

Komitmen Kuat Pada Inovasi Yang Berkelanjutan (Kisah Sukses Hari Darmawan dan Januar Darmawan)

Widiastuti Murtiningrum^{1*}, Pamela Magdalena², Heni Pujiastuti³, Renova Modigliani Paardigma⁴
1.2.3.4 Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia

E-mail korespondensi: widiastuti.murtiningrum@perbanas.id

Kata kunci:

Kata kunci : Komitmen

Kata kunci : Inovasi

Kata kunci : Berkelanjutan

Diterima: 25 Okt 2024

Disetujui: 25 Okt 2024

Diterbitkan: 30 Nov 2024

Penerbit:

Institut Keuangan-Perbankan dan
Informatika Asia Perbanas



This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

ABSTRACT

Hari Darmawan is a brave man who used the sun to change the Indonesian retail industry. It succeeded in increasing sales and expanding market share by using consumer-focused strategies, product diversification, marketing innovation and improving the shopping experience. Matahari is still able to maintain its position as a market leader despite facing challenges from e-commerce competition and changes in consumer behavior. This success provides an example for other businesses in Indonesia to continue to innovate and adapt to market dynamics. Hari Darmawan and Januar Darmawan are brothers who have successfully built Nutrifood Indonesia into a top player in the consumer goods sector with leading brands such as Tropicana Slim, L-Men, WF HILO and Nutrisari. They pioneered the development of the Company. His book entitled "Sustainable Growth", in the process of transforming Nutrifood Indonesia throughout the last decade of the 20th century discovered, chose and made the decision to adopt Deming's philosophy applied the same thing when building a venture capital business network in the last few years, and so far the results have been satisfactory.

I. PENDAHULUAN

Hari Darmawan adalah figur yang sangat berpengaruh di sektor ritel Indonesia. Sebagai pendiri Matahari, salah satu jaringan department store terbesar di Indonesia, Hari Darmawan telah berkontribusi besar pada transformasi industri ritel nasional. Ia berhasil meningkatkan penjualan dan memperluas pangsa pasar dengan menggunakan strategi yang cerdas dan kreatif. Artikel ini akan membahas secara menyeluruh perjalanan karir Hari Darmawan, strategi yang dia gunakan, dan bagaimana hal itu berdampak pada penjualan Matahari. Gencarnya pembangunan mal-mal baru di Jakarta membuat gerai-gerai baru dari Matahari bermunculan. Pada tahun 1991, Hari Darmawan berekspansi dengan membuka Supermarket Super Bazaar. Supermarket ini kemudian berganti nama menjadi Matahari Supermarket pada tahun 2000. Hingga kemudian muncul saingan besar yang bernama Ramayana Department Store milik Paulus Tumewu. Hari Darmawan lantas semakin agresif dalam mengembangkan Matahari. Pada 1992, beliau kemudian menjual sejumlah sahamnya di lantai bursa dengan nama PT Matahari Putra Prima Tbk, dan berhasil mendapatkan dana sekitar Rp 400 miliar untuk membangun 1000 gerai baru. Sebagai tambahan, beliau juga bekerja sama dengan Leisure & Allied Industries dari Australia dalam membuka wahana bermain Timezone pada tahun 1994. Pada tahun 1996, secara mendadak publik dibuat terkejut saat Hari Darmawan sepakat untuk menjual sebagian besar

saham Matahari Department Store ke James Riady, seorang bankir muda putra dari Mochtar Riady, melalui Lippo Group. Dugaan yang muncul, langkah tersebut dilakukan karena Hari Darmawan terlilit utang dari Lippo Group dengan nilai mencapai Rp 1 triliun. Apalagi saat itu, bisnis Hari Darmawan juga ikut terdampak krisis moneter 1997-1998

Tentang Hari Darmawan dan Perjalanan Suksesnya

Hari Darmawan adalah seorang pengusaha nasional yang dikenal sebagai pendiri Matahari Department Store, sebuah bisnis ritel terkemuka di Indonesia. Hari Darmawan memulai perjalanan bisnisnya dengan membuka toko pakaian di Pasar Baru di Jakarta, pada tahun 1958. Meskipun menghadapi tantangan, ia terus berjuang agar dagangannya laku dan bisnisnya tidak terganggu. Hari Darmawan pernah meminjam uang dengan bunga 20 persen, lalu membeli barang yang biasanya naik 30 persen, dan seterusnya saat memulai usaha. Ia memiliki prinsip bisnis yang cukup sederhana yaitu untung sedikit dan bekerja efisien, serta disiplin dalam mengelola uang.

Pada tahun 1972, Hari membeli toko serba ada terbesar di Pasar Baru yang bernama Toko De Zon dan menggantinya menjadi Matahari. Gerai Matahari pertama ini mulai dibuka pada 24 Oktober 1958 di Pasar Baru, Jakarta. Toko ini kemudian terus berkembang pesat hingga hadir hampir di seluruh Indonesia dan terkenal sebagai toko jaringan ritel terbesar. Selain di bidang bisnis ritel, Hari Darmawan juga merambah ke bidang pariwisata dengan membangun Taman Wisata Matahari yang berlokasi di Cisarua, Bogor. Taman ini menjadi tempat wisata populer bagi banyak orang.

Hari Darmawan dan Januar Darmawan merupakan kakak beradik yang sukses membangun Nutrifood Indonesia menjadi pemain top bidang consumer good dengan brand-brand terkemuka seperti Tropicana Slim, L-Men, WRP, HILO dan Nutrisari. Keduanya saling mengisi dengan kompetensinya masing-masing untuk merintis pengembangan perusahaan. Hingga kini produknya telah diekspor ke lebih dari tiga puluh negara di dunia.

II. METODE PELAKSANAAN

Sustainable Growth

Dalam sebuah buku berjudul “Sustainable Growth” Januar Darmawan mengatakan, “Dalam proses transformasi Nutrifood Indonesia sepanjang dekade terakhir abad ke-20 silam, saya menemukan, memilih, dan membuat keputusan untuk mengadopsi filosofi Deming. Hal yang sama saya terapkan ketika membangun jaringan usaha venture capital beberapa tahun terakhir, dan sejauh ini hasilnya memuaskan.”

Apa yang disebut filosofi Deming itu sendiri adalah ajaran-ajaran pokok William Edward Deming yang menawarkan Theory (system) of Profound Knowledge atau dikenal juga dengan Teori Empat Lensa yang terdiri dari :

1. Berfikir system (System Thinking) untuk memimpin sistem
2. Memahami variasi (Variation) dalam perencanaan dan pemecahan masalah.
3. Memahami Pengetahuan (Knowledge) agar bisa melakukan perbaikan.
4. Memahami Manusia (People).

Pada awalnya, teori empat lensa digunakan oleh januar untuk mengelola pabrik-pabrik Nutrifood Indonesia dan melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Lalu

hal yang sama di aplikasikan dalam konteks hubungan pemasok dan konsumen. Akhirnya, teori empat lensa juga diterapkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dan tetap terbukti manfaatnya.

Ada dua pertanyaan mendasar dari Filosofi Januar Darmawan:

Dengan cara apa atau bagaimana ia mau mendapatkan uang?

Dengan cara bagaimana ia akan menggunakan uang yang telah diperoleh tersebut?.

Teori Empat Lensa

“Dalam proses transformasi Nutrifood Indonesia sepanjang decade terakhir abad ke-20 silam, saya menemukan, memilih, dan membuat keputusan untuk mengadopsi filosofi Deming. Hal yang sama saya terapkan ketika membangun jaringan usaha venture capital beberapa tahun terakhir, dan sejauh ini hasilnya memuaskan,” jelas Januar.

Apa yang disebut filosofi Deming itu sendiri adalah ajaran-ajaran pokok William Edward Deming, salah satu mahaguru manajemen kualitas.

Yang menawarkan Theory (system) of Profound Knowledge. Yang menawarkan semacam peta atau panduan filosofis-teoritik yang merupakan pimpinan unit bisnis untuk memahami kompetensi apa saja yang harus dikembangkan bila ingin menjadi atau mengembangkan dan melatih pemimpin-pemimpin bisnis yang handal.

Theory of Profound Knowledge dapat dipahami dengan mempelajari empat lensa yang berbeda satu sama lain, tetapi saling terkait dan tidak bisa dipisahkan dalam penerapannya. Karena itu, pelatihan mengenai filosofi Deming kemudian banyak menggunakan nama Teori Empat Lensa yang terdiri dari :

- Berfikir system (System Thinking) untuk memimpin sistem.
- Memahami variasi (Variation) dalam perencanaan dan pemecahan masalah.
- Memahami Pengetahuan (Knowledge) agar bisa melakukan perbaikan.
- Memahami Manusia (People)

Keempat lensa tersebut saling berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain, dalam arti pemahaman dan penerapan lensa yang satu akan menjadi lebih efektif jika dikaitkan dengan lensa yang lain. Pada awalnya, teori empat lensa digunakan oleh januar untuk mengelola pabrik-pabrik Nutrifood Indonesia dan melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Lalu hal yang sama di aplikasikan dalam konteks hubungan pemasok dan konsumen. Akhirnya, teori empat lensa juga diterapkan dalam prose pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi dan tetap terbukti manfaatnya.

Lensa Pertama: Berfikir System (Systems Thinking).

Pada sebuah organisasi bisnis, setiap individu merupakan salah satu bagian dari satu sistem. Dalam sistem itu sendiri harus ada suatu visi, ada seorang pemimpin, dan anggota-anggota dari system yang disebut komponen. Setiap orang perlu menyadari bahwa ia merupakan bagian dari system tersebut. Karena sistem terdiri dari para anggota (komponen) yang

interdepende, orang-orang atau komponen yang berada dalam sistem harus bisa bekerja sama dalam format tim. Setiap orang saling bergantung pada orang lain dalam sebuah sistem.

Jadi dapat dikatakan bahwa sistem adalah sebuah jaringan komponen-komponen yang interdependen (saling-bergantung satu sama lain) dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (a network of interdependent components that work together to accomplish a predetermined aim). Dalam konteks industri manufaktur pada galibnya, sebuah sistem dapat digambarkan sebagai berikut, di mana proses pemahamannya harus dimulai dengan menetapkan tujuan yang jelas (purpose), dan kemudian ditarik mundur ke belakan sampai ke pemasok (supplier)

Lensa Kedua : Variasi (Variation)

Ilustrasi sederhana menegaskan bahwa setiap orang, setiap system memiliki variasinya masing-masing . Variasi tersebut dapat di kelompokkan menjadi 2 katagori yakni variasi yang bersifat “umum atau normal”, dan variasi yang bersifat “khusus” yang diluar kenormalan. Dan variasi tidak bisa dihilangkan sama sekali karena setiap sistem, setiap proses, dan setiap orang memiliki variasi. Ia merupakan bagian dari hukum alam.

Dalam bahasa yang lebih teknis dikatakan bahwa variasi adalah lensa yang sangat penting untuk mengukur kapasitas, kinerja system dan bahan penentuan proses perbaikan (improvement). Variasi menggambarkan seberapa jauh keterandalan (reliabilitas) sebuah sistem. Dengan batas kemampuan komponen yang berbeda, variasi keluaran (output) sistem dan bahkan keluaran antar – komponen pasti tidak terelakkan.

Semakin kecil variasi, akan semakin mudah pula keluaran (output) diprediksikan, yang berkolerasi pada setabilnya kapasitas. Karena itulah, setiap komponen perlu selalu mengontrol dan memperkecil variasi keluarannya masing – masing. Semakin kecil variasi dan semakin dekat prediksi keluaran yang sesungguhnya semakin tinggi pula kualitasnya.

Lensa ketiga: Pengetahuan (Knowledge)

Setiap orang memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber buku, pelajaran di sekolah dan universitas, pengalaman sukses, pengalaman gagal pergaulan dan interaksi dengan lingkungan dan sebagainya. Jadi, segala sesuatu yang masuk melalui panca indra kita, masuk dan dicerna atau disimpain oleh otak kita, menjadi pengetahuan bagi kita, itulah sebabnya pengetahuan masing – masing orang yang ada dalam masyarakat sangat beraneka ragam, karena setiap orang memiliki pengetahuan yang sangat bervariasi sesuai dengan latarbelakang pengalaman hidupnya masing – masing.

Lensa keempat : Manusia (People)

Setiap manusia pada dasarnya unik, baik karakter, sifat , kebiasaan, kompetensi, persepsi. Proses belajar dari kemampuan tiap orang berbeda-beda satu dengan yang lain. Seorang pemimpin harus memahami keunikan yang menjadi kekuatan orang-orangnya, memafaatkan dan memaksimalkan kekuatan-kekuatan tersebut demi kepentingan yang

lebih besar, yakni kepentingan perusahaan agar bisa tumbuh dan berkembang bersama. Tugas pemimpin untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan orang-orangnya ini tidak bisa dilaksanakan bila pemimpin hanya mengandalkan logika semata, ia harus belajar untuk memahami adanya factor-faktor psikologis yang mempengaruhi manusia.

Teori Keempat lensa diatas saling berinteraksi dan bergantung satu sama lain. Berfikir sistem (Lensa pertama) tidak bisa dipisahkan begitu saja dengan Variasi (lensa ke dua) yang justru menunjukkan kapasitas dari sebuah sistem. Mengetahui kapasitas sebuah sistem (lensa kedua) dan memilih proses perbaikannya memerlukan prediksi yang berangkat dari pengetahuan (lensa ke tiga). Sementara membentuk dan memimpin sistem pada dasarnya haruslah dengan memahami faktor penting dari sistem, yaitu Manusia (lensa ke empat) Dengan perkataan lain, keempat lensa yang dijelaskan diatas dapat dipelajari dan dipahami secara terpisah, namun dalam pelaksanaannya harus dilakukan bersama – sama karena saling terkait satu sama lain. Ke empat lensa itu merupakan satu kesatuan yang utuh, saling menopang menyelesaikan berbagai persoalan organisasi.

Baru setelah mendapat pelajaran mengenai teori Empat Lensa, penerapan 14 butir Deming yaitu :

1. Organisasi Harus Memiliki Tujuan Tertentu

Tujuan yang jelas merupakan langkah awal yang harus ditetapkan perusahaan, dan menjadi tanggung jawab dari pihak manajemen. Tujuan ini pada dasarnya mengarah pada eksistensi dalam persaingan bisnis, dan dapat dibagi menjadi tujuan jangka pendek dan jangka panjang, yang sama pentingnya.

2. Pimpinan Harus Dapat Menjadi Panutan bagi Anggota Organisasinya

Dalam mengadopsi filosofi Deming ini dibutuhkan kesabaran dan peran pimpinan dalam menjadi panutan (role model) bagi anggota organisasi, karena tidak semua orang siap untuk berubah dan mau berubah dari kebiasaan dan keberhasilan cara lama. Selain itu, bagi anggota yang mau berubah pun, sangat dibutuhkan kemauan dan komitmen yang kuat dalam menjalani proses transformasi yang tidak singkat ini.

3. Hilangkan Ketergantungan Terhadap Inspeksi Massal

Prinsip ketiga dari butir Deming ini adalah jangan selalu memperhatikan hasil akhir (end result), tetapi perbaikan proses adalah yang terpenting. Ini artinya, inspeksi massal, yang selama ini digunakan dan merupakan cara yang paling mudah dan cepat untuk memisahkan atau membuang hasil produksi yang tidak memenuhi standar bukanlah solusi terbaik untuk meningkatkan mutu. Sebab, selain meningkatkan biaya produksi, inspeksi massal tidak akan meningkatkan mutu produk di masa mendatang, serta mematikan kreativitas karyawan. Adanya spiral effect – seperti karyawan beranggapan inspeksi berusaha menangkap kesalahan yang dilakukan – akan membuat karyawan bekerja tanpa memperhatikan proses. Di sisi lain, semakin lama, inspeksi akan merasa bahwa hasil akhir (end result) proses sudah memenuhi standar, sehingga pengawasan tidak lagi terlalu ketat. Spiral effect ini, akan menyebabkan semakin lama, karyawan maupun inspeksi tidak merasa bertanggung jawab, sehingga

rusak (reject) bisa lolos, konsumen tidak merasa puas, dan perusahaan kehilangan pasarnya.

4. Jangan Menyandarkan Keputusan Bisnis Berdasarkan Harga Termurah Saja

Untuk keputusan bisnis, mutu merupakan dasar utama yang harus dipertimbangkan dan tidak dapat ditawar-tawar atau dinegosiasikan lagi, karena ketidakstabilan mutu akan berpengaruh pada penerimaan dan loyalitas konsumen.

5. Perbaiki Proses Secara Terus Menerus

Segala sesuatu pasti melalui proses, yang bisa panjang atau pendek. Karena itu, mata rantai proses harus diperhatikan, agar hasil yang diperoleh semaksimal mungkin. Selain itu, tidak ada sesuatu di dunia ini yang statis; semua berjalan dinamis. Inilah yang menjadi kunci prinsip bahwa perbaikan proses harus menjadi bagian dari gaya hidup perusahaan. Dengan perbaikan proses terus-menerus, hasil yang kurang baik akan menjadi baik, sedangkan proses yang sudah baik akan menjadi semakin baik lagi, sehingga mutu produksi semakin hari akan semakin lebih baik.

6. Pelatihan dan Pelatihan Ulang

Bagi organisasi pembelajaran (learning organization) seperti Nutrifood dan organisasi modal ventura yang didirikan oleh Januar Darmawan setelah pension dari Nutrifood, pelatihan dan pelatihan ulang menjadi modal dasar untuk pengembangan organisasi. Dengan pelatihan, setiap karyawan dapat mengembangkan baik pengetahuan (knowledge) maupun keterampilan teknisnya (skill), yang pasti akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pekerjaannya.

7. Kepemimpinan (Leadership)

Pemimpin berperan penting dalam memperjelas arah dan mendorong agar semua anggota organisasi dapat bekerja sama dalam satu tim untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik dapat mengembangkan setiap anggota timnya sehingga kemampuan rata-rata tim meningkat, dan perbedaan antar anggota tim dapat diperkecil, dan hasil kerja (output) tim pun akan semakin maksimal.

Secara umum dapat dikatakan bahwa pemimpin yang baik memiliki sejumlah ciri-ciri, antara lain sebagai berikut:

- **Pertama**, pemimpin hendaknya benar-benar memahami seluk-beluk system, dan mengetahui bagaimana timnya dapat mendukung tujuan system secara keseluruhan.
- Kedua, pemimpin harus menunjukkan kemampuan kerja sama.
- Ketiga, pemimpin hendaknya mampu menciptakan daya tarik, tantangan dan kesenangan dalam bekerja, termasuk menciptakan suasana saling percaya dan kebebasan dalam berinovasi.
- Keempat, pemimpin hendaknya mempunyai kemampuan mendengarkan dan mempelajari argumentasi bawahannya, tanpa mengahakimi, sehingga komunikasi yang efektif dapat terselenggara.
- Kelima, pemimpin diharapkan juga bisa memainkan peran sebagai seorang pelatih

- Keenam, pemimpin hendaknya mampu menganalisa kinerja dan permasalahan secara obyektif berdasarkan data-data statistic. pemimpin berada di tengah memberikan arahan untuk focus kepada tujuan atau visi bersama. Dalam pelatihan pemimpin berada di belakang memberikan dukungan.
8. Hilangkan Ketakutan dan Kesungkapan Yang Menghambat Komunikasi
Rasa ketakutan tidak boleh muncul pada suasana kerja. Perasaan takut atau rasa tidak aman dalam diri karyawan bisa menjadi masalah pelik dan sering kali sulit dideteksi. Bahkan, walaupun dapat difasilitasi dengan menyediakan layanan konsultasi bagi karyawan bermasalah, ketakutan kadang tidak dirasakan karyawan sendiri, padahal ini menjadi salah satu potensi menurunnya produktivitas kerja karyawan.
 9. Hilangkan Batas-batas Antar-Departemen (Boundary) atau Antar-Unit Bisnis. Untuk mewujudkan butir ini, komunikasi dan kerjasama antar-departemen merupakan syarat mutlak. Setiap departemen tidak boleh berdiri sendiri dan tidak boleh merasa paling unggul. Misalnya, departemen pembelian (purchasing) tidak boleh merasa paling hebat karena bisa mencari harga termurah, tetapi harus memperhatikan dengan sesakma permintaan dari departemen riset dan pengembangan, sebab jika hanya sibuk dengan usaha mencari harga termurah saja, kualitas hasil (output) bisa terabaikan dan menurun.
 10. Hilangkan Slogan-slogan Kosong
Dalam mengadopsi butir filosofi Deming ini, perlu dipilah antara kalimat-kalimat slogan dan non-slogan. Suatu kalimat yang sama dapat menjadi slogan dan bukan slogan, tergantung kondisi yang ada.
 11. Hilangkan Ketergantungan Terhadap Target
Yang dimaksud sini adalah target yang ditetapkan tanpa adanya kesesuaian dengan kapasitas karyawan, sehingga tidak seimbang dengan kemampuan atau kapasitas karyawan dan system yang ada. Penetapan target tanpa melihat kapasitas system dan karyawan akan berdampak pada sedikitnya dua macam keadaan yang tidak baik.
 12. Tumbuhan Kebanggaan dalam Bekerja
Rasa dihargai merupakan salah satu kebutuhan spiritual yang melekat pada setiap diri manusia. Karena itu, bila karyawan telah melakukan yang terbaik, jangan lupa untuk memberikan penghargaan (recognition) yang layak.
 13. Tingkatkan Diri Terus-Menerus
Setiap karyawan dalam organisasi diharapkan selalu dapat meningkatkan diri sendiri. Dan sebenarnya, biasanya orang juga senang dikembangkan. Kemauan karyawan untuk berkembang ini sebenarnya merupakan modal dasar bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan proses secara terus-menerus. Untuk menonjolkan potensi karyawan, pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu ditumbuhkan sesuai bidang pekerjaannya. Peningkatan potensi ini hanya akan berhasil bila karyawan banyak membaca dan mempelajari hal-hal yang berhubungan maupun tidak berhubungan dengan pekerjaannya, serta diikuti dalam pelatihan teknis pekerjaan.

14. Laksanakan (Do It)

Ke-13 butir Deming tersebut di atas perlu dipahami, dijalankan, dan diingatkan secara terus-menerus. Dengan adopsi filosofi ini dan komitmen yang kuat untuk menjalankannya, diharapkan terjadi perubahan manajemen, dalam hal ini termasuk perubahan dalam hal sikap manajemen, cara kerja, kepekaan terhadap saran bawahan, upaya tim, pandangan terhadap individualisme, kepentingan pada hasil jangka panjang, serta sikap terhadap perbaikan terus- menerus.

III. PEMBAHASAN

Aset Kekayaan Hari Darmawan

Pada tahun 2010, Hari Darmawan pernah mengungkapkan bahwa dirinya telah memiliki enam mal dan satu pusat pertokoan di bawah naungan PT Griyapesona Mentari. Selain itu, Hari juga menguasai salah satu pusat pertokoan di Bogor, yaitu Taman Topi Square. Mal-mal yang dimilikinya berbeda dengan milik Grup Lippo yang banyak berada di kota besar. Hari justru membangun pusat perbelanjaan di kota-kota pinggiran, seperti Cilandak Mall, Cilegon Supermall, Karawang Supermall, Cianjur Supermall, dan Latanete Plaza di Makassar. Tak hanya itu, ia juga pernah menjual sejumlah sahamnya di bursa efek dan berhasil mendapatkan dana sekitar 400 miliar rupiah.

Mengelola Keuangan ala Pebisnis Sukses

Hari Darmawan dapat dikatakan sebagai pebisnis sukses. Untuk menjadi orang yang sukses dalam hal finansial, kita harus mulai belajar mengelola keuangan. Berkaca pada sosok Hari Darmawan yang pandai mengelola keuangan, berikut tips yang perlu diterapkan, yaitu :

- **Atur Target Keuangan**

Mengatur target keuangan yang jelas adalah langkah pertama yang perlu dilakukan oleh setiap pebisnis sukses. Dalam hal ini, tentukan tujuan finansial jangka pendek, menengah, dan jangka panjang untukmu maupun bisnismu. Hal ini akan membantu memfokuskan upaya dan mengukur kinerja keuangan secara teratur. Tak lupa, pastikan target yang ditetapkan realistis dan dapat diukur agar dapat memantau perkembangan dengan tepat.

- **Teliti Arus Kas Keuangan Bisnis**

Arus kas adalah nyawa dari setiap bisnis. Penting bagi pebisnis untuk memahami dengan baik dari mana uang masuk dan keluar dalam bisnis mereka. Oleh sebab itu, kita perlu melakukan pemantauan arus kas secara berkala, mengidentifikasi pola pengeluaran dan penerimaan, serta pastikan bahwa kita memiliki arus kas yang cukup untuk mendukung operasi sehari-hari dan pertumbuhan bisnis.

- **Pisahkan Keuangan Usaha dan Pribadi**

Salah satu kesalahan umum yang sering dilakukan oleh para pebisnis adalah mencampuradukkan keuangan bisnis dengan keuangan pribadi. Jadi, pisahkan rekening bank dan kartu kredit untuk bisnis dan keperluan pribadi kita. Dengan cara ini, dapat dengan jelas melacak pengeluaran bisnis dan menghindari kebingungan yang dapat mengganggu keseimbangan keuangan.

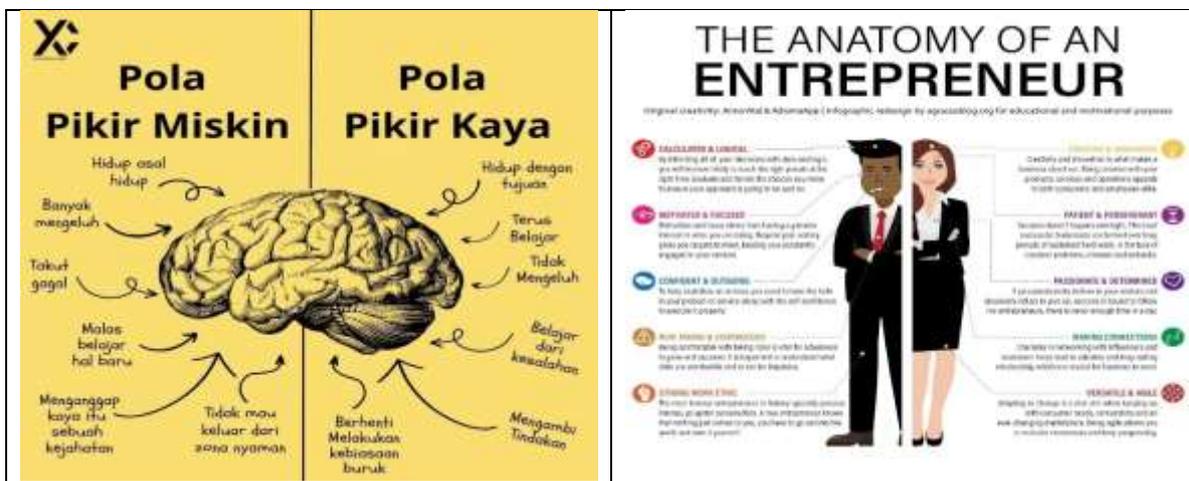
- **Kelola Utang dengan Baik**

Utang dapat menjadi sumber yang berguna untuk membiayai pertumbuhan bisnis, namun juga dapat menjadi beban yang berat jika tidak dikelola dengan baik. Pertimbangkan dengan hati-hati sebelum mengambil utang dengan memiliki rencana pembayaran yang jelas dan usahakan untuk membayar utang tepat waktu. Selain itu, hindari mengambil utang lebih dari yang diperlukan dan selalu lakukan evaluasi potensi risikonya. Dengan tips ini, kita dapat mengelola utang tanpa mengganggu keuangan utamamu.

- **Buat Laporan Keuangan yang Lengkap**

Laporan keuangan yang akurat dan lengkap merupakan alat penting dalam mengelola keuangan bisnis dengan baik. Dalam hal tersebut, pastikan kita dapat menyusun laporan keuangan secara teratur, termasuk laporan laba rugi, neraca, dan arus kas. Gunakan laporan tersebut untuk menganalisis kinerja keuangan bisnis, mengidentifikasi tren, dan membuat keputusan yang tepat untuk mengelola keuangan bisnis secara efektif. Dengan menerapkan tips-tips di atas, kita dapat mengelola keuangan dengan lebih efektif ala pebisnis. Dengan begitu, kita dapat membangun dasar yang kokoh untuk pertumbuhan bisnis jangka panjang serta kesehatan finansial pribadi.

Gambar 1. Hal yang Harus Diperhatikan Untuk Menjadi Pebisnis Sukses



9 LANGKAH UNTUK MENGENALI DIRI SENDIRI (self awareness)

- 1 **PURPOSE** : Cari tau tujuan hidup yang bermakna
- 2 **VALUES** : nilai hidup yang jadi prioritas diri
- 3 **PRINCIPLES** : prinsip yang gak akan dilanggar
- 4 **PERSONALITY** : tesnya kepribadian dengan online test
- 5 **EMOTION** : bisa mengenal emosi dan menyikapi dengan baik
- 6 **NEEDS VS WANTS** : tau mana yang butuh, mana yang ingin
- 7 **HABIT** : pahami kebiasaan diri dan bisa mengubahnya
- 8 **S.W.O.T** : Strengths - weaknesses - opportunities - threats
- 9 **PASSION** : tau potensi diri dan minat serta bisa jadi karir

Mulai Asah 6 Skill Tersebut:

1. Berproses sambil bersyukur.
2. Delayed gratification.
3. Keputusan > Perasaan.
4. Berdamai dengan diri.
5. Diam dan mendengar.
6. Berkomunikasi efektif.



Skill 1 Berproses Sambil Bersyukur

Terlalu sibuk berproses, kamu tidak akan pernah bahagia.

Terlalu sibuk bersyukur, hidupmu akan begitu-begitu saja.

Cari keseimbangan, Bangun dan sebelum tidur: bersyukur.

Sisanya: kerja, berproses dan berkarya.

Skill 2 Delayed Gratification

Tahan diri untuk mendapatkan kesenangan jangka pendek, Demi kesenangan jangka panjang dan pengembangan diri.

Tahan ngemilnya, mulai atur diet.

Tahan malesnya, mulai kerja. Tahan nafsunya, mulai berdoa

Skill 3 Hidup Berdasarkan Keputusan, Bukan Perasaan.

Perasaan: takut.

Keputusan: mulai kejar mimpi, mulai usaha baru, resign kerja, pergi keluar kota, ikut kompetisi/lomba.

Perasaan: nyaman.

Keputusan: bangun pagi, berhenti scrolling HP, berolahraga, bekerja. Perasaan itu hanyalah reaksi kimia di otak saja. Jangan terlalu menurutinya.

Skill 4 Berdamai Dengan Diri Sendiri

Coba jujur deh:

"Hal apa yang masih kamu benci dari dirimu?"
Latar belakang? Penampilan? Kepribadian? Prestasi?

Belajar sayangi dirimu apa adanya. Orang lain boleh tidak menerima dirimu, kamu jangan mengikutinya.

Skill 5 Diam dan Dengarkan

Kamu tidak akan belajar apapun kalau mengoceh, melindungi diri dan mengkritik orang lain terus.

**Tutup mulut.
Buka telinga.
Belajar.**

Skill 6 Berkomunikasi

Berhenti bersembunyi dibalik kata "Introvert" atau "Pemalu."

Albert Einstein. Bill Gates. Mark Zuckerberg. Semuanya introvert.

Tidak perlu juga menjadi cerewet dan banyak ngomong. Cukup belajar jadi komunikator yang efektif

10 Communication Secrets Of Top 1% Performers

By Neelkeet J. Chou

1. LISTEN BEYOND WORDS

- Don't just listen to what is being said but also to what is not.
- Repeat back to what you hear and pay attention to body language and tone.

2. ADAPT ON THE FLY

- If you receive criticism or management change from someone.
- Adapt to be ready to stand to face your audience.

3. BALANCE HONESTY WITH DIPLOMACY

- When communicating difficult news, be truthful but tactful.
- Deliver your message with respect and consideration so it doesn't hurt the people receiving the message.

4. BE ASSERTIVE WITHOUT BEING AGGRESSIVE

- Stand your ground without being confrontational.
- Clearly state your needs and concerns when negotiating deals.

5. LEAD WITH EMPATHY

- Remember to empathize that just facts is not enough and you care.
- Empathize language with as I understand how you feel. I really feel what you say.

6. MASTER THE NON-VERBAL

- Your body language, facial expressions, and gestures communicate volumes.
- Make sure they match your words and reinforce your message.

7. CAPTIVATE THROUGH STORIES

- A well told story is more an emotional connection.
- The more your message sticks with your audience long after the presentation ends.

8. ASK THOUGHTFUL QUESTIONS

- Such questions encourage deep thinking and discussion.
- This shows you value their input and are interested in their perspectives.

9. PROVIDE CONSTRUCTIVE FEEDBACK

- Be specific and focus on behaviors, not general traits.
- Ask for clarity and specificity and get to the point of any necessary details.
- Offer constructive suggestions for improvement and future success with specific encouragement.

10. PRIORITIZE PRECISION

- Be concise, and get to the point quickly.
- Ask for clarity and specificity and get to the point of any necessary details.

8 Soft Skills to Accelerate Your Career

© Eric Parham

1. Adaptability

- Reframe disruptions as opportunities.
- Change routines, try something new for 30 days.
- Review past responses to change and note improvements.

2. Emotional Intelligence

- Learn to pause before responding.
- Listen to understand rather than to respond.
- Practice regularly by seeking diverse perspectives.

3. Communication

- Structure messages as why, how, what.
- Encourage dialogue with open-ended questions.
- Practice T statements ("I see", "I believe") to avoid blame.

4. Influence

- Empower your team with autonomy.
- Invest in their growth and provide mentorship.
- Acknowledge good work with respect and public praise.

5. Critical Thinking

- Use the Five Whys method for root cause analysis.
- Test solutions by measuring progress and pivot quickly.

6. Continuous Learning

- Set aside weekly time for reading and learning.
- Take on new projects to apply skills.
- Teach others to solidify understanding.

7. Teamwork

- Respect every team member's voice.
- Understand and utilize individual strengths.
- Establish clear, shared goals and celebrate collective wins.

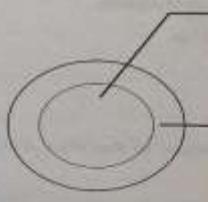
8. Time Management

- Work in focused bursts of 25 minutes with frequent breaks.
- Batch similar tasks together and allocate time blocks.

7 Habits to be Highly effective

1. Be Proactive

- ▶ Don't react, **RESPOND**
- ▶ Take responsibility of your actions.
- ▶ Focus on **CIRCLE OF INFLUENCE**



Circle of influence
(Things you can control)

- Mind
- Personal health
- Habits
- Attitudes/Perspectives
- Work/Life balance
- Choice of work

Circle of concern
(Things you can't control)

- Weather
- Politics
- Other's actions
- Economy
- People's judgements

2. Begin with End in Mind

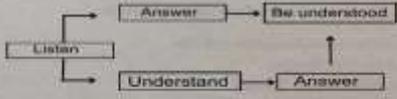
- ▶ Have a clear vision of your future and your goals in your mind.
- ▶ Write down your personal mission statement

What do I want to be?	Character
What do I want to achieve?	+
What are my principles and values?	+
	Contributions and achievements
	+
	Foundation for your actions

3. Put first things first

- ▶ Learn time and self-management. Prioritize your tasks on basis of importance and urgency.

	Urgent	Not urgent	
Important	1 Very urgent. Try to keep this list empty.	2 Make time for it. Useful and valuable work.	1. Do 2. Plan 3. Delegate 4. Eliminate
Not important	3 Not important for others to know.	4 Procrastinate. Don't do it.	

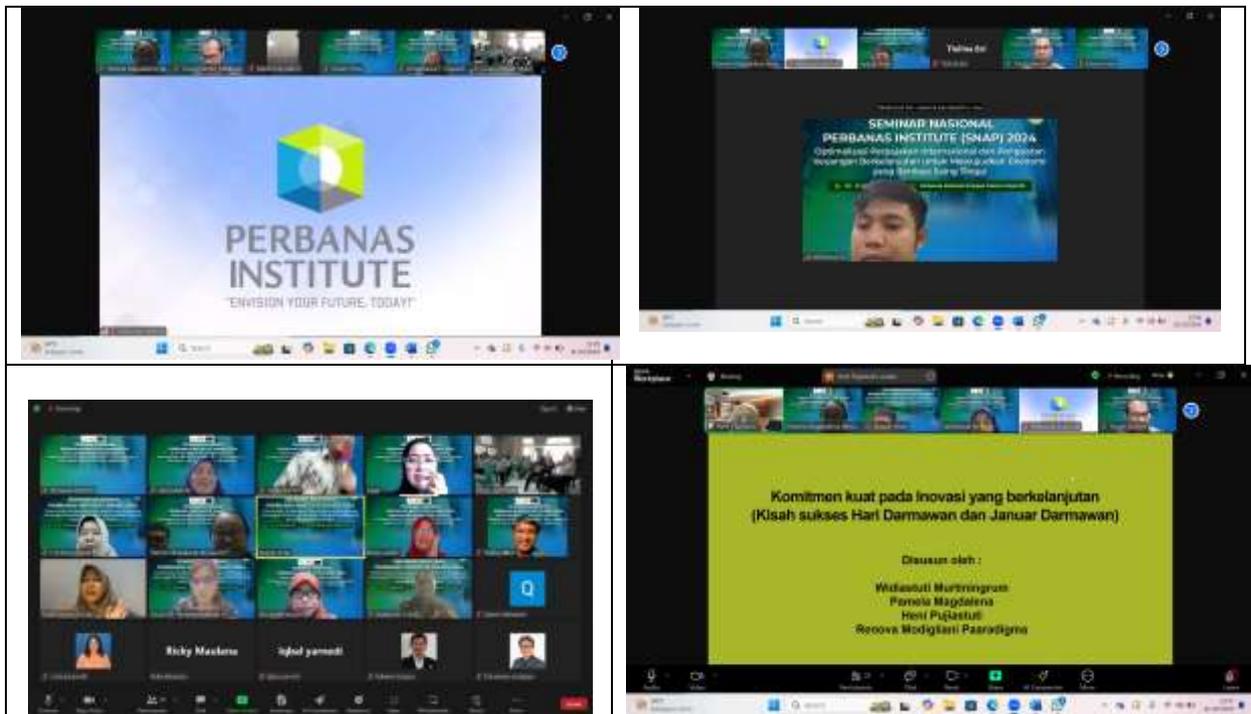
<p>4. Think Win- Win</p> <p>► Seek mutually beneficial solutions or agreements in your relationships. Have an abundance mentality.</p> <p>4 steps to win/win</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Put yourself in the other person's shoes 2. Identify the key issues and concerns (not positions at stake) 3. Identify outcomes that would be fully mutually beneficial 4. Think up new options and possibilities to make these happen. 	<p>5. Seek first to understand, than to be understood.</p> <p>► Practice Empathetic listening with the intent to understand, both emotionally and intellectually, rather than to respond.</p>  <pre> graph LR Listen --> Answer1[Answer] Listen --> Understand Understand --> Answer2[Answer] Answer2 --> BeUnderstood[Be understood] </pre>
<p>6. Synergize</p> <p>► Value differences, be courageous and be open to what others have to say.</p> <p>► Harness the strengths of team members to achieve collective success.</p> <p>In relationships, whole is more than the sum of its parts</p> <p>1 + 1 = >2</p>	<p>7. Sharpen the Saw</p> <p>► Seek continuous self- renewal and self- improvement. Don't "burn-out".</p> <p>► Exercise the 4 motivations of our nature, regularly and consistently in wise and balanced way.</p> <p>4 main areas-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mental • Physical • Emotional • Spiritual

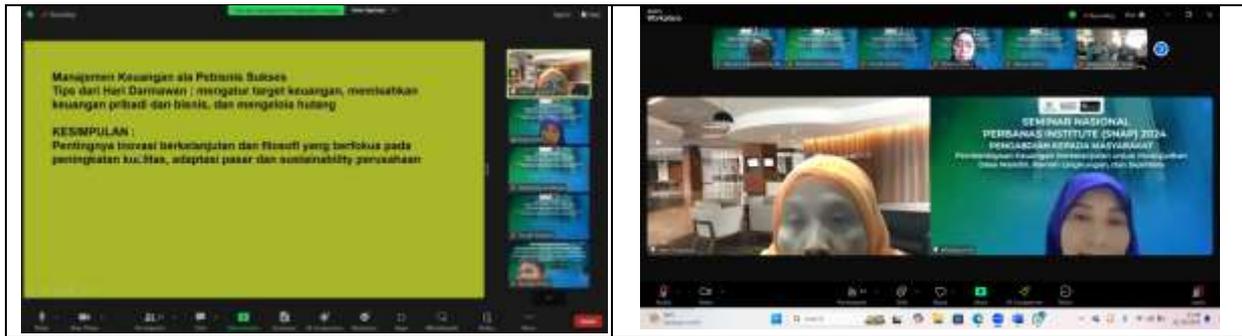
Gambar 2. Dokumentasi Sosialisasi PKM di Desa Ligarmukti, Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat



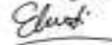
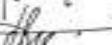
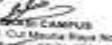
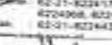
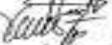
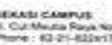


Gambar 3. Dokumentasi Sosialisasi PKM di Kampus Perbanas, Jakarta





Gambar 4. Daftar Absensi Kehadiran Peserta PKM di Desa Ligarmukti, Klapanunggal, Bogor

			
NO	NAMA	PEKERJAAN	TANDA TANGAN
1.	Sunarti	Ibu Rumah Tangga	
2	Erna Wati	Ibu Rumah Tangga	
3.	Nursih	Ibu Rumah Tangga	
4.	anis	Ibu Rumah Tangga	
5.	Samsi	Ibu Rumah Tangga	
6	Ulung	Taksi	
7	Am Tunan	Ibu Rumah Tangga	
8	TAYIM	Dayung	
8	Ertim	Petani/pekebun	
10	Aer-Suganda	Buruh harian lepas	
11	Alams.	Buruh harian lepas	
12	SATIM	Buruh harian lepas	
13	MESTA	Buruh harian lepas	
14	SAMAN	Buruh harian lepas	
15.	UGUN	Petani/pekebun	
16	Bir Zumarid	Wiraswasta	
17	ELUS	Buruh-Harian Lepas	
18	IGIR	TAKSI	
19	UJUMAH	TAKSI	
20	Kla. rosita	Ibu rumah tangga	
21	Sti Noor Halimah	Ibu rumah tangga	
22	Uelis Ningsapang	Buruh Harian Lepas	
23	Saman	Kela-	
24	Kasri	Ibu rumah tangga	

JAKARTA CAMPUS
Jl. Perbanas, Karet Kuningan, Setiabudi
Jakarta 12940 Indonesia
Phone: 62-21-5252553, 5222551-54
Fax: 62-21-5225483, 5222545
www.perbanas.id

BEKASI CAMPUS
Jl. Cui-Meula Raya No. 3, Bekasi 17176
Phone: 62-21-8223176
6224966, 6224383
Fax: 62-21-8224432
www.perbanas.id

IV. KESIMPULAN

Untuk menjadi sukses dalam hal finansial, kita harus mulai belajar [mengelola keuangan](#), berikut tips yang perlu kamu diperhatikan dalam mengelola keuangan ala Pebisnis Sukses, yaitu :

Fokus pada Konsumen:

Hari Darmawan menggunakan strategi utama untuk berfokus pada kebutuhan dan keinginan konsumen. Ia menyadari bahwa perusahaan harus mampu memahami pasar dan menyediakan produk yang sesuai dengan preferensi pelanggan untuk meningkatkan penjualan.

Diversifikasi Produk:

Matahari dapat mengubah produk dan layanannya untuk menarik lebih banyak pelanggan dengan melakukan riset pasar rutin. Matahari tidak hanya menjual pakaian; itu juga menjual peralatan rumah tangga, aksesoris, kosmetik, dan produk lain. Dengan menawarkan berbagai produk, perusahaan dapat menjangkau lebih banyak konsumen dan meningkatkan penjualan secara keseluruhan. Karena pelanggan lebih cenderung berbelanja di satu tempat untuk memenuhi berbagai kebutuhan, strategi ini terbukti berhasil.

Inovasi dalam Pemasaran:

Inovasi dalam pemasaran adalah salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam keberhasilan Hari Darmawan. Iklan yang menarik di media cetak dan digital adalah salah satu strategi pemasarannya yang inovatif, juga menggunakan program loyalitas pelanggan, promosi, dan diskon untuk menarik pelanggan. Misalnya, program “Kartu Matahari” mendorong pelanggan setia untuk terus berbelanja di Matahari.

Meningkatkan Pengalaman Belanja:

Hari Darmawan menyadari bahwa faktor penting dalam meningkatkan penjualan adalah pengalaman berbelanja yang menyenangkan. Oleh karena itu, untuk membuat pelanggan merasa nyaman saat berbelanja di toko, ia berinvestasi dalam desain interior, pencahayaan, dan tata letak produk. Selain itu, Matahari membuat pelanggan merasa dihargai dan puas dengan pengalaman belanja mereka dengan pelayanan yang ramah dan profesional.

Tantangan yang Dihadapi:

Hari Darmawan dan Matahari telah mencapai banyak kesuksesan, tetapi mereka juga menghadapi banyak masalah. Dengan munculnya berbagai e-commerce dan department store baru, persaingan di industri ritel semakin ketat. Jika ia ingin tetap bersaing, matahari harus terus menyesuaikan diri dengan perubahan gaya dan preferensi pelanggan.

Persaingan E-commerce:

Pertumbuhan pesat e-commerce di Indonesia membuat matahari menghadapi tantangan khusus. Belanja online telah menarik banyak pelanggan karena kemudahan dan kenyamanan yang ditawarkannya. Untuk mengatasi masalah ini, matahari meluncurkan platform belanja online mereka sendiri yang memungkinkan konsumen berbelanja dari kenyamanan rumah mereka sendiri. Matahari berusaha untuk mempertahankan loyalitas

pelanggan dan meningkatkan penjualan dengan menggabungkan pengalaman belanja offline dan online.

Perubahan Perilaku Konsumen:

Matahari juga menghadapi masalah dengan perubahan perilaku konsumen. Konsumen sekarang lebih cerdas dalam memilih produk dan lebih memperhatikan kualitas dan harga. Hari Darmawan menyadari betapa pentingnya untuk terus mengembangkan dan menawarkan produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. Oleh karena itu, Matahari terus melakukan analisis pasar dan mengeluarkan produk baru yang sesuai dengan tren.

Dampak Terhadap Penjualan:

Strategi Hari Darmawan telah terbukti berhasil meningkatkan penjualan Matahari. Matahari telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah penjualan dan gerai dalam beberapa tahun terakhir. Surya terus mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar di industri ritel Indonesia meskipun menghadapi banyak tantangan.

Pertumbuhan Pendapatan:

Strategi yang tepat menghasilkan peningkatan terus-menerus dalam pendapatan Surya. Laporan keuangan perusahaan menunjukkan pertumbuhan pendapatan yang konsisten dalam beberapa tahun terakhir. Ini menunjukkan bahwa pelanggan masih mempercayai Matahari sebagai tempat belanja.

Loyalitas Pelanggan:

Matahari berhasil membangun basis pelanggan yang setia dengan fokus pada pengalaman berbelanja dan program loyalitas. Pelanggan yang puas cenderung kembali dan merekomendasikan perusahaan kepada orang lain. Loyalitas pelanggan ini sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan penjualan.

DAFTAR REFERENSI

- Artikel detikfinance, "Kisah Hari Darmawan Pendiri Matahari yang Sukses Bikin Walmart Cabut dari RI" selengkapnya <https://finance.detik.com/sosok/d-6401830/kisah-hari-darmawan-pendiri-matahari-yang-sukses-bikin-walmart-cabut-dari-ri>.
- Imelda, Magdalena (2024) Pengaruh Promosi, Kualitas Produk, dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan. Sarjana (S1) thesis, Universitas Pelita Bangsa.
- Leo Suryadinata (2015). Prominent Indonesian Chinese: Biographical Sketches (4th edition). ISEAS Yusof Ishak Institute. hlm. 28. ISBN 978-981-4620-50-5.
- Linda Novia S, O.Resita, D.Yulia, andRohmatul, (2023), "AnalisisPerbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Sub Sektor Rokok Yang Terdaftar DiBursa Efek Indonesia (BEI)," Gemilang J.
- Sunaryono, S. (2021). Analis Kinerja PT Matahari Department Store Tbk Paska Dimulainya Pandemi COVID-19A. Jurnal Ekonomi STIEP, 6(1), 37-43.
- W. M.Daryanto, L. E.Abygail, andN. F.Fitri, (2021). "Financial PerformanceAnalysis and Evaluation of Pt Matahari Department Store Tbk. For the Period of2016-2020," Seajbel.Com.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/

<https://www.matahari.com/corporate/media/corporate/reports/ar-2020.pdf>

Diakses tanggal 2024-10-25

<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/11/160900826/mengenang-kisah-sukses-hari-darmawan-pendiri-matahari-department-store?page=all>. Diakses tanggal 2024-10-25

"Sejarah Taman Wisata Matahari". www.tamanwisatamatahari.id.

"Kilas Balik". Matahari Department Store.

"Taman Wisata Matahari". Taman Wisata Matahari.

PT Matahari Departemen Store Tbk. (2024). Laporan Keuangan Konsolidasian /Consolidated Financial Statements.2022 Annual Report of PT. Matahari Department Store Tbk," Jakarta, 2022.