

Pengetahuan dan Informasi Safety

# PENITY

Persuasif, Informatif, Naratif

Edisi Maret 2012



## Menyemai Nilai Inti Demi Keselamatan

*Cultivating Core  
Values for Safety*

GMF Values:

**Concern for People, Integrity, Professional, Teamwork, Customer Focused**

# Membangun Perusahaan Berbudaya

**B**udaya suatu perusahaan biasanya tercermin dari kualitas produk dan layanan serta citra positif yang diterima oleh customer maupun pasar. Budaya perusahaan juga menjadi identitas yang dapat membedakan antara satu perusahaan dibandingkan perusahaan lain. Pada level tertentu, budaya perusahaan bisa berubah menjadi nilai jual maupun nilai tambah yang sangat penting untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan.

Sebagai bagian dari industri penerbangan global, GMF AeroAsia tengah membangun budaya berbasis nilai-nilai luhur yang hidup di lingkungan perusahaan. Lima nilai inti yang sedang disosialisasikan ini dapat beriringan dengan pembentukan safety culture. Implementasi nilai-nilai dalam GMF Values bisa dilakukan bersamaan dengan implementasi program-program Safety Management System (SMS) untuk membangun safety culture.

Implementasi program-program keselamatan diharapkan menjadi bagian tak terpisahkan dari pengamalan lima nilai inti perusahaan sehingga terbentuk budaya tunggal perusahaan sesuai harapan kita bersama. Dengan budaya tunggal ini, karakter GMF sebagai perusahaan yang memprioritaskan safety dalam bisnisnya semakin kuat di mata customer. Dengan demikian, safety yang dibangun melalui program keselamatan dan dijalankan beriringan dengan GMF Values mampu menjadi keunggulan GMF di mata customer.

Untuk merealisasikan harapan itu, tidak ada jalan lain kecuali setiap personel mengamalkan lima nilai inti perusahaan dan menjalankan program-program keselamatan secara konsisten. Konsistensi merupakan kunci penting meraih keberhasilan. Selamat membaca. □

# Building Cultured Corporate

**T**he culture of a corporation can usually be seen from the quality of its product and services and also from the positive image from its customers and market. Corporate culture is also the identity that differentiate one company from another. On certain level, corporate culture can turn into a selling point or additional value in developing and improving the company.

As part of the global aviation industry, GMF AeroAsia is currently building a corporate culture based on the noble values that live in the company. The five core values currently being socialized can be established along with safety culture. This can be done by simultaneously implement GMF core values with Safety Management System (SMS) program.

The implementation of safety programs is expected to be an inseparable part of the company's five core values practice to create a single corporate culture in accordance with our goal. Through this single culture, GMF characters as a company that prioritize safety in its business become stronger in the eye of the customers. Thus the safety built through the safety programs and GMF Values will be GMF advantages.

To realize this goal, the only way is that every personnel should practice the company's five core values and implement safety programs consistently. The Key of Success is Consistency. Happy reading. □



## Syarat Penerbitan, Penambahan dan Perpanjangan GA Authorization.

LISENSI personel perawatan pesawat terbang merupakan salah satu faktor penting untuk menghasilkan pesawat yang laik terbang dan terjamin keamanannya. Dalam proses sertifikasi personil, terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemohon sesuai dengan *requirement* dari DKUPPU selaku regulator, GMF AeroAsia selaku perusahaan yang menaungi karyawan tersebut, maupun Garuda Indonesia selaku customer. Dalam dua penerbitan majalah Penity sebelumnya, telah kami cantumkan persyaratan untuk mendapatkan AMEL dan GMF *Authorization*, maka pada penerbitan Penity bulan ini kami cantumkan persyaratan Garuda *Authorization* yang dapat dilihat pada Tabel berikut.

Untuk mendapatkan GA *authorization*, selain Surat Pengajuan, Form Aplikasi dan copy AMEL, *applicant* yang bersangkutan harus memiliki GMF *authorization* yang berlaku. Semoga informasi yang kami sampaikan secara berseri ini, berguna bagi para *applicant* dan mempermudah proses sertifikasi personil perawatan pesawat terbang. □

Name		ID	Division	GA Authorization Requirement	
Subject		Tanggal	Phone No.	DESK ASSESSMENT	
No	Requirement	✓	Remark		
<input type="checkbox"/> <b>General</b>					
1	Interoffice Letter				
2	Form No. : MZ-1-16.1 (01-06)				
3	Copy AMEL				
4	Copy GMF Authorization				
<input type="checkbox"/> <b>Initial</b> <b>Additional</b>					
1	OJT Record based on the Rating (2 weeks and 10 pages) ( <b>Additional/Initial</b> )				
2	Copy old GA Auth ( <b>Additional</b> )				
3	Photo 2x3 red background Tea ( <b>Initial</b> )				
4	Copy Certificate:				
	• Current Human Factor ( <b>Initial</b> )				
	• Module 1 ( <b>Additional</b> )				
	• Type Rating ( <b>Additional/Initial</b> )				
	• Airworthiness Course / Basic Inspection ( <b>Additional/Initial</b> )				
	• Certifying Staff Course ( <b>Additional/Initial</b> )				
	• Arrival Departure Technical Handling (ADTH) ( <b>Additional/Initial</b> )				
	• Dangerous Good ( <b>Additional/Initial</b> )				
	• ETOPS (NG/A330) ( <b>Additional/Initial</b> )				
	• CASR/EASA Part 145 Regulation ( <b>Additional/Initial</b> )				
	• SMS Awareness ( <b>Additional/Initial</b> )				
<input type="checkbox"/> <b>Renewal</b>					
1	Copy old GA Auth.				
2	Engine Run-Up Performance Data Form related to engine type ( <b>for Run-Up Man</b> )				
3	Copy Certificate:				
	• Module 1				
	• Module 2 ( <b>All Rating Owned</b> )				
	• ETOPS ( <b>All Rating Owned</b> )				

Further information - 021 5508079 (Licensing) | Last Update - 8 January 2012

## IOR Terbaik Bulan Ini

### Isolasi Kabel Test Car Terkelupas



**KETIKA** sedang melakukan surveillance di hangar ditemukan isolasi salah satu kabel power test cart pada hydraulic test cart dengan nomor 40-10-06-4-17-005 terkelupas. Kondisi ini membahayakan personil maupun equipment tersebut. Mohon kepada responsible unit segera memperbaiki equipment tersebut agar potensi bahaya bisa diminimalisir sedini mungkin. (**Dilaporkan oleh Nuansa Chandra/533297**)

#### Responsible Unit

Responsible unit segera memeriksa equipment yang dimaksud untuk dikirim ke workshop guna

dilakukan perbaikan. Workshop segera memperbaiki kabel power tersebut dan sekarang kondisinya sudah safe untuk dioperasikan.

#### Tanggapan Redaksi

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada Saudara Nuansa Chandra yang telah melaporkan hazard ini melalui IOR. Redaksi juga mengucapkan terima kasih kepada responsible unit yang segera melakukan corrective action sehingga potensi bahaya bisa diminimalisir sedini mungkin. □

Before



After



# Awareness Terhadap *Reminder Out of Tolerance* IMTE



## IMTE Out of Tolerance Reminder Awareness

**H**azard mapping is one of the SAG TC activities in actualizing Safety Management System (SMS) program in Component Maintenance (TC) department. Several areas in the component shop are already covered by hazard mapping, starting from facilities, equipment, tool, maintenance data, and also information technology (portal, data base). In the Calibration Laboratory, hazard mapping is done to hazard related to IMTE (Inspection, Measuring and Test Equipment) out of tolerance reminder. The awareness to the out of tolerance condition is important and critical because it greatly affects the quality of component maintenance.

After obtaining ISO 17025:2005 accreditations from KAN, GMF

**H**azard mapping merupakan salah satu aktivitas SAG TC dalam meng-aktualisasikan program Safety Management System (SMS) di Dinas Component Maintenance (TC). Aktifitas ini meliputi beberapa area di Component Shop, seperti fasilitas, equipment, tool, maintenance data, termasuk juga teknologi informasi (portal, data base). Salah satu *hazard mapping* di area laboratorium kalibrasi adalah *awareness* terhadap *reminder out of tolerance* IMTE (Inspection, Measuring and Test Equipment). Awareness terhadap kondisi *out of tolerance* ini merupakan hal penting dan kritikal karena berpengaruh terhadap kualitas perawatan komponen.

Sejak meraih akreditasi ISO 17025:2005 dari KAN, Lab Kalibrasi GMF masuk dalam infrastruktur metrologi nasional dan ikut bertanggung jawab dalam menjamin mutu produk. Salah satu elemen dasar yang harus mendapat perhatian adalah penanganan *Out of Tolerance* suatu IMTE, terutama untuk IMTE yang telah diterbitkan notifikasinya oleh Lab Kalibrasi. Apalagi berdasarkan Safety Management Manual (SMM) disebutkan bahwa penanganan *Out of Tolerance* dapat dikategorikan dalam *Regulatory Factor* yakni terkait dengan sertifikasi *equipment* yang dibuktikan dengan Sertifikat Kalibrasi

*Calibration Laboratory is included in the national metrology infrastructure and is responsible in ensuring product quality. The management of out of tolerance IMTE is one of the basic elements that must be monitored, especially if the Calibration Laboratory has published its notification. Additionally, it is stated in Safety Management Manual (SMM) that Out of Tolerance management is categorized in Regulatory Factor in which equipment certification must be proven with Calibration Certificate (including its report).*

*In calibration terminology, the definition of Out of Tolerance is when an IMTE condition exceeds the tolerance provided by the IMTE manufacturer. The exceedance can be one range, one certain value, or one certain function of the IMTE. This condition may happen before or after an adjustment is performed (if needed) during the calibration process. The notification for Out of Tolerance condition will then be a reference for IMTE owner to perform corrective action. This is the critical point to understand the tolerance ratio between IMTE Tolerance*



(termasuk *report*-nya).

Dalam dunia kalibrasi, *Out of Tolerance* merupakan kondisi IMTE yang melebihi toleransi yang diberikan oleh pabrik pembuat IMTE. Kelebihan itu bisa satu *range*, satu nilai tertentu, atau satu fungsi tertentu dari suatu IMTE. Kondisi ini terjadi sebelum atau sesudah dilakukan *adjustment* (jika dibutuhkan) selama proses kalibrasi. Notifikasi untuk kondisi *Out of Tolerance* ini akan menjadi rujukan untuk dilakukannya *corrective action*

and *Product Tolerance*.

*Corrective action for Out of Tolerance IMTE is an engineering analysis activity that refers to all technical information (approved data) related to the product that utilize the IMTE. Therefore it can be known on what test point is the IMTE is used, what is the IMTE Tolerance required, etc. To understand the Out of Tolerance management, a literature titled Managing the Metrology System (third edition) and ISO 10012:2003 can be used.*

*Engineering analysis process will produce an output i.e. material used to perform corrective action for findings during the calibration process. As a result, the IMTE may be reused at the initial location, or used for other application, or non reusable on certain unit or all units. Non reusable IMTE must then be disposed of in the required location.*

*Identified Hazard regarding reminder awareness off course requires mitigation or correction. The first step that has been performed is the revision of Out of Tolerance IMTE Notification Form. The target is to ease the related unit in responding to Out of Tolerance IMTE*

oleh pemilik IMTE. Inilah titik kritis untuk memahami rasio toleransi antara IMTE *Tolerance* dan *Product Tolerance*.

*Corrective action* terhadap IMTE yang *out of tolerance* tersebut merupakan kegiatan *engineering analysis* yang mengacu pada seluruh informasi teknis (*approved data*) yang terkait produk yang menggunakan IMTE tersebut. Dengan demikian akan diketahui penggunaan IMTE, pada test point berapakah ketika dilakukan inspeksi atau uji? Berapa IMTE *Tolerance* yang disyaratkan pabrik untuk diinspeksi dan lain-lain. Untuk memahami penanganan *Out of Tolerance* bisa digunakan literature berjudul *Managing The Metrology System (third edition)* dan *ISO 10012:2003 Sistem Manajemen Pengukuran*.

Proses *engineering analysis* tentunya menghasilkan output untuk bahan melakukan perbaikan atas temuan selama proses kalibrasi. Outputnya adalah IMTE dapat digunakan kembali di lokasi awal, atau bisa digunakan tetapi untuk penggunaan yang lain, atau tidak bisa dilakukan baik untuk unit tertentu atau seluruh unit. Untuk IMTE yang sudah tidak bisa dipakai, baik di lokasi awal, unit

tertentu atau seluruh unit, maka harus dibuang dilokasi yang telah ditentukan.

Hazard yang telah teridentifikasi tentang *awareness reminder* tentunya memerlukan mitigasi atau perbaikan. Langkah awal yang telah dilakukan adalah revisi atau perubahan Form notifikasi *out of tolerance* IMTE. Tujuannya adalah mempermudah unit terkait dalam menjawab *reminder out of tolerance* IMTE dan melakukan proses berikutnya yaitu *corrective action*.

Langkah berikutnya akan dilakukan rencana perbaikan lainnya sehingga proses mitigasinya menjadi lebih komplis

Meski sulit dilakukan dan memerlukan proses yang panjang, ada hal lain yang bisa didapatkan dalam proses *hazard identification* ini. Jika kita mampu memahami *impact of accuracy ratio*, kekhawatiran terhadap adanya *recall of the product* diharapkan berkurang. Karena itu, konsekuensi dari diperolehnya sertifikat akreditasi Lab Kalibrasi adalah adanya keharusan penerapan Sistem Manajemen Pengukuran yang efektif dan sekaligus menjadi pilar pendukung dari Safety Management System.

□ (Agus Rusiawan)



*reminder and in performing the next process, corrective action. The next step is to perform other corrective plan to complete the mitigation process.*

*Even though it is hard to perform and requires a long process, there are other things that can be achieved in this hazard identification process. If we can understand the impact of accuracy ratio,*

*then the expectation of product recall can be reduced. That is why the consequence of obtaining the Accreditation Certificate of Calibration Lab is the necessity to implement an effective Measurement Management System that also acts as the support pillar for Safety Management System.*

□ (Agus Rusiawan)

Sebagai perusahaan MRO yang menargetkan memiliki budaya unggul, GMF AeroAsia telah menetapkan lima nilai inti yakni Concern for People, Integrity, Professional, Teamwork, dan Customer Focused untuk membangun budaya perusahaan.

Oleh Hermansyah  
(GM. A/C Quality Performance Monitoring)



## Menyemai Nilai Inti Demi Keselamatan

Memiliki budaya unggul merupakan harapan setiap perusahaan yang ingin tampil sebagai yang terbaik di bidangnya. Budaya unggul dibentuk berdasarkan nilai-nilai luhur yang hidup di tengah organisasi dan disemaikan kepada setiap individu di dalam organisasi. Penerapan nilai-nilai inilah yang membentuk perilaku terbaik untuk menghasilkan karya terbaik pula.

Sebagai perusahaan MRO yang menargetkan memiliki budaya unggul, GMF AeroAsia telah menetapkan lima nilai inti yakni Concern for People, Integrity, Professional, Teamwork, dan Customer Focused untuk membangun budaya perusahaan. Lima nilai inti ini diyakini mampu mendorong GMF tampil sebagai MRO global. Karena itu, sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai ini dilakukan secara sistematis dan masif. Harapannya nilai-nilai inti ini mejadi pondasi bagi perilaku setiap insan GMF.

Implementasi lima nilai inti ini bisa dilakukan bersama program Budaya Keselamatan (Safety Culture) yang dikelola melalui Safety Management System (SMS). Pada dasarnya, nilai-nilai inti perusahaan dan Safety Management System ibarat rangkaian sebuah puzzle yang saling membentuk dan melengkapi untuk menjaga keselamatan dan kualitas produk perusahaan. Nilai inti yang pertama, Concern for People misalnya, memiliki relevansi kuat dengan apa yang termaktub dalam ICAO Safety Management Manual.

Concern for People yakni saling menghargai, peduli, memberi kesempatan serta membangun hubungan yang tulus dan saling percaya antar insan GMF melalui perekrutan, penempatan, pengembangan dan pemberdayaan SDM secara terbuka, adil, obyektif dan proporsional. Nilai ini sesuai dengan ICAO Safety Management Manual part 4.5 tentang Positif Safety Culture pada butir 4.5.32 yang berbunyi "Suatu budaya keselamatan yang positif (positive safety culture) harus dimulai dari top management (top down). Hal ini tergantung pada derajat kepercayaan yang tinggi

## Cultivating Core Values for Safety

Having a culture of excellence is the goal of every company that wants to emerge as the best in its business. A culture of excellence is established from noble values that are grown among the organization and cultivated in every individual in the organization. The implementation of these values builds the best behavior resulting in the best product.

As an MRO company striving to achieve excellent culture, GMF AeroAsia has establish five core values (Concern for People, Integrity, Professional, Teamwork, and Customer Focused) to build the company culture. The five core values are believed to be able to support GMF to emerge as a global MRO. That is why the socialization and internalization of these values are done systematically and massively in the hope



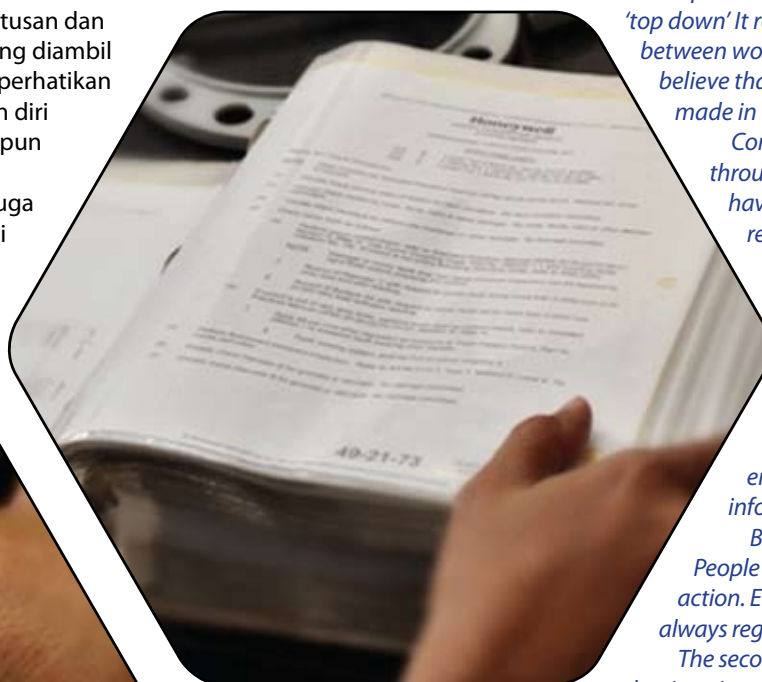
dan saling menghargai antara pegawai dan manajemen. Pegawai harus yakin bahwa setiap keputusan yang mereka ambil untuk kepentingan keselamatan akan didukung oleh manajemen."

Concern for People bisa ditunjukkan dalam beragam perilaku. Salah satunya membangun hubungan industrial dan komunikasi yang baik serta memberikan rasa aman dan melindungi kepentingan insan GMF dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini tentu mendukung terciptanya positive safety culture. Jika hubungan dan komunikasi yang baik terbangun atas dasar saling percaya antara Manajemen dan karyawan, diharapkan mampu mendorong karyawan secara sukarela memberikan informasi yang terkait dengan keselamatan .

Selain itu, seseorang yang mengimplementasikan nilai Concern for People biasanya selalu berhati-hati dan tidak ceroboh dalam bertindak.

Setiap keputusan dan tindakan yang diambil selalu memperhatikan keselamatan diri sendiri maupun orang lain.

Begitu juga dengan nilai inti kedua yakni Integrity.



Nilai ini dimaknai sebagai ketulusan dan kelurusan hati yang diekspresikan melalui satunya kata dengan perbuatan dalam menerapkan nilai-nilai etika bisnis dan profesi serta peraturan perusahaan secara konsisten meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya sehingga dapat dipercaya.

Seseorang yang telah memiliki integritas yang tinggi tidak mudah dipengaruhi oleh tekanan-tekanan yang dapat memaksanya melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku. Seorang Certifying Staff dengan integritas tinggi misalnya, tidak akan memutuskan me-release pesawat jika mengetahui kondisi pesawat tidak memenuhi standar kelaikan meskipun mendapat tekanan .

Adapun nilai inti ketiga Profesional, yakni piawai dan sungguh-sungguh dalam menuntaskan tugas sesuai standar teknis, bisnis dan etika yang berlaku. Seorang teknisi profesional selalu bekerja sesuai prosedur, peraturan dan spesifikasi yang berlaku. Begitu juga inspektur atau

*that the core values become a foundation for the behavior of every GMF personnel.*

*The implementation of the five core values can be done through the Safety Culture program managed by the Safety Management System (SMS). Basically, company core values and Safety Management System is like a puzzle that form and complement each other in maintaining safety and quality of the company product. The first core value, Concern for People, has a strong relation with the content of ICAO Safety Management Manual.*

*Concern for People is respecting each other, caring, giving opportunity and building a sincere and trusting relationship between GMF personnel through an open, fair, objective and proportional human resource recruitment, placement, development and empowerment.*

*This value correspond to ICAO safety Management Manual part 4.5 regarding Positive Safety Culture on point 4.5.32 which reads "A positive safety culture must be generated from the 'top down' It relies on a high degree of trust and respect between workers and management. Workers must believe that they will be supported in any decisions made in the interests of safety.*

*Concern for People can be demonstrated through various behaviors. For example by having a good communication and industrial relationship and also by providing a sense of security and protecting the interests of GMF personnel in performing their task.*

*This condition of course will support in establishing a positive safety culture. If a good relationship and communication is built based on the mutual trust between management and employees, it is in turn will encourage employees to voluntarily provide information related to safety.*

*Besides, people who implements Concern for People value usually careful and not reckless in taking action. Every decision and action performed must always regard the safety of themselves and other people.*

*The second value is Integrity. This value is interpreted as the sincerity and honesty that is expressed by the uniformity between words and action in implementing the values of business and professional ethics and the consistent management of the company, even though they are in a difficult situation.*

*People with high integrity are not easily influenced by pressure that may force them to take action that violates the prevailing norm. A certifying staff with a high integrity for example, will not release to service an aircraft knowing that the aircraft condition does not comply to the airworthiness standards even though he/she is being oppressed.*

*The third value is Professional, which is skilled and earnest in accomplishing their work in accordance with valid technical, business and ethics standard. A professional technician always works in accordance with valid procedure, regulation, and specification. A professional inspector or certifying staff will only decide a product or inspection to pass or not based on actual condition and valid specification.*

*The fourth value, Teamwork, which is working together closely based on mutual respect, understanding each other's functions and roles to accomplish their work thoroughly by utilizing every resources available to achieve the company's target.*

*The fifth value, Customer Focused, is every effort and action to sincerely and passionately fulfill the needs of the customer even beyond their expectation. People who have Customer Focused*

certifying staff yang profesional, hanya akan memutuskan lulus atau tidak suatu hasil kerja atau inspeksi berdasarkan kondisi aktual dan spesifikasi yang berlaku.

Sedangkan nilai inti keempat Teamwork, yakni bekerjasama secara kompak yang dilandasi oleh rasa saling menghormati, saling memahami fungsi dan peran masing-masing agar dapat menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas dengan memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Nilai inti kelima, Customer Focused adalah segala upaya dan tindakan untuk memenuhi kebutuhan bahkan lebih dari yang diharapkan pelanggan, secara tulus dan penuh semangat. Seseorang yang memiliki nilai customer focused, selalu berusaha untuk memenuhi harapan dan kepentingan pelanggan baik pelanggan eksternal maupun internal (next process).

Implementasi nilai-nilai inti perusahaan ini tidak bisa dilakukan secara parsial, tapi dijalankan secara bersama karena merupakan satu kesatuan. Harapan customer terhadap kualitas produk dan layanan yang prima hanya bisa dihasilkan jika lima nilai inti ini dijalankan sungguh-sungguh oleh setiap elemen di dalam organisasi. Komitmen GMF memberikan perawatan dengan kriteria Quality Cost and Delivery (QCD) sesuai harapan customer lebih mungkin tercapai jika implementasi nilai-nilai inti ini berjalan dengan baik.

Implementasi lima nilai inti ini mendorong setiap elemen dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak mengutamakan kualitas yang dimulai sejak penulisan instruksi kerja, perencanaan perawatan hingga pelaksanaannya. Tujuannya agar kualitas produk sesuai harapan customer dan dapat diselesaikan tepat waktu dengan cara yang lebih efisien.

Dengan tertanamnya lima nilai inti perusahaan ini, diharapkan ketaatan insan GMF terhadap prosedur dan aturan kerja bukanlah karena takut akan sanksi, melainkan karena rasa malu pada diri sendiri atau orang lain jika bekerja tidak sesuai ketentuan. Seorang teknisi atau engineer profesional merasa malu jika bekerja tanpa mengikuti manual atau perintah kerja yang berlaku. Seorang supervisor atau manajer merasa malu jika membiarkan subordinatnya bekerja tidak mengikuti prosedur. Begitu juga dengan manajemen merasa malu memaksakan aktivitas perawatan dijalankan dengan kondisi sumber daya yang tidak memadai.

Dengan demikian, yang harus disadari adalah budaya itu tidak datang tiba-tiba. Budaya harus diupayakan dan memerlukan keteladanan terutama dari para leader. Seperti halnya usaha meningkatkan kualitas kerja dengan digulirkannya GMF Values dan program-program untuk mempercepat implementasinya akan membantu meningkatkan budaya kerja kondusif yang selalu mengutamakan keselamatan dan kualitas produk. □



*value will always try to fulfill the expectation and interest of the customer, both external and internal (next process) customer.*

*The implementation of the company's core values can't be done partially, but must be done together as a whole. The customer's expectations for a quality product and excellent service can only be produced if the five core values are performed earnestly by every element in the organization. GMF is committed to provide maintenance with Quality Cost and Delivery (QCD) criteria in accordance with the customer's expectations is more likely to be achieved if the implementation of the core values is performed properly.*

*The implementation of the five core values will encourage every element in the organization to think and act by prioritizing quality that starts from the writing of work instruction, maintenance planning to its implementation. The goal is to generate quality product in accordance with the customer expectation and completed on time in an efficient way.*

*With the implementation of the five core values, it is expected that every GMF personnel will comply with the procedure and work regulation not because they are afraid of punishment, but because of the shame to themselves and others if they work by violating requirements. A professional technician or engineer will feel ashamed if they work without following the valid manual or work instruction. A supervisor or manager will feel ashamed if they let their subordinate work without following the proper procedure. The management will also feel ashamed if they forced the maintenance activities without the adequate resources.*

*Thus, what we must realize is that culture does not appear suddenly. A culture must be sought and requires exemplary, especially from the leaders. The effort to increase work quality by the issuance of GMF values and the programs to accelerate its implementation will help build a conducive work culture that will always prioritize safety and product quality. □*



# Pengalaman Tidak Selalu Bisa Jadi Sandaran

Sebuah pesawat B747-400 sedang menjalani proses perawatan A-Check dan penggantian body landing gear di hangar suatu bengkel perawatan pesawat. Sejumlah teknisi berada di lokasi body landing gear sebelah kiri untuk menyiapkan removal body landing gear. Empat personel, baik junior maupun senior, yang melakukan pekerjaan ini, mereka tampak berhati-hati ketika hendak

memulai removal landing gear.

Dengan kondisi *ground lock pin* telah terpasang, tahap awal yang harus dilakukan adalah melakukan *depressurization* pada sistem hidrolik pesawat, yaitu sistem satu hingga sistem empat sebelum dilakukannya *jacking*. Setelah tekanan hidrolik nol, teknisi melepas *bogie spring* dari body landing gear. Selanjutnya mereka menghilangkan tekanan udara di dalam

sistem landing gear (*shock strut*) hingga indikator tekanan menunjukkan angka nol. Setelah *depressurization* selesai, proses *jacking* dimulai.

*Jacking* dilakukan perlahan dengan fokus memperhatikan keseimbangan seluruh bagian pesawat. Operator *jack* menaikkan pesawat di bawah satu komando sampai ketinggian tertentu yang sesuai untuk removal/installation

## TEKA-TEKI PENITY EDISI MARET 2012

### Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memilih satu pilihan jawaban yang tepat

- Dalam bisnis perawatan pesawat terbang jumlah dan kualitas yang memadai dari keberadaan supervisor menjadi salah satu persyaratan personnel yang harus dipenuhi seperti disebutkan dalam:
  - CASR Part 145.151.(b)
  - CASR Part 145.161.(b)
  - CASR Part 145.153.(a)
- Batasan tugas dari seorang supervisor juga didefinisikan oleh:
  - CASR Part 145.161.(b)
  - CASR Part 145.153.(a)
  - CASR Part 145.151.(b)
- Supervisory functions meliputi:
  - Programming, Optimising, Supervising, Activating, Coordinating.
  - Planning, Organizing, Supervising, Activating, Coordinating.
  - Planning, Organizing, Staffing, Activating, Controlling.
- Salah satu nilai budaya perusahaan adalah Concern for People sesuai dengan ICAO Safety Management Manual yang berbunyi "Suatu budaya keselamatan yang positif (positive safety culture) harus dimulai dari top management (top down). adalah ICAO:
  - Part 4.5 tentang Positif Safety Culture pada butir 4.5.31
  - Part 4.5 tentang Positif Safety Culture pada butir 4.5.32
  - Part 4.5 tentang Positif Safety Culture pada butir 4.5.33
- Supervisors yang efektif menyeimbangkan penerapan keterampilan mereka antara:
  - Beban kerja yang harus diselesaikan dan hasil kerja yang bisa dihasilkan
  - Jumlah pekerjaan dan waktu yang tersedia
  - Pekerjaan yang harus dilakukan dan concern terhadap orang-orang yang melaksanakan pekerjaan

body landing gear. Berikutnya dilakukan removal komponen landing gear, removal sambungan pipa hidrolik dan konektor-konektor kabel. Setelah komponen dan konektor kabel terlepas, salah seorang teknisi melepas *landing gear drag strut pin*.

Proses removal pin ternyata sangat susah, namun setelah dilakukan berbagai upaya akhirnya pin bisa dilepas. Tanpa diduga, begitu pin lepas tiba-tiba landing bergerak ke arah posisi *up* dan mengenai tangga kerja yang digunakan. Karena tangga bergerak, teknisi terkejut dan melompat dari atas tangga. Akibatnya kaki kanan memar dan nyeri pada pinggang. Beruntung tidak terjadi cedera parah. Atas saran dokter, dia diberi cuti tiga hari untuk proses pemulihan.

Kejadian ini memang tidak menyebabkan kerugian yang berpengaruh terhadap *Cost of Poor Quality* (COPQ) maupun cedera yang berpengaruh besar terhadap *Lost Time Injury* (LTI) atau hilangnya jam kerja akibat kecelakaan kerja. Tapi, kejadian ini perlu diinvestigasi untuk mengetahui sumber masalah dengan harapan dapat dilakukan perbaikan dan kejadian serupa tidak terulang kembali.

Investigasi akhirnya dilakukan dengan metode MEDA yakni investigasi terhadap *incident* di mana yang terlibat dalam kejadian atau penyebab kejadian disebabkan adanya *human error*. Investigasi ini mencakup seluruh personel, termasuk Inspector yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Dari Inspektor yang bertugas menginspeksi pesawat itu didapatkan informasi bahwa Inspektor hanya terlibat dalam pekerjaan ini sampai persiapan pelaksanaan removal *body landing gear* sehingga tidak mengetahui dengan pasti kejadian *incident* tersebut.

Investigasi dilanjutkan ke teknisi yang fokus pada tahap-tahap pengerjaan yang dilakukan dibandingkan

Dengan kondisi *ground lock pin* telah terpasang, tahap awal yang harus dilakukan adalah melakukan *depressurization* pada sistem hidrolik pesawat, yaitu sistem satu hingga sistem empat sebelum dilakukannya *jacking*.

dengan prosedur dalam Maintenance Manual. Dari sini ditemukan ada tahap yang dilewatkan yakni pemasangan *retention tool* setelah *depressurization landing gear shock strut*. *Retention tool* tidak dipasang karena ada anggapan bahwa *retention tool* hanya digunakan saat transportasi landing gear. Dari temuan ini disimpulkan bahwa selama bekerja teknisi tidak memakai Maintenance Manual sebagai panduan kerja. Mereka mengandalkan pengalaman teknisi seniornya.

Sebagaimana kita ketahui, pengetahuan yang bersifat turun temurun itu merupakan *hazard* dalam perawatan pesawat terbang. Padahal Maintenance Manual pesawat selalu diperbaharui agar sesuai dengan perubahan dan konfigurasi yang terdapat di pesawat. Karena itu kalau bekerja hanya mengandalkan ingatan, besar kemungkinan prosedur yang dijalankan sudah tidak relevan dengan manual terbaru. Dalam kejadian ini juga ditemukan bahwa indikator tekanan udara pada *shock strut* tidak akurat. Selain itu didalam Maintenance Manual selalu dicantumkan *precaution* dan *warning* yang harus ditaati teknisi agar dalam proses perawatan pesawat dapat berjalan dengan selamat, baik bagi teknisinya maupun obyek yang dikerjakannya.

Oleh karena itu bekerja sesuai prosedur bukan hanya sekadar mematuhi peraturan, tapi juga merupakan langkah awal untuk menghasilkan kualitas produk terbaik dan menjaga keselamatan setiap orang. □ (Umar Fauzi)

Nama / No. Pegawai : .....  
Unit : .....  
No. Telepon : .....  
Saran untuk PENITY : .....

Jawaban dapat dikirimkan melalui email *Penity* ([penity@gmf-aeroasia.co.id](mailto:penity@gmf-aeroasia.co.id)) atau melalui Kotak Kuis *Penity* yang tersedia di Posko Security GMF AeroAsia. Jawaban ditunggu paling akhir 15 April 2012. Pemenang akan dipilih untuk mendapatkan hadiah. Silahkan kirimkan saran atau kritik anda mengenai majalah *Penity* melalui email *Penity* ([penity@gmf-aeroasia.co.id](mailto:penity@gmf-aeroasia.co.id))

Pemenang TeKa-Teki Penity Februari 2012	Jawaban TeKa-Teki Penity Februari 2012	Ketentuan Pemenang
1. Setyoko Ngesti Waluyo / 532028 /TBK 2 2. Henry Agung Pratasik /...../ LM -02 3. Epi Yanto / ... / TCE-4 4. Ahmad Nanang Kasim / ... /Security 5. Wilda Kurniyah R. / 533360 / TMG-2	1. B). Pengendalian terhadap ketersediaan, pengendalian terhadap penggunaan dan pengendalian terhadap penyimpanan atau perawatan. 2. A). Pabrik pembuatnya. 3. C). Untuk memastikan tool & equipment yang dipakai lengkap sesuai dengan checklist dan layak untuk digunakan 4. A). Tidak terjadi kemungkinan tool tertinggal di dalam pesawat, engine atau komponen yang dapat membahayakan keselamatan. 5. C). Panduan kerja bagi personel di lapangan dan sebagai records atas pekerjaan yang telah dilakukan.	1. Batas pengambilan hadiah 15 April 2012 di Unit TQ hanggar 2 dengan menghubungi Bp. Wahyu Prayogi setiap hari kerja pukul 09.00-15.00 WIB 2. Pemenang menunjukkan ID card pegawai 3. Pengambilan hadiah tidak dapat diwakilkan



# RUMPI

## Rubriknya *mang* SAPETI

Salah satu nilai inti GMF adalah Concern for People yakni saling menghargai, peduli, memberi kesempatan serta membangun hubungan yang tulus dan saling percaya antar insan GMF melalui perekrutan, penempatan, pengembangan dan pemberdayaan SDM secara terbuka, adil, obyektif dan proporsional.

*"Seperti kata pepatah, jika ingin dihargai maka hargailah orang lain lebih dulu. Ingat hubungan yang baik berlaku dua arah."*

Supervisi merupakan proses penting untuk memastikan pekerjaan berjalan dengan benar. Supervisi juga berfungsi membangun kompetensi personel yang diawasi.

*"Jangan kesal jika disupervisi karena pekerjaan kita berpengaruh terhadap keselamatan orang lain. Tapi, jika kita yang memiliki kompetensi dan kewenangan, kita wajib melakukan supervisi pada pekerjaan yang ada."*

### SARAN MANG SAPETI

## Kerja Shift

**ANDA** mungkin diperlukan untuk bekerja dalam waktu yang lama pada shift malam. Hal ini menjadi penyumbang yang signifikan pada fatigue. Berhati-hatilah bekerja karena dalam kondisi fatigue kita sulit mempertahankan kewaspadaan.

### Pedoman Untuk Kerja Shift :

- Saling perhatikan tanda - tanda pada sesama rekan pekerja.
- Pekerja shift malam memiliki kemungkinan besar melakukan error pada jam 3-5 pagi, jadi makanlah cemilan yang sehat atau bekerjalah berpasangan dengan seorang rekan agar dapat saling mengawasi satu sama lain.
- Pilihlah waktu yang tepat untuk tidur dan janganlah merubah hal tersebut.
- Pilihlah waktu yang konsisten dengan keinginan alami tubuh anda untuk tidur (larut malam, senja, atau subuh ).
- Tidurlah sebelum shift kerja anda bukan sesudahnya, hal ini lebih bermanfaat untuk efektifitas dan keselamatan. □

(Sumber: GMF Calendar of Fatigue 2012)





# Supervisi yang Efektif

**S**upervisi merupakan suatu proses penting yang dibutuhkan perusahaan untuk memastikan pekerjaan berjalan dengan benar. Supervisi yang dilakukan seorang supervisor juga berfungsi membangun kompetensi personel yang diawasi.

Dalam bisnis perawatan pesawat, jumlah dan kualitas supervisor harus memenuhi ketentuan seperti tertuang dalam CASR Part 145.151.(b) Provide sufficient number and qualified personnel for managers or supervisors.....

Selain itu, setiap AMO dipersyaratkan memiliki *roster* dari supervisor seperti tertuang dalam CASR Part 145.161.(a). (1) *A roster of management and supervisory personnel that includes the names of the AMO officials who are responsible for its management and the names of its supervisors who oversee maintenance functions.* Ketentuan khusus yang diatur dalam CASR ini menunjukkan betapa penting peran supervisor dalam perawatan pesawat.

Merujuk pada ketentuan serupa, batasan tugas supervisor didefinisikan dalam CASR Part 145.153.(a) sebagai berikut (a) *A certificated AMO must ensure it has a sufficient number of managers or supervisors to manage and direct the work performed under the AMO certificate and operations specifications. The managers or supervisors must oversee the work performed by any individuals who are unfamiliar with the methods, techniques, practices, aids, equipment, and tools used to perform the maintenance, preventive*

*maintenance, or alterations.*

Sedangkan dalam proses supervisi bisa dikelompokkan menjadi tiga bagian utama yakni (1) Siapa yang harus disupervisi, (2) Kapan supervisi dilakukan, dan (3) Siapa yang akan melakukan supervisi.

**Siapa yang harus disupervisi** adalah mereka yang kompeten dan berwenang dalam melakukan pekerjaan, tapi hasil pekerjaan atau bagian lain dari pekerjaannya masih perlu diinspeksi atau diverifikasi oleh mereka yang lebih berwenang. Mereka yang belum kompeten dan berwenang sama sekali melakukan pekerjaan juga harus di supervisi.

**Kapan supervisi dilakukan** adalah supervisi yang dilakukan sejak pekerjaan akan dimulai, selama pekerjaan dilaksanakan, dan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan. Untuk menilai suatu pekerjaan bukan sekadar melihat hasil akhirnya, tapi juga meneliti prosesnya. Karena itu, supervisi harus dilakukan sejak pekerjaan akan dimulai, selama pekerjaan dilakukan, dan setelah pekerjaan selesai dilakukan.

Supervisi sebelum pekerjaan dimulai meliputi persiapan standar kerja, kelengkapan dokumen, persiapan tools dan equipment yang sesuai, termasuk alat ukur lainnya, melakukan briefing untuk kejelasan pekerjaan, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengenalan schedule dan batas waktu pekerjaan, dan lain-lain.

Adapun supervisi selama pekerjaan dilakukan meliputi inspeksi dan verifikasi

guna meyakinkan pekerja melakukan pekerjaan sesuai permintaan, pekerja menggunakan standar dan dokumen yang benar, menggunakan tool & equipment, termasuk alat ukur yang sesuai. Meski supervisor melakukan inspeksi dan verifikasi, namun memberikan kepercayaan kepada pekerja menjadi hal yang sangat penting sekali.

Sedangkan supervisi setelah pekerjaan selesai meliputi pemeriksaan kesesuaian hasil pekerjaan dengan prasyarat lain yang harus dipenuhi untuk mengakhiri pekerjaan. Disini apresiasi penting diberikan kepada tim yang menyelesaikan pekerjaan, sebab seorang pekerja yang merasa dihargai akan sangat mungkin sekali akan bekerja lebih keras dari yang pernah dipikirkan oleh supervisornya.

**Siapa yang akan melakukan supervisi** adalah mereka yang mengetahui bagaimana melakukan supervisi, mengetahui apa yang disupervisi, dan memiliki kewenangan melakukan supervisi. Supervisi tidak cukup dilakukan oleh supervisor yang hanya mengetahui prosesnya saja namun tidak pernah tahu apa yang harus disupervisi, demikian pula sebaliknya.

Proses supervisi yang baik akan mendukung terbangunnya teamwork yang lebih *cohesive* dan *coherence* sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dalam proses supervisi peran supervisor sangat vital dan bisa menentukan hasil akhir.

□ (YDK.Dameirianto)