

Pengetahuan dan Informasi Safety

# PENITY

Persuasif, Informatif, Naratif

Edisi April 2012

## Membangun Safety Culture Melalui Perilaku Kunci

*Building a Safety Culture through Key Behavior*

GMF Values:

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

## Peduli Terhadap Sesama

**P**eduli terhadap sesama merupakan salah satu kunci dalam membangun budaya perusahaan. Sikap terpuji ini akan mendorong anggota organisasi untuk saling mengingatkan dan membantu demi tercapainya tujuan perusahaan. Begitu penting kepedulian terhadap sesama, sikap ini telah ditempatkan sebagai nilai inti pertama dalam GMF Values. Sikap ini menjadi dasar terciptanya hubungan sosial yang baik dan sehat di tengah kompetisi mencapai prestasi.

Hubungan yang baik dengan orang di sekitar kita merupakan modal penting membangun budaya keselamatan yang sejalan dengan budaya perusahaan. Sebagai prioritas, aspek keselamatan harus ditempatkan sebagai tujuan bisnis yang dijalani perusahaan MRO. Karena itu, program-program yang berkaitan dengan keselamatan mesti sejalan dengan pembentukan budaya perusahaan. Dari sinilah diharapkan muncul budaya tunggal yang menghasilkan produk dan layanan yang **aman**.

Jaminan keselamatan harus diberikan kepada semua pihak yang terlibat dalam bisnis perawatan pesawat, baik dari aspek personel, produk, lingkungan, maupun pihak lain. Dengan jaminan ini seluruh pihak yang menjalin kerja sama merasa aman dan nyaman. Bagi personel yang terlibat di dalam perawatan pesawat, jaminan keamanan dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif dan berdampak positif pada kualitas produk dan layanan.

Melihat pentingnya kaitan antara membangun budaya keselamatan dan budaya perusahaan, maka redaksi *Penity* mencoba membahas tema menarik ini. Di tengah usaha perusahaan membentuk budaya perusahaan, tema ini diharapkan menjadi satu kontribusi untuk terciptanya safety culture sekaligus corporate culture secara bersama-sama. Selamat membaca. □

## Concern for People

**C**oncern for people is one key value to build a corporate culture. This commendable attitude will encourage the organization member to remind and help each other to achieve corporate objectives. This value is very important, so it is placed as the first core value in the GMF Values. This attitude has become the fundamental for the creation of good social relationships in the middle of competition to accomplish achievement.

*Good relationship with others is an important asset*

*to build a safety culture in line with the corporate culture. As a priority, the safety aspects should be placed as a business objective of an MRO company. Therefore, the programs related to safety must be in line with the establishment of corporate culture. From this point, it is expected that certain culture unity arose that produces safe products and services.*

*Safety assurance should be granted to all parties involved in the aircraft maintenance*

*business, from the aspect of personnel, customer, environment, and other parties. By this assurance, all parties involved in cooperation will feel safe and comfortable. For personnel involved in aircraft maintenance, security assurance could create a conducive work situation and has a positive impact on the quality of products and services.*

*Looking into the importance of the relation between building the safety culture and the corporate culture, the editors of *Penity* try to discuss this interesting theme. Amidst the company's efforts to establish corporate culture, this theme is expected to be a contribution to the creation of a safety culture as well as a corporate culture simultaneously. Happy reading. □*



# Tumbuhkan Safety Awareness

**D**i Unit Cabin Line Maintenance (TLK) *safety awareness* selalu dilakukan. Secara pribadi saya selalu menyampaikan *safety awareness* ketika memberikan briefing Corporate Culture Development (CCD). Imbauan ini juga berlaku untuk karyawan pihak ketiga, terutama di Unit TLK yang jumlahnya cukup banyak. Mereka semua bekerja di bawah supervisi kami.

*Safety awareness* ini juga saya sampaikan kepada pihak ketiga yang menangani *In Flight Entertainment* (IFE). Begitu juga teman-teman *outsourse* di bagian *cleaning* yang juga mendapatkan training Safety Management System (SMS) selain training tentang SOP. Sekarang kita juga mengembangkan *cleaning provider out station* dengan membuka kelas di sana. Training SOP dan SMS ini perlu diberikan agar mereka dapat memahami dan menerapkan prinsip-prinsip SMS.

Meski waktu para personil Unit TLK lebih banyak tersita di dalam pesawat, tapi kami terus melakukan briefing tentang *safety awareness*. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi rekan-rekan di Unit TLK. Tapi, dengan upaya yang dilakukan, kita yakin *safety awareness* bisa semakin ditingkatkan. □

**Dartin Anton Wahyono**  
Manager Aircraft Cabin Furnishing



## IOR Terbaik Bulan Ini



### Pesawat Taksi Tanpa Pemberitahuan dari Cockpit Crew



Dua teknisi sedang menangani pesawat PK-GFF yang sedang parkir di Stand E11 dengan ETA/ATA 08.15/08.2 LT dan ETD/ATD 09.00/09.40 LT. Saat pushback completed dan parking brake set serta kedua engine sudah dihidupkan, tidak ada konfirmasi dari flight crew untuk remove equipment. Tiba-tiba pesawat bergerak taxi. Padahal headset masih terhubung dengan pesawat sehingga seorang teknisi segera melepas headset dan menutup panel hanya dengan 2 latch yang terkunci. Dia lari menghindari tanpa menunggu konfirmasi dari ground crew pesawat yang terus melaju. Kondisi ini tentu sangat membahayakan dan mohon responsible unit menindaklanjuti laporan ini agar kejadian serupa tidak terulang dan potensi bahaya diminimalisir sedini mungkin. (***Dilaporkan Nono Suyatna/520698***)

#### Responsible Unit

Responsible unit segera melakukan investigasi terhadap masalah ini dan melakukan pencegahan dengan mengeluarkan rekomendasi untuk flight operation, maintenance departement dan ground handling departement agar masalah serupa tidak terulang kembali.

#### Tanggapan Redaksi

Redaksi mengucapkan terimakasih kepada saudara Nono Suyatna yang telah melaporkan hazard ini melalui IOR. Redaksi juga mengucapkan terima kasih kepada responsible unit yang langsung menindak lanjuti IOR ini sehingga potensi bahaya bisa diminimalisir sedini mungkin. □

# Peran Penting PDCA SAG

**K**eberadaan PDCA Safety Action Group (SAG) Dinas Engine Maintenance sangat penting untuk mengkoordinir aktifitas safety dan quality yang bertujuan meminimalkan human error dalam proses produksi. Apalagi unit ini padat modal dan investasi sehingga setiap kerugian yang timbul menelan biaya sangat besar.

Sebagai kepanjangan tangan SAG



## The Important Role of PDCA SAG

**I**n coordinating safety and quality activities to minimize human error in the production process, the existence of the PDCA Safety Action Group (SAG) in Engine Maintenance Department is very important. Since this unit is capital intensive, means that any loss incurred will generate a very significant cost.

PDCA SAG, as the representative of the SAG Leader, performs the activities in accordance with the SAG work plan with the support of all Safety Messenger in Engine Maintenance Department. In order to en-

sure the activity be performed smoothly, a Safety Coordinator schedule is made for all Safety Messenger for a week period. The goal of course is for the activities to go smoothly and continuously. On-duty Safety Coordinator must wear the on-duty sign on their left sleeve.

The on-duty Safety Coordinator is responsible to monitor the implementation of safety precaution for safety purposes, to lead, direct and document safety related activities, to detect and correct unsafe condition at the first opportunity, to ensure all per-

sonnel obey safety procedure and actively protect themselves, to encourage personnel to reduce and report unsafe condition and activities or behavior in their work area to their supervisors.

The Safety Coordinator is also respon-



Leader PDCA, aktifitas PDCA SAG dijalankan sesuai dengan Rencana Kerja SAG yang dibantu oleh seluruh Safety Messenger di Dinas Engine Maintenance. Agar aktifitas ini berjalan lancar, dibuatlah jadwal Piket Safety Coordinator bagi seluruh Safety Messenger secara bergiliran selama sepekan. Tujuannya agar aktifitas pengawasan dapat berjalan lancar dan berkesinambungan. Petugas piket harus memakai tanda piket di lengan baju kiri.

Adapun tanggung jawab Piket Safety Coordinator antara lain memonitor agar safety precaution dilakukan dengan tujuan keamanan, memimpin dan mengarahkan serta mencatat aktifitas terkait safety, mendeteksi dan mengoreksi kondisi tidak aman sejak dini, memonitor seluruh karyawan agar mengikuti safety procedure dan berperan aktif dalam melindungi diri, mengajak karyawan mengurangi dan melaporkan kondisi dan kegiatan atau perilaku tidak aman di area kerja kepada supervisornya.

Selain itu, petugas piket juga bertanggung jawab memastikan General Safety

Rules dilaksanakan dengan baik dan benar, mengajak setiap karyawan berperan dalam menjaga keamanan (security) dan kenyamanan kerja sesuai rekomendasi GMF Security Manual. Safety Messenger yang sedang piket memiliki wewenang menghentikan aktifitas yang menimbulkan kerusakan dan bahaya baik secara langsung maupun tidak. Dalam hal ini, petugas piket bertindak atas nama VP Engine Maintenance.

Peran PDCA SAG semakin penting karena Engine Maintenance tengah meningkatkan capabilitynya. Dengan penambahan personel baru, perubahan layout produksi dan modifikasi Test Cell, kondisi ini rawan terhadap human error. Karena itu, SAG Engine Maintenance mengkoordinir pelaksanaan **Hazard Identification and Risk Assessment & Mitigation** (HIRAM) untuk personel baru, HIRAM untuk perubahan layout Engine Spey serta HIRAM untuk Test Cell dalam program kerjanya.

Pada tahun 2012 ini, Engine Maintenance melakukan usaha peningkatan

kualitas bersama Team Six Sigma dalam proyek Leakage On Test Cell. Kerjasama ini diharapkan menemukan *improvement* dalam proses *assemble engine* sehingga *human error* dapat ditekan dan bahkan dihilangkan. Selain di produksi, pada aktifitas supporting juga dilakukan pembenahan Current Update dan keamanan terhadap maintenance records dengan membuat ruang khusus. Hanya personel tertentu yang punya kewenangan yang boleh memasuki ruang dokumentasi ini.

Untuk memudahkan komunikasi kepada seluruh karyawan, akan ditempatkan LCD monitor pada area yang mudah dilihat sehingga aktifitas *safety* dan *quality* dapat lebih terpantau dengan baik. Selain itu, Dinas Engine Maintenance sedang membudayakan *hazard reporting* melalui IOR oleh karyawan. Kebiasaan menulis IOR ini telah tertuang dalam Individual Performance Plan (IPP) dan PDCA SAG bersama Dinas Quality Assurance & Safety yang akan melaksanakan sosialisasi IOR kepada seluruh karyawan Dinas Engine Maintenance. □ [Joko Cahyono]

*sible to ensure that the General Safety Rules are implemented properly, to encourage personnel to maintain security and comfort of work area in accordance with the recommendation of GMF Security Manual. On-duty Safety Coordinator has the authority to stop any activity that may causes damage and danger either directly or indirectly. In this case, the Safety Coordinator acts in the name of VP Engine Maintenance.*

*Since the Engine Maintenance Department is in the process of increasing their capability by adding new personnel, revise the production layout, and modify the Test cell, the role of PDCA SAG is becoming more important. The condition is very prone of human error that is why the Engine Maintenance SAG coordinates the implementation of Hazard Identification and Risk Assessment & Mitigation (HIRAM) for new*



*personnel, for the revision of layout for Spey Engine and for the the Test cell.*

*In 2012, Engine Maintenance Department conducts quality improvement efforts together with Team Six Sigma in the Leakage On Test Cell project. This collaboration is expected to invent new improvement in the engine assembly process to reduce or remove human error completely. Beside in production, improvement is also done in supporting activities through document Current Up Date and maintenance records Security by making a special maintenance records room, where*

*only authorized personnel have access.*

*To facilitate communication to all personnel, LCD monitor will be placed on visible area to ensure that safety and quality activity can be monitored properly. The Engine Maintenance Department is also currently cultivating hazard reporting through IOR by all personnel. IOR reporting is stated in the Individual Performance Plan (IPP). The socialization of IOR will be conducted by the PDCA SAG together with Quality Assurance & Safety Department to all Engine Maintenance employees. □ [Joko Cahyono]*





Implementasi Concern for People juga dapat dilihat dari penempatan personel yang sesuai dengan komposisi dan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

**Erman Noor Adi**

(GM. Safety Performance Monitoring)

## Membangun Safety Culture Melalui Perilaku Kunci

Jika perusahaan diibaratkan pesawat yang mengangkut penumpang, maka pilot memiliki peran signifikan dalam menjamin keselamatan penumpang. Perilaku pilot yang tercermin dari metode menerbangkan pesawat merupakan salah satu indikator seberapa aman pesawat itu ditumpangi. Pilot punya peran signifikan karena dialah *leader* yang memegang kemudi. Perilaku pilot yang memprioritaskan keselamatan biasanya menjadi teladan bagi awak kabin, teknisi, dan pihak lain yang terlibat dalam penerbangan.

Peran pilot dan awak pesawat dalam penerbangan itu tak ubahnya peran manajemen puncak dan tim manajemen dalam membangun budaya keselamatan dalam perusahaan. Budaya keselamatan ini dapat dibangun jika tim manajemen memiliki kepemimpinan keselamatan (*safety leadership*) yang efektif dan ditunjukkan dengan karakter khusus. Karena *safety leadership* sangat berkaitan dengan perilaku, maka keteladanan menjadi faktor mutlak yang harus dipenuhi.

*Safety leadership* menuntut keberadaan pemimpin yang mengutamakan keteladanan, etika kerja yang kuat, bertanggung jawab, keterbukaan, konsistensi, komunikasi yang baik dan keyakinan dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan keteladanan yang kuat dan konsisten, pemimpin yang menjalankan *safety leadership* selalu mengajak orang lain berubah menjadi lebih baik. Pada akhirnya nilai inti yang terkait dengan kepedulian terhadap orang (*Concern for People*) dan perilaku kuncinya dapat dipahami dan dijalankan dengan benar.

Implementasi *Concern for People* juga dapat dilihat dari penempatan personel yang sesuai dengan komposisi dan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada saat yang sama, perilaku kunci ini memberi rasa aman dan melindungi kepentingan personel dalam menjalankan tugasnya. Penerapan nilai inti itu mesti disertai perilaku kunci lain yakni larangan membiarkan suasana dan kondisi yang buruk, tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi yang nyaman adalah salah satu faktor penting untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

Organisasi yang memiliki budaya keselamatan yang kuat biasanya memasukkan manajemen keselamatan dalam kerangka kerja agar dapat dijalankan dengan efektif. Dengan cara ini, budaya keselamatan dirancang menjadi bagian budaya organisasi yang telah memperhitungkan faktor

## Building a Safety Culture through Key Behavior

*In an airplane, the pilot has significant responsibility in ensuring the passengers safety. We can see just how safe the aircraft is flown through the pilot's behavior in controlling the aircraft. As the leader at the cockpit, a pilot plays a significant role. That is why a pilot who prioritizes safety is the role model for the cabin crew, technician, and other flight related people.*

*The role of the pilot and flight crew as reflection of the role of the top management and their team in a company that builds a safety culture. A safety culture can be build if this team has an effective safety leadership indicated through certain characteristic. Safety leadership being tightly related with behavior, then the absolute factor that must be fulfilled is exemplary.*

*Safety leadership requires the existence of an exemplary leader with strong work ethic, responsibility, open minded, consistent, good communication and conviction in performing their leadership. A strong and consistent exemplary leader in their safety leadership will always urge other people to change for the better. The final result is core values related with Concern for People and its key behavior can be understood and implemented properly.*

*The implementation of Concern for People value can also be seen from personnel assignment in accordance with their composition and competency in achieving the company's targets. At the same time, the key behavior will also provide security and protection of personnel interest in performing their work. The implementation of the core value must also be accompanied by another key behavior, the prohibition of allowing bad, unsafe and uncomfortable working situation and condition. A comfortable working environment is an important*





pengambil kebijakan, manajer dan pekerja dalam mewujudkan keselamatan yang terintegrasi. Karena itu, pemimpin organisasi harus mengkomunikasikan kebijakan keselamatan organisasi. Komunikasi yang efektif bukan sekadar mengurangi jarak antara pimpinan dan pekerja, tapi juga mengikis hambatan yang mengganggu tercapainya tujuan organisasi.

Komunikasi antara pimpinan dan pekerja dibutuhkan karena pemimpin memiliki pengaruh yang bisa mengubah *mindset* anggotanya. Dengan kemampuan mengubah *mindset* diharapkan pekerja mengubah cara berpikir dan perilakunya agar sejalan dengan proses membangun budaya keselamatan. Di sinilah pentingnya peran pemimpin karena unsur utama dalam pembentukan budaya keselamatan adalah pembentukan sikap dan perilaku selamat. Sikap dan perilaku ini dibangun dari nilai-nilai keselamatan yang ditanamkan dalam budaya organisasi.

Sebagai teladan, pemimpin bukan sekadar memberikan contoh praktik tentang keselamatan, tapi juga mengoreksi pekerjaan atau proses yang tidak sejalan dengan prinsip-prinsip keselamatan. Kesiapan pemimpin mengoreksi langsung merupakan bentuk tanggung jawab dan komitmennya dalam membangun budaya keselamatan. Langkah ini adalah sinyal bahwa tidak ada toleransi bagi suatu penyimpangan yang terkait dengan keselamatan.

Pemimpin yang menjalankan *safety leadership* sangat peka dengan hal-hal yang terkait dengan keselamatan. Jika pemimpin mendelegasikan tanggung jawab kepada anggota dan menemukan kesalahan, langkah pertama

factor to prevent accident.

*An organization with strong safety culture generally has safety management in their work frame in order to be implemented effectively. In this manner, safety culture is designed to be a part of the organization culture which has taken into account the factors of policy makers, managers and employees in establishing integrated safety. That is why the organization leaders must communicate the organization's safety policy. An effective communication will reduce the gap between the leaders and employees, and also push away the obstacle that hinders the achievements of the organizations targets.*

*Communication between leaders and employees is required because the leaders influence can change the mindset of their members. Through this influence, the employees are expected to change their mindset and behavior to be in accordance with the safety culture building process. The leader's role is important because the main element in building safety culture is the shaping of safety attitude and behavior that are built from the safety values cultivated in the organization's culture.*

*An exemplary leader give real example of safety practices and also corrects process or tasks that are not in accordance with safety principles. The willingness of the leader in doing immediate correction is the form of their responsibility and commitment in building safety culture. This action is a sign that there shall be no tolerance for any deviation related to safety.*

*Leaders performing safety leadership are sensitive to matters related to safety. If the leaders delegate the responsibility to their members and then find some error, the first thing they will do is not looking for whom to blame but together they will identify the root cause of the error by inspecting the related processes in accordance with the applicable procedures. By finding the root cause of the problem, not blaming the personnel, they will motivate their members to implement programs that will support the creation of safety culture.*

*This in turn will prevent any mistrust because no one ever felt for being blamed. On the contrary, every personnel will be asked to participate in finding the root cause and finding the solution so that they are more motivated to work better. If the leaders do not fully understand the problem encountered, it is better to admit it and request others for a solution. This situation can help build trust and respect that will acknowledge each other roles.*

yang diambil adalah tidak mencari siapa yang salah. Secara bersama-sama dia akan mengidentifikasi sumber kesalahan dengan memeriksa proses-proses yang dijalankan untuk disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Sikap tidak menyalahkan, namun mencari sumber masalah akan memotivasi anggotanya untuk melaksanakan program-program yang mendukung terciptanya budaya keselamatan.

Langkah pemimpin seperti ini juga menghindari sikap saling curiga karena tidak ada pihak yang merasa dikorbankan. Yang terjadi justru sebaliknya, seluruh personel diajak terlibat mencari akar masalah dan mencari solusinya sehingga lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Namun, jika seorang pemimpin tidak menguasai masalah yang dihadapi, ada baiknya mengatakan apa adanya dan meminta pihak lain untuk membantu mencari solusi. Situasi ini membantu membangun rasa saling percaya dan menghargai sehingga peran masing-masing diakui.

Seorang pemimpin bukan manusia yang mengetahui dan menguasai segala-galanya. Karena itu, keterbukaan dan kejujuran terhadap masalah yang kurang dikuasai justru melahirkan respek dari anggotanya. Perilaku ini mendorong anggota organisasi saling membutuhkan dan menghargai karena setiap orang pasti memiliki kelebihan dan kekurangan. Karena itu, saling mengingatkan dengan melakukan "Safety Walk and Talk" antara supervisor dan pihak yang diawasi misalnya, telah mendorong proses pembentukan budaya keselamatan.

Sikap saling mengingatkan merupakan bagian dari proses komunikasi efektif yang dibutuhkan untuk membentuk budaya keselamatan. Dengan komunikasi ini, anggota organisasi memiliki rasa percaya diri bahwa mereka dapat dipercaya menjalankan tugas dan tanggungjawab. Selain itu, mereka juga memiliki kesempatan untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi, baik secara personel maupun kelompok. Organisasi dapat menggunakan saluran komunikasi berganda untuk menghubungi anggotanya dan mendorong mereka terciptanya suasana keterbukaan di antara para personel untuk mendiskusikan berbagai tema.

Selain faktor-faktor di atas, proses pembentukan budaya keselamatan juga harus memperhatikan alokasi sumber daya manusia. Ketidaksesuaian sumber daya manusia karena pekerjaan yang bertambah hingga berlebihan (*overload*) dapat berpotensi mengancam keberlangsungan proses pembentukan budaya keselamatan. Ketidaksesuaian sumber daya ini dapat terjadi dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Kondisi di atas tentu harus ditangani secara bijak agar keselamatan personel mendapat perhatian utama dalam proses kerja. Jangan sampai timbul perasaan bahwa keselamatan personel kurang mendapatkan perhatian sehingga mempengaruhi semangat kerja mereka. Kondisi lain yang harus dihindari adalah pandangan keselamatan tidak penting sehingga mereka hanya terfokus mengejar target pekerjaan. Padahal kondisi ini lebih merugikan, baik untuk personel maupun organisasi, karena mutu atau kualitas produk yang dihasilkan bisa jauh dari harapan. Tambahan pekerjaan tidak boleh mengorbankan unsur-unsur keselamatan.

Membentuk budaya keselamatan membutuhkan perubahan cara pandang dan perilaku serta sikap. Perubahan itu dapat dilakukan jika pemimpin mampu memberikan teladan tentang sikap dan perilaku yang aman. Karena itu, safety leadership wajib dimiliki pemimpin sebagai bagian dari pembentukan perilaku yang layak dijadikan teladan dan panutan dalam membangun budaya keselamatan. □



*Leaders are humans, and humans are not perfect. Honestly admitting that they do not fully understand a problem will actually bring respects from their members. This will create a situation where organization members aware that they need and respect each other because everyone has their own strength and weakness. That is why by reminding each other through "Safety Walk and Talk" between supervisor and personnel will support in building safety culture.*

*Reminding each other is part of an effective communication process required to build safety culture. Through communication, organization members will have the confidence that they are trusted to perform their duties and responsibilities. They will also have a chance to discuss problems they encountered, either personal or as a group. The organization can use various communication channels to contact their members and encourage an open mind situation for personnel to discuss various themes.*

*Beside the factors above, in safety culture building process, they must also monitor the allocation of human resources. Inadequate human resources from workload increase can potentially threaten the continuity of the safety culture building process.*

This condition must be handled wisely so that personnel safety becomes the main priority in work process. The personnel must not feel that their safety is neglected that may affect their spirit in working. Another condition that must be avoided is the perspective that safety is not important and the important thing is they must achieve their work targets no matter the consequences. This condition is harmful to the personnel and the organization that will result in a product with poor quality. Excess work existence must not sacrifice the safety elements.

Building safety culture requires changes in perspective, behavior and attitude. These changes can be achieved if the leaders can set an example for safe attitude and behavior. That is why safety leadership is a must for leaders as a part of behavior building worthy as a model in building safety culture. □



Sebuah pesawat DC-10 yang sudah lepas landas dan mulai mengangkasa terpaksa kembali mendarat untuk menjalani pemeriksaan. Pesawat yang baru menjalani perawatan itu kehilangan banyak bahan bakar meski baru terbang beberapa menit. Penerbangan ini sangat berbahaya jika dilanjutkan. Setelah mendarat, proses pemeriksaan pun dimulai dan diketahui penyebab hilangnya bahan bakar adalah kebocoran minyak karena front nut coupling D-sump scavenge tube dalam posisi kendur.

Kondisi ini tentu mengejutkan karena pesawat baru saja menjalani C-Check pada awal Januari 2012. Penelusuran terhadap proses perawatan akhirnya dilakukan. Berdasarkan Order terakhir dari customer pada saat C check, dilakukan pergantian



# Komunikasi Buruk, Pesawat Delay Empat Jam

Engine posisi 1 ke Engine posisi 2 dan Engine posisi 2 ke Engine posisi 1. Ketika proses perawatan dimulai, pada Engine posisi 2 ditemukan Low Pressure Cooling Manifold (LPT/Bird Case) Crack lalu dikirim ke Shop untuk perbaikan dan dipasang kembali ke Engine posisi 1.

Untuk memudahkan proses melepas LPT Manifold ketika dilakukan removal, front nut coupling D-sump scavenge oil tube dikendorkan. Sayangnya, personel yang melakukan pekerjaan tersebut tidak memberi tanda Tag pada front nut coupling yang dikendorkan. Disisi lain,

mekanik junior yang bertugas memasang LPT Manifold juga tidak memeriksa front nut coupling yang sudah dikendorkan tadi. Dia hanya terfokus pada rear nut coupling D-Sump scavenge oil tube karena rear nut coupling oil tube ini yang memang biasa dilepas jika ada task card

## TEKA-TEKI PENITY EDISI APRIL 2012

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

- Budaya keselamatan dapat dibangun jika tim manajemen memiliki kepemimpinan keselamatan (safety leadership) yang efektif dan ditunjukkan:
  - Dengan melibatkan diri dalam setiap proses kerja.
  - Dengan melakukan pengawasan secara intensif pada setiap proses kerja agar keselamatan lebih terjaga.
  - Dengan memberikan keteladanan sehingga bisa merubah tingkah laku bawahan.
- Dalam membangun Safety Culture, jika pemimpin mendelegasikan tanggung jawab kepada anggotanya dan menemukan kesalahan, langkah pertama yang diambil adalah:
  - Mencari siapa yang salah untuk diberikan pinalty agar jera.
  - Mencari siapa yang salah untuk dilakukan koreksi.
  - Secara bersama-sama mengidentifikasi sumber kesalahan dengan memeriksa proses- proses yang dijalankan untuk disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku
- Implementasi Concern fo People juga dapat dilihat dari:
  - Penempatan personel sesuai dengan masa kerjanya sehingga memiliki skill yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.
  - Penempatan personel yang sesuai dengan komposisi dan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan.
  - Penempatan personel sesuai masa kerja dan pendidikannya sehingga memiliki skill yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.
- Dalam membangun Safety Culture harus dibangun komunikasi yang efektif yaitu:
  - Menghilangkan jarak antara pimpinan dan pekerja sehingga terjalin hubungan yang erat.
  - Mengurangi jarak antara pimpinan dan pekerja sehingga terjalin hubungan yang harmonis.
  - Bukan sekadar mengurangi jarak antara pimpinan dan pekerja, tapi juga mengikis hambatan yang mengganggu tercapainya tujuan organisasi.

yang sama.

Saat LPT Manifold dipasang, front nut coupling D-sump scavenge oil tube ini seharusnya dikencangkan sesuai dengan maintenance manual yang berlaku yaitu 360-400 pound inches. Akibatnya front nut coupling kendur saat engine high power.

Setelah pemasangan LPT Manifold selesai, dilakukan tiga kali engine run up pasca engine installation, termasuk leak test. Tidak ditemukan kebocoran oil pada proses ini. Pada saat yang sama, Supervisor tidak mengawasi langsung mekanik junior yang bertugas memasang LPT Manifold karena terfokus mengerjakan Engine posisi 2.

Penyebab lain adalah proses removal/installation LPT Manifold tidak merferensi pada aircraft maintenance manual yang berlaku. Removal LPT Manifold dilakukan seperti biasanya dengan melepas aft nut coupling dengan sedikit menarik paksa untuk memudahkan removal/installation manifold. Hand Over Book sebagai sarana komunikasi untuk kelanjutan pekerjaan juga tidak dilaksanakan. Proses removal/installation LPT Manifold diserahkan kepada mekanik junior tanpa pengawasan langsung mekanik senior.

Dari temuan akhirnya dilakukan beberapa langkah perbaikan. Salah satunya keharusan dilakukan briefing kepada seluruh Certifying Staff dan Supervisor agar selalu mengacu AMM yang tepat dan current pada setiap proses perawatan dan



melaksanakan Hand Over Book. Langkah lain yang dilakukan adalah memberikan training Basic Supervisory kepada Supervisor yang mengawasi pekerjaan ini serta dilakukan coaching and counseling kepada Senior dan Junior Mechanic yang melaksanakan pemasangan LPT Manifold pesawat ini. Juga dilakukan Briefing pada Aircraft Quality Inspector supaya melakukan final inspection dengan cermat terhadap pekerjaan yang mengandung critical task.

Proses yang tidak sesuai prosedur ini telah menyebabkan pesawat tersebut mengalami keterlambatan keberangkatan. Kejadian tersebut disebabkan oleh ko-

munikasi dan koordinasi yang kurang baik sehingga memicu kerugian. Komunikasi antara Supervisor dengan Mekanik, Mekanik dengan Inspector harus dilakukan secara intens selama melakukan proses perawatan. Kejadian ini diharapkan menjadi pembelajaran bagi setiap personel perawatan agar tidak terulang dikemudian hari. **(Nuansa Chandra)**

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 Mei 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 Maret 2012	Jawaban TeKa-Teki Penity Maret 2012	Ketentuan Pemenang
1. Darmansyah / 7124014 / TBK 2. Eldira Umar Ali Zain / 781256 / TWK 3. Yudi Wiranto / 0440923 / Security	A). CASR Part 145.151.(b) B).CASR Part 145.153.(a ) C). Planning, Organizing, Staffing, Activating, Controlling. B). Part 4.5 tentang Positif Safety Culture pada butir 4.5.32 C). Pekerjaan yang harus dilakukan dan concern terhadap orang-orang yang melaksanakan pekerjaan	1. Batas pengambilan hadiah 15 Mei 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

Hubungan yang baik dengan orang di sekitar kita merupakan modal penting membangun budaya keselamatan yang sejalan dengan budaya perusahaan.

*"Kepedulian kita pada orang lain membuat mereka peduli pada kita. Jika kita cuek, jangan harap orang peduli pada kita."*

Sebuah pesawat DC-10 terpaksa Return To Base karena ada kebocoran minyak. Akibatnya pesawat delay empat jam akibat kejadian yang dipicu salah komunikasi.

*"Banyak orang meremehkan masalah komunikasi. Padahal akibatnya sangat besar bagi keselamatan."*

### SARAN MANG SAPETI

## Dapatkan Kualitas Tidur

Anda memerlukan tidur yang berkualitas tinggi dan tidak terganggu agar dapat bertindak optimal di dalam segala aspek kehidupan. Tetapi, akan lebih sulit untuk mendapatkan tidur yang berkualitas tinggi jika Anda tidur pada saat siang hari. Untuk mendapatkan tidur yang berkualitas, Anda perlu merencanakan waktu tidur Anda.

### Berikut pedoman untuk mendapatkan tidur yang berkualitas:

- Ciptakan lingkungan yang kondusif untuk tidur. Jagalah agar tetap gelap, tenang, dan sejuk. Jika Anda membutuhkan suara latar, hidupkan kipas angin atau mendengarkan musik.
- Agar tidur Anda tidak terganggu, beritahu waktu tidur Anda kepada teman, tetangga, dan keluarga.
- Taatilah waktu tidur Anda. Ciptakan suatu kebiasaan tidur yang teratur. Tidurlah di tempat tidur, jangan di kursi!
- Jika Anda bekerja pada shift malam, hindarilah cahaya yang terang/menyilaukan pada waktu berkendara pulang. Bila perlu, pakailah kacamata hitam. □

(Sumber: GMF Calendar of Fatigue 2012)



# SINGKIRKAN KERIKIL TAJAM SEGREGASI

istilah kerikil tajam sering kita dengar. Sesuatu yang dianggap sepele tapi memberikan dampak yang sangat besar. Beginilah kira-kira gambaran segregasi dalam perawatan pesawat. Segregasi kadang dianggap kurang penting. Fasilitas, termasuk segregasi misalnya, sering dianggap tidak sepenting capability. Padahal, segregasi bisa mengurangi reputasi dan kredibilitas MRO. Karena itu authority mensyaratkan setiap MRO mengelola fasilitasnya agar sesuai persyaratan *safety and security*.

Terkait dengan *facility requirement*, dalam EASA Part 145.A.25.d, disebutkan: *The organization shall ensure that: Secure storage facilities are provided for components, equipment, tools and material. Storage conditions ensure segregation of serviceable components and material from unserviceable aircraft components, material, equipment and tools. The conditions of storage are in accordance with the*

*manufacturer's instructions to prevent deterioration and damage of stored items. Access to storage facilities is restricted to authorized personnel.*

(MRO harus menjamin tersedianya fasilitas yang aman untuk komponen, *tools* dan *equipment*. Kondisi penyimpanan harus menjamin pemisahan antara komponen dan *material serviceable* dengan komponen, material, *equipment* dan *tools* yang *unserviceable*. Kondisi penyimpanan harus sesuai dengan instruksi dari pabrik pembuat untuk mencegah terjadinya penurunan *performance* atau kualitas dan kerusakan dari barang-barang yang disimpan. Akses terhadap fasilitas penyimpanan dibatasi hanya untuk petugas yang berwenang.)

Yang perlu dipahami adalah perbedaan kata "*store*" atau "*storage*" yang berarti menyimpan atau penyimpanan dengan kata "*warehouse*" yang berarti gudang. Hal ini mengisyaratkan bahwa

mengelola segregasi merupakan kewajiban setiap orang yang melakukan penyimpanan selama proses produksi atau perbaikan, setelah perbaikan, *final test*, menunggu pengiriman dan selama barang berada di gudang dengan masing-masing area manager sebagai penanggung jawab (RSM/MOE/RSQM 2.3).

Sesuai regulasi di atas, instruksi pabrik pembuat harus diperhatikan dengan mempertimbangkan empat hal yaitu tempat atau ruang, kondisi ruang, identifikasi dan akses. Pengertian tempat atau ruang mencakup rak, laci, lemari pendingin, *packaging* dan apapun untuk meletakkan barang harus sanggup menampung, layak dan memudahkan untuk dikontrol. Tempat harus dibuat agar dapat menghindari *metal to metal contact* dan dilengkapi ESDS bagi barang yang memerlukan kondisi demikian. Ruangan dirancang sedemikian rupa agar bisa dipisahkan untuk menempatkan barang dengan kondisi dan persyaratan yang berbeda.

Selain itu, ruang harus dikondisikan memenuhi persyaratan suhu, kelembaban dan partikel debu yang ditentukan. Karena itu, kebutuhan terhadap peralatan dan kontrol suhu serta temperatur, sirkulasi udara dan pencahayaan harus diperhatikan. Untuk beberapa material, mutlak diperlukan peralatan khusus dan kontrol ketat terhadap kondisi tertentu.

Barang-barang yang disimpan harus diberi identifikasi berupa label atau *tag* serta sertifikat yang diperlukan. Identifikasi meliputi, jenis (nama, *part number*, *serial number*), spesifikasi, dan cara penanganan. Material harus mudah dibedakan antara yang *serviceable* dan *unserviceable*, barang berbahaya atau bukan. Selain itu, identifikasi kepemilikan harus ada. Untuk menghindari potensi barang atau identifikasi barang hilang, akses harus dibatasi. Dengan cara ini, segregasi yang tidak baik sebagai kerikil tajam dapat dihindari. (Endra Wirawan)

