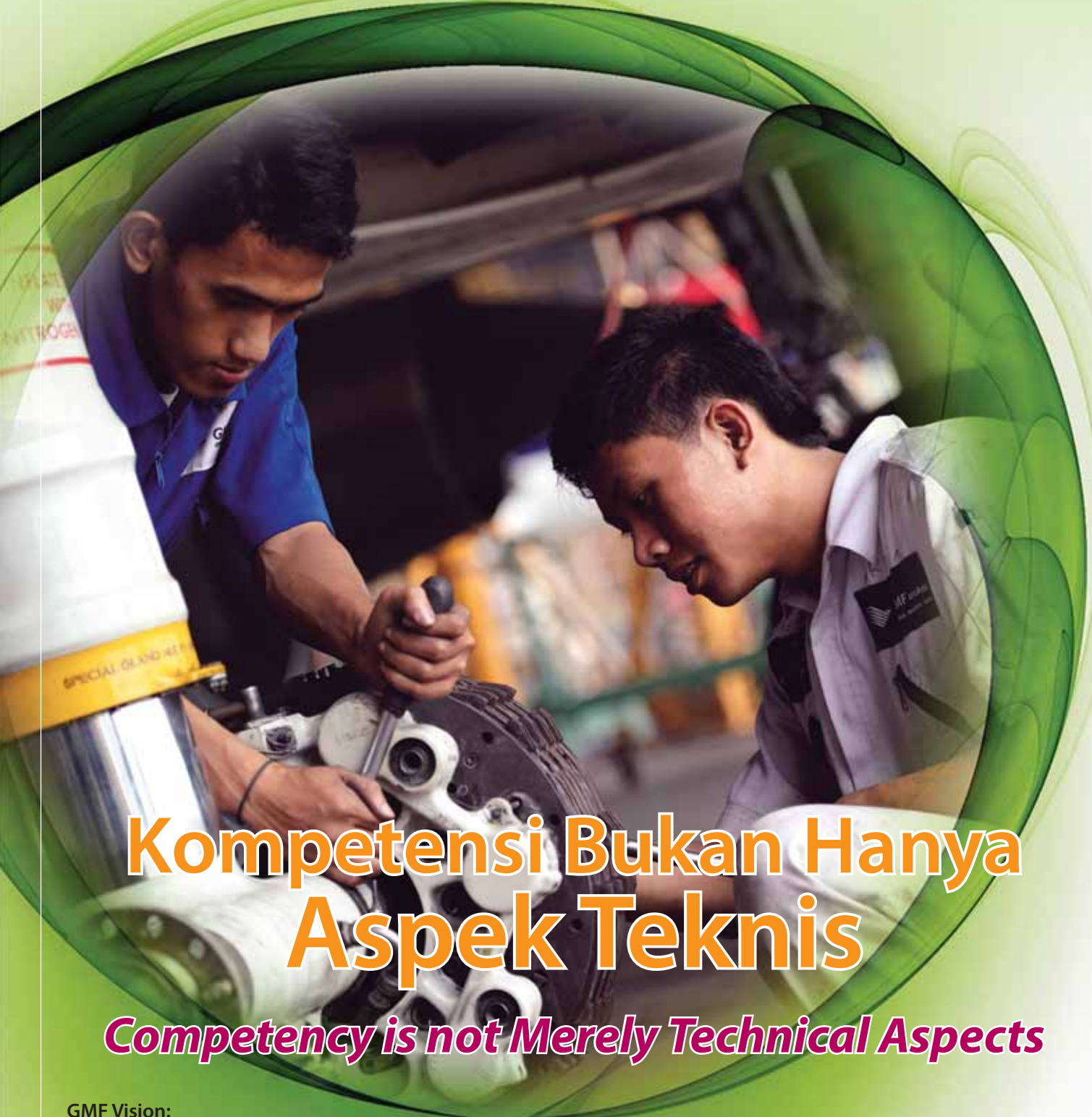


Pengetahuan dan Informasi Safety

PENNTY

Persuasif, Informatif, Naratif

Edisi 51 / V / Desember 2013



Kompetensi Bukan Hanya Aspek Teknis

Competency is not Merely Technical Aspects

GMF Vision:
World class MRO of customer choice in 2015

GMF Mission:
To provide integrated and reliable aircraft maintenance solutions for a safer sky and secured quality of life of mankind

GMF Values:
Concern for People, Integrity, Professional, Teamwork, Customer Focused

Jadilah Individu Yang Kompeten

Memiliki keahlian tertentu dan mencapai posisi optimal dalam perusahaan merupakan salah satu impian setiap karyawan. Impian yang menjadi cita-cita itu merupakan hak setiap orang dan tidak satu orang pun yang berhak menghalangi. Namun, tidak semua orang mampu mewujudkannya. Hanya mereka yang sanggup memenuhi persyaratan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan yang akan mencapainya.

Persyaratan kompetensi ditentukan oleh perusahaan. Memenuhi persyaratan kompetensi menjadi tantangan bagi karyawan. Karena itu, perusahaan mendorong peningkatan kompetensi individu karena dapat menjadi modal utama kompetensi inti perusahaan. Sinergi saling menguntungkan ini akan berdampak positif pada perusahaan yakni kinerja yang membaik. Mustahil perusahaan memiliki kinerja bagus jika kompetensi personelnnya tidak sesuai kebutuhan.

Dalam industri perawatan pesawat, kompetensi personel tidak sekadar berhubungan dengan kinerja perusahaan, namun juga keamanan dan keselamatan penerbangan. Kompetensi yang mencakup skill, pengetahuan, dan perilaku adalah pondasi penting menciptakan keselamatan penerbangan. Bayangkan jika pesawat dirawat oleh personel yang tidak kompeten, tentu saja bahaya selalu mengancam.

Mengingat pentingnya kompetensi personel, Penity menjadikan topik ini sebagai laporan utama dalam penerbitan edisi Desember 2013. Semoga pembahasan ini menginspirasi kita untuk terus meningkatkan kompetensi kita hingga menjadi individu yang kompeten. ■

Be a Competent Individual

Having a certain skills and achieving optimal position within the company is everyone's dream. A dream which becoming a goal is everyone's right and no one should intervene. However, not everyone can make it happen. Only those who are able to meet the competency requirements according to the needs of companies can achieve it.

Competency requirements are set by the company. Meet the competency requirements is a challenge for employees. Therefore, the company encourage the individual competency improvement as a major asset of the company's core competencies. This mutual synergy will positively impact to the improvement of company's performance. It's impossible for the company to have a good performance if the personnel competency were inadequate.

In the aircraft maintenance industry, personnel competency is not just associated with the company's performance, but also with the flight safety.

Competencies including skills, knowledge, and behavior are an important foundation to create flight safety. Imagine if the plane were maintained by incompetent personnel, surely it will lead to a hazard.

Concerning the importance of personnel competency, Penity makes this topic as the main report in the December 2013 issue. Hopefully this discussion inspires us to continuously improve our competencies to become competent individuals. ■



Program 5R Tidak Hanya Untuk Audit



Sebagai persiapan menghadapi audit EASA, setiap Jumat, Unit Base Maintenance 3 melakukan kegiatan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, dan Rajin). Sebenarnya kegiatan ini dilakukan tidak hanya menjelang audit, tapi telah menjadi program rutin. Fokus kegiatan 5R ini adalah kerapihan segregasi area.

Luas area kerja unit kami di Hangar 3 yang sempit menjadikan keberadaan segregasi area sangat signifikan karena banyak komponen sisa milik customer yang belum diambil walaupun sudah diingatkan

berkali-kali. Jika area segregasi dibuat fixed dengan memakai pagar pembatas bisa menyebabkan pergerakan docking terganggu.

Karena itu, kami bekerjasama dengan Unit DCF me-relay out dalam mengatur area segregasi part. Pembinaan terus kami lakukan melalui program 5R. Kami meringkas, merapikan, dan membersihkan area kerja. Dengan 5R kami terus berbenah agar proses maintenance dapat terjaga sesuai standar yang ditetapkan. ■ (Andi Fajarprabawa B.S / GM Base Maintenance 3)



IOR Terbaik Bulan Ini

Perlengkapan Pump Engine Bocor



Ditemukan perlengkapan pump yang sebetulnya sudah tidak bisa dipakai. Ada beberapa reverse pump yang bocor pada flexible hosnya. Tool ini kami pinjam dari Tool Store Hanggar 1- A. Mohon kepada pihak terkait untuk segera memperbaikinya.

□ (Dilaporkan oleh : Kiki Gunawan/ 532511)

Before:



After:



Responsible Unit

Responsible unit segera melaksanakan pemeriksaan dan ternyata sambungan selang menuju ke Pump loose dan jumlah oli kurang. Kami sudah kencangkan dan tambahkan oli sesuai kebutuhan. Saat ini Pump tersebut sudah dapat digunakan kembali.

Tanggapan Redaksi

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada saudara Kiki Gunawan yang melaporkan hazard ini melalui IOR. Redaksi juga mengucapkan terima kasih kepada responsible unit yang segera melakukan *corrective action* dengan cepat, sehingga potensi bahaya dapat dicegah sedini mungkin dan alat tersebut dapat digunakan kembali.

Redaksi Penny menyediakan hadiah untuk pengirim IOR Terbaik Bulan Ini. Silakan mengambil hadiahnya di Unit TQ Hangar 2 dengan menghubungi Bapak Yogi setiap hari kerja pukul 09.00-15.00 WIB

Kompetensi Individu, Modal Utama Kompetensi Inti Perusahaan



Pada awalnya kita hanya mengenal kata ability untuk menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Tapi, seiring perkembangan tuntutan dunia, pengetahuan dan skill yang bersifat teknis saja tidak cukup menjadi bekal seseorang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai harapan. Perilaku ternyata berperan penting, terutama untuk pekerjaan yang memerlukan pencapaian yang tidak biasa. Kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku inilah yang kemudian kita kenal sebagai kompetensi.

Pentingnya kompetensi, terutama yang berkaitan dengan perilaku sangat dibutuhkan dalam perawatan pesawat yang menuntut kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi. Perkembangan teknologi pesawat tidak hanya menuntut kemampuan teknis, namun juga disiplin dan motivasi untuk selalu menyesuaikan diri. Berangkat dari kebutuhan inilah Unit Base Maintenance I terus melakukan upaya pengembangan kompetensi personelnnya melalui beragam cara. Selain training berkala, sharing session hingga penugasan langsung menjadi program rutin yang terus dilakukan. Tujuannya selain memenuhi persyaratan kompetensi, juga mencapai hasil terbaik.

Pengembangan personil berbasis kompetensi ini

Individual Competency as Main Asset for Company Core Competency

At first we only know the word ability to describe a person's capability to do something. But, as the development of world demands, knowledge and technical skills alone are not enough to equip someone to be able of doing the work as expected. Behavior turns out to play an important role, especially for works that require an unusual achievement. The combination of knowledge, skills and behaviors is then known as competency.

The importance of competency, particularly related to the behavior is needed in aircraft maintenance which demands compliance toward procedures and regulations. The development of aircraft technology requires not only technical ability, but also the discipline and

motivation to constantly adapt. Originated from this needs, Base Maintenance I continue making efforts to develop the personnel competency through various ways. Besides periodic training, sharing sessions and direct assignments become a routine program. Aside from meeting the competency requirements, the program's other goal is to achieve the best result.

The development of competency-based personnel is in line with the GMF's main goals to be a world class MRO. Competency development is intended to make any personnel receive appropriate position according to their competency and in line with the company's vision. This process has been started since the recruitment and the assessment conducted are designed to meet the competency areas that will be

entered as well as the depth. In this case the depth of one's competence can be divided into five levels, which are: Level I (do not know), level II (know conceptually), level III (know conceptually and practically), level IV (able to teach), level V (able to develop).

This competency development includes two main things, namely hard competency that is required to perform work activities according to each positions based on the job description, and soft competency that is required to manage oneself and other people to achieve satisfactory performance. Soft competency consists of three competencies that are: Core Competency, Functional Competency and Department Competency.

Core Competency is a must-have competency for all employees at any



perusahaan merupakan fondasi jangka panjang menuju keberhasilan beberapa generasi ke depan.

Functional Competency adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh level jabatan tertentu dalam perusahaan. Level manager misalnya harus memiliki kompetensi tertentu agar bisa menjalankan fungsinya sebagai manager dengan baik. Adapun Department Competency adalah kompetensi yang harus dimiliki departemen, dinas, atau bidang tertentu agar peran masing-masing maksimal. Base Maintenance misalnya, membutuhkan kompetensi tertentu supaya personelnya memiliki kinerja yang unggul.

Dari gambaran ini, sudah jelas bahwa untuk menjadikan GMF sebagai world class MRO, tidak ada jalan lain kecuali membangun kompetensi inti (*core competence*)-nya dengan membangun kompetensi seluruh karyawannya. Tanpa *core competence* ini perusahaan tidak akan memiliki keunggulan bersaing di industri perawatan pesawat. Implementasi nilai-nilai inti GMF sebagai budaya perusahaan adalah harga mati yang harus kita laksanakan bersama. Jangan bermimpi menjadi world class MRO jika penguatan budaya perusahaan tidak kita lakukan karena dari sinilah kompetensi inti perusahaan kita dibangun. ■ (Nanang TB)

sejalan dengan cita-cita besar GMF AeroAsia menjadi world class MRO. Pengembangan kompetensi diarahkan agar setiap personel mendapat posisi yang sesuai dengan kompetensinya dan sejalan dengan visi perusahaan. Proses ini sudah dimulai sejak rekrutmen dan assessment yang dilakukan dirancang memenuhi kompetensi bidang yang akan dimasuki serta tingkat kedalamannya. Dalam hal ini kedalaman kompetensi seseorang bisa dibagi menjadi lima yakni level I (tidak tahu), level II (tahu secara konsep), level III (tahu secara konsep dan praktek), level IV (mampu mengajarkan), level V (mampu mengembangkan).

Pengembangan kompetensi ini meliputi dua hal utama yakni hard competency yang dibutuhkan untuk

menjalankan aktifitas pekerjaan sesuai jabatan masing-masing berdasarkan job description masing-masing jabatan dan soft competency yang dibutuhkan untuk mengelola diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Sedangkan soft competency terdiri dari tiga kompetensi yakni Core Competency, Functional Competency, dan Department Competency.

Core Competency merupakan kompetensi yang harus dimiliki semua karyawan di level apapun. Kompetensi ini diturunkan dari visi, misi, budaya perusahaan atau hal penting lain yang dinilai harus dimiliki setiap karyawan sehingga kompetensi ini menjadi pondasi dalam menentukan *core competence* perusahaan. *Core competence* bagi

level. This competency is derived from the vision, mission, corporate culture or other important things that should be owned by every employee so that it becomes the foundation in determining the company's core competence. Core competence for the company is a long-term foundation toward the success of future generations.

Functional Competency is the competencies required by a particular level of position within the company. Manager level, for instance, should have certain competencies to be able to perform their function as a manager. The Department Competency is the competencies required by the department, agency, or a

particular field so that it can perform its role optimally. Base Maintenance, for example, requires a certain competence for its personnel to have excellent performance.

From this description, it is clear in order to make GMF as a world class MRO, there is no other way except to build its core competency by developing competency of all employees. Without this core

competency, the company will not have a competitive advantage in the aircraft maintenance industry. Implementation of GMF's core values as a company's culture is a must that we should carried out together. Do not expect to become a world class MRO without strengthening the corporate culture because this is where we build the company's core competency. ■ (Nanang TB)





Untuk mengidentifikasi apakah seseorang mampu menjalankan tugas, tentu ada standar atau tolok ukur yang digunakan. Standar ini akan menentukan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan perilaku dari seseorang.

Oleh: Endra Wirawan

(GM. Quality System & Auditing Engineering Services)

Kompetensi Bukan Hanya Aspek Teknis

Seorang remaja berusia 15 tahun menyetir mobil sport bermesin turbo dengan kapasitas mesin mencapai 3.000 cc. Padahal mobil yang dia gunakan untuk belajar menyetir sebelumnya hanya kendaraan dengan kapasitas mesin 1.200 cc. Akselerasi spontan begitu pedal gas ditekan, membuat remaja itu keasyikan memacu mobilnya hingga 170 km/jam. Selain melebihi batas kecepatan yang diperbolehkan, pengetahuan dan keterampilan remaja ini sebenarnya tidak memadai untuk mobil sport, tapi hanya untuk mobil bermesin sedang.

Di satu ruas jalan bebas hambatan, dia tidak mampu menguasai laju mobilnya setelah menyalip kendaraan lain. Mobil keluar jalur dan menabrak mobil lain yang datang dari arah berlawanan. Ada tujuh orang meninggal dalam kejadian ini. Remaja itu terluka parah. Polisi memastikan skill dan knowledge remaja itu tidak memadai dengan karakter mobil sport yang menuntut keahlian tertentu. Perilakunya juga tidak sesuai karena memacu mobil melebihi batas kecepatan. "Kompetensinya dalam mengemudi tidak sesuai untuk mobil bermesin besar," kata petugas kepolisian.

Kompetensi merupakan kunci

Competency is not Merely Technical Aspects

A 15-years-teenager drove a turbo-engined sports car with engine capacity of 3.000 cc. While before he just practiced with car using engine capacity of 1.200 cc. Spontaneous acceleration occurred right after the gas pedal stepped on, making him feel fun to spur the car up to 170 km / h. Besides exceeding the allowed speed limit, his knowledge and skills were actually not adequate for a sports car, but only for moderate-engined car.

In one of the toll road sections, he was not able to control his pace after overtaking another car. The car was off the track and crashed into another car coming from the opposite direction. There were seven people died in this incident. The teenager was seriously injured. Police ensured that his skills and knowledge is inadequate with the sports car characteristic that demands a certain skill. Moreover, his behavior was not appropriate



menciptakan hasil kerja berkualitas dan menjaga keselamatan baik pekerja maupun segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja. Pembahasan tentang kompetensi berkembang mengikuti kebutuhan jaman, waktu, dan tempat. Begitu juga dengan definisi kompetensi. Pada masa awal, definisi kompetensi hanya sebatas skill dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menghasilkan performa yang sesuai standar. Seiring dinamika kebutuhan, definisi kompetensi berubah menjadi kombinasi antara skill, pengetahuan, dan perilaku seseorang untuk menjalankan fungsinya.

Perilaku menjadi unsur penting karena tidak semua orang dengan skill dan knowledge mumpuni mampu menghasilkan kinerja terbaik jika tidak memiliki motivasi. Di sini motivasi merupakan bagian dari perilaku dan berperan penting dalam pencapaian target tertentu. Selain itu, perilaku juga berkaitan dengan orientasi seseorang dalam bekerja, integritas, kepatuhan, pengendalian emosi, dan hal-hal yang terkait dengan karakter seseorang. Untuk itu, pengembangan kompetensi termasuk penilaiannya kemudian digolongkan menjadi *hard competency* dan *soft competency*.

Hard competency adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dikuasai seseorang dari hasil belajar dan pengalamannya mengerjakan sesuatu. Sedangkan *soft competency* adalah yang ada dalam diri seseorang seperti motivasi, pola pikir dan potensi sebagai hasil pengalaman bertahun-tahun yang membentuk kepribadian seseorang. Jika dianalogikan dengan gunung es, *hard competency* adalah permukaan yang tampak, mudah diidentifikasi dan diubah. Sedangkan *soft competency* adalah area di bawah permukaan yang tidak mudah dikenali dan diubah.

Untuk mengidentifikasi apakah seseorang mampu menjalankan tugas, tentu ada standar atau tolok ukur yang digunakan. Standar ini akan menentukan kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan perilaku dari seseorang. Setiap jenis pekerjaan memiliki standar dan ukuran keberhasilan berbeda sehingga membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku berbeda pula. Seorang mekanik pesawat misalnya, tentu memiliki tolok ukur berbeda dibanding dengan advertising design, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

Lalu bagaimana dengan kompetensi yang dituntut dalam industri penerbangan dan perawatan pesawat yang ditandai cepatnya perubahan mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan terhadap kenyamanan serta keselamatan. Situasi ini tentu menuntut kemampuan praktis untuk menyesuaikan dengan perubahan teknologi. Karena itu, proses training, workshop dan seminar terus dilakukan sebagai salah satu metode meningkatkan *hard and soft competency*.

Dalam perawatan pesawat, kemampuan teknis saja tidak cukup karena ada aspek-aspek lain yang berada di bawah permukaan yang harus diketahui. Dalam industri MRO kita mengenal *Dirty Dozen* yakni 12 hal buruk yang menyebabkan terjadinya deviasi perawatan yang dapat membahayakan keselamatan penerbangan. Beberapa aspek dalam *Dirty Dozen* ini berkaitan dengan motivasi, pola pikir dan potensi pribadi seperti kepuasan diri sendiri (*complacency*), kurang perhatian (*lack of awareness*), tidak tegas (*lack of assertiveness*) dan norma atau kebiasaan kelompok (*group norms*).

Sebagai teknisi, mematuhi standar perawatan, prosedur

because of driving the car exceeding the speed limit. "His competency in driving is not suitable for large-engined cars," said the police officer.

Competency is the key to create qualified work and maintain the safety of both workers and everything in the workplace. Discussion related to competencies develops following the changing times. The same goes with its definition. In the early days, the definition of competencies was limited to the skill and knowledge required to produce standards-compliant performance. As the dynamics needs, the definition turns into a combination of skill, knowledge, and behavior of a person to perform his/her functions.

Behavior becomes an important element because not everyone with the qualified skills and knowledge capable of producing the best performance if they do not have the motivation. Motivation is part of behavior and plays an important role in achieving the certain targets. In addition, the behavior is also related to one's orientation in the work, integrity, compliance, emotional control, and matters related to the person's character. Therefore, the development of competency including its assessment is classified into hard competency and soft competency.

Hard competency is the knowledge and skills held by a person from learning outcomes and working experiences. While soft competency is something within a person such as motivation, mindset and potency as a result from many years of experience that make up the personality of a person. If we analogize as an icebergs, hard competency is the visible surface that is easily identified and can be changed. While soft competency is the area under the surface that are not easily recognized and modified.

To identify if a person is able to carry out the work, there must be standards or benchmarks used. This standard will define the needs of the knowledge, skills and behavior of a person. Each type of work has different standards and measures of success that requires knowledge, skills and attitudes differently. An aircraft mechanic, for example, would have a different standard than advertisement designed, both in terms of knowledge, skills and behaviors.

And what about the competencies that are required in the aviation industry and aircraft maintenance which are characterized of having rapid changes to follow the technology and the need for safety and convenience. This situation would require the practical ability to adapt to technological changes. Therefore, training process, workshops and seminars are continuously performed as a method of increasing the hard and soft competency.

In aircraft maintenance, technical ability only is not enough because there are other aspects under the surface that must be known. In the MRO industry we know the Dirty Dozen which are 12 bad things that cause maintenance deviation that can jeopardize the flight safety. Some aspects of the Dirty Dozen is related to motivation, mindset and personal potential as self-satisfaction (complacency), lack of awareness, lack of assertiveness and the norm or group norms.

As a technician, conform to maintenance standard, procedures and regulations is a must-have requirement in addition to the technical ability. Technical factor only is not enough because there are other aspects that also affect the work. Complacency, for example, is the behavior of careless and overconfident toward own abilities. While Lack of Assertiveness and Group Norms demonstrate an indecisive personal potential and easily influenced, less confident or put themselves in a inferior position to ignore the standards, procedures and

dan peraturan merupakan persyaratan mutlak di samping kemampuan teknis yang harus dimiliki. Faktor teknis saja tidak cukup karena ada aspek lain yang juga berpengaruh terhadap hasil kerja. *Complacency* misalnya, yakni perilaku ceroboh dan terlalu percaya pada kemampuan sendiri. Sedangkan *Lack of Assertiveness* dan *Group Norms* menunjukkan potensi pribadi yang tidak tegas dan mudah dipengaruhi, kurang percaya diri atau menempatkan diri pada posisi lemah sehingga mengabaikan standar, prosedur dan peraturan. Keduanya bisa menurunkan kualitas perawatan dan membahayakan keselamatan.

Karena itu, banyak kejadian yang mengarah pada pertanyaan apakah memang kompetensi yang dipersyaratkan sudah dipenuhi, baik *hard competency* maupun *soft competency*? Apalagi ada beberapa topik yang pernah menjadi tema hangat. Topik ini terkait dengan kehandalan pesawat dimana pada proses finalisasi, pekerjaan diserahkan kepada engineer baru karena engineer yang handal dialihkan untuk menangani produk baru. Akibatnya muncul problem yang mengarah pada kesalahan produk sebagai contoh kurangnya kompetensi teknis pada pekerjaan. Akibatnya bukan hanya kualitas pekerjaan yang rendah, tapi aspek keselamatan tidak terpenuhi.

Rendahnya kualitas produk akibat kompetensi yang tidak memadai ini bisa dilihat juga dari kasus pada proses perawatan, seperti kebocoran tangki bahan bakar pada mesin pesawat. Dari hasil investigasi yang dilakukan menunjukkan bahwa teknisi yang merawat tidak mengikuti buku petunjuk (manual) perawatan. Akibatnya teknisi itu salah dalam menentukan posisi panel. Jika kasus ini berkenaan dengan kemampuan seorang teknisi dalam membaca manual, tentu saja kompetensi teknis yang bersangkutan tidak terpenuhi. Tapi, jika teknisi itu tidak membawa manual dan menjadi kebiasaan karena menganggap dirinya sudah ahli, maka permasalahannya ada pada *soft competency* teknisi tersebut.

Merasa sudah mampu secara berlebihan (*complacency*) dan kurang perhatian pada pekerjaan (*lack of awareness*) merupakan sifat yang membuat kualitas pekerjaan menurun. Sikap itu memicu seseorang untuk mengabaikan prosedur, tidak mencatat progres pekerjaan dalam buku operan, tidak melakukan *stamp* pada hasil kerja dan tidak memperhatikan kesesuaian peralatan yang digunakan. Perilaku-perilaku ini merupakan problem pada *soft competency* dalam melaksanakan pekerjaan. Jika hal ini dilakukan, maka dia tidak termasuk teknisi yang kompeten.

Disamping kemampuan teknis, seorang teknisi pesawat harus memiliki kepatuhan yang tinggi pada prosedur dan peraturan, baik yang ditetapkan oleh perusahaan maupun otoritas penerbangan. Selain itu, perusahaan juga harus menciptakan iklim kondusif dan mendorong setiap orang dapat mengembangkan kompetensinya. Usaha yang positif dari keduanya akan menghasilkan kualitas produk yang handal dan menjamin keselamatan penerbangan. ■

regulations. Both resulting in degradation maintenance quality and jeopardize safety.

Because of this, a lot of events lead to the question of whether the required competencies are already met, both hard and soft competency. Moreover, there are some subjects that had been a hot topic. This topic is related to the reliability of aircraft in which at the finalization process, the work is handed over to new engineer because the qualified engineers was diverted to handle the new product. Consequently, problems arise that lead to errors of products as an example of the lack of technical competence on the work. As a result, not only get a poor quality of work, but also the safety aspects are not met.

The low quality of the product due to inadequate competence can also be seen from the maintenance process cases, such as a leak in the fuel tanks of aircraft engines. From investigations



result showed that the technician who performed maintenance did not follow the maintenance manual. As a result, the technician made a mistake in determining the position of the panel. If the case is related to the ability of the technician to read the manual, of course his technical competency is not met. But, if he did not carry the manual and has become a habit because he considered himself already an expert, then the problem is in his soft competency.

Complacency and lack of awareness toward work are traits that degrade the quality of the work. It triggers a person's attitude to ignore the procedure, not record the work progress in the handover book, not stamp on the work result and not pay attention to the suitability of the equipment used. These behaviors are a problem in soft competency in performing the work. If these are performed, then he is not competent technicians.

Besides the technical ability, an aircraft technician must have a high compliance toward the procedures and regulations set by both the company and the aviation authorities. In addition, the company also has to create conducive environment and encourage everyone to develop their competency. Positive efforts from both of will produce a reliable product quality and ensure flight safety. ■

Bekerja Tak Sesuai Manual, Kemudi Pesawat Rusak

Bayangkan sebuah kejadian ini! Alat kendali mobil yang Anda kendarai dalam kecepatan tinggi tiba-tiba tidak berfungsi. Perasaan khawatir pasti menyergap Anda. Jika kondisi ini dialami oleh seorang pilot, dapat dibayangkan betapa mengkhawatirkan situasinya. Namun, pilot yang cerdas dan tangkas seperti pilot pesawat B737-Series sebuah airlines ini mampu mengantisipasi situasi terburuk yang mungkin saja terjadi. Begini kejadiannya:

Tidak lama setelah *take off*, sang pilot merasakan kegagalan pada alat kendali pesawat. Bukan hanya *LH Control Coloumn* yang sulit digerakkan, *control coloumn* ini juga tidak bisa digunakan dalam *mode auto pilot*. Rasa khawatir pilot kian dalam setelah *control coloumn* semakin susah digerakkan. Tak ingin memilih risiko besar mengorbankan keselamatan penumpang, dia beralih dan memutar haluan kembali ke bandara asal (*return to base*). Pesawat mendarat dengan selamat dan penumpang dialihkan ke pesawat lain.

Sesuai laporan pilot, teknisi pesawat mulai memeriksa dan memperbaiki sistem pada *control coloumn*. Sebuah tim investigasi diterjunkan untuk menemukan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kejadian ini. Apalagi delapan bulan sebelumnya, pesawat ini menjalani C-Check. Saat dilakukan inspeksi, tidak ditemukan problem yang terkait dengan *control coloumn* serta *retaining nut torque*. Semua baik-baik

TEKA-TEKI PENITY EDISI DESEMBER 2013

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

- Dalam EASA AMC 1.145.A30 (e) mendefinisikan kompetensi sebagai ketrampilan terukur atau standar kinerja, pengetahuan dan pemahaman dengan mempertimbangkan apa?
 - Sikap dan perilaku
 - Umur dan Pengalaman.
 - Sisilah keluarga dan jabatan.
- Selain diuji melalui evaluasi kinerja dan pengetahuannya, Kompetensi juga dapat dikontrol secara berkelanjutan dengan cara apa?
 - Dirumahkan
 - Dibebaskan tugas
 - Ditraining
- Seseorang yang mengabaikan prosedur, tidak mencatat progress pekerjaan dalam buku operan, tidak melakukan stamp pada hasil kerja dan tidak memperhatikan kesesuaian peralatan yang digunakan. Perilaku-perilaku ini merupakan contoh ketidaksesuaian kompetensi apa?
 - hard competency dalam melaksanakan pekerjaan
 - soft competency dalam melaksanakan pekerjaan
 - medium competency dalam melaksanakan pekerjaan.
- Apa dampak complacency atau sifat merasa sudah mampu secara berlebihan terhadap kualitas pekerjaan?
 - Lebih baik dan semakin benar.
 - Lebih fokus dan kualitas menjadi lebih baik.
 - Lebih menurun karena cenderung meremehkan pekerjaan.
- Tipe kompetensi apakah yang mudah untuk diubah dan diidentifikasi?
 - hard competency
 - soft competency
 - medium competency

saja dan perawatan berjalan sesuai rencana serta selesai tepat waktu. Masalah *control column* ini jadi problem yang hendak dipecahkan.

Penelusuran tim investigasi mampu menyibak sumber masalah. Berdasarkan dokumen perawatan ternyata ada problem pada *LH Control Column Slightly Loose* beberapa bulan setelah dilakukan *C-Check*. Ketika pesawat transit di salah satu station, ada pengencangan *bolt* yang berhubungan dengan *LH Steering Wheel*. Nah, pekerjaan ini rupanya tidak sesuai dengan *Aircraft Maintenance Manual* karena komputer untuk mengakses *manual* tersebut sedang rusak dan printernya tidak berfungsi.

Selain tidak dilengkapi manual, pengerjaan *LH Control Column Slightly Loose* juga dilakukan oleh teknisi yang baru pertama kali menangani pekerjaan ini. Proses pengerjaannya juga terburu-buru karena dihipit waktu transit yang pendek. Dia tidak ingin pesawat *delay* karena perbaikan yang dilakukan menjadi penyebab keterlambatan. Karena dikerjakan tidak sesuai *Aircraft Maintenance Manual*, tidak mengherankan jika *control*



column sulit digerakkan dan tingkat *safety*-nya juga rendah.

Hasil investigasi ini juga menjadi bahan perbaikan fasilitas pendukung seperti komputer lengkap dengan printer-nya untuk mengakses *aircraft maintenance manual*. Briefing kepada semua personel dilakukan secara berkala untuk selalu mengacu pada *aircraft maintenance manual* setiap melakukan perawatan pesawat. Selain itu, perilaku *safety* harus menjadi pegangan setiap personel karena perawatan pesawat hanya dapat dilakukan di darat. Ingat, di langit tidak ada bengkel pesawat. Sekali ada masalah di udara, tentu risikonya sangat besar bagi penumpang.

Problem *control column* pesawat ini memang tidak sampai berakibat fatal terhadap keselamatan penerbangan karena kesigapan pilot membuat keputusan. Risiko yang dipilih adalah risiko paling kecil yakni *fuel* yang terbuang karena harus *return to base*. Tapi, nyawa ratusan penumpang bisa selamat dan tiba di tujuan dengan pesawat pengganti.

■ (Angga Dwi Cahyo Sugiono)

Nama / No. Pegawai :

Unit :

No. Telepon :

Saran untuk PENITY :

Jawaban dapat dikirimkan melalui email *Penity* (penity@gmf-aeroasia.co.id) atau melalui Kotak Kuis *Penity* yang tersedia di Posko Security GMF AeroAsia. Jawaban ditunggu paling akhir 10 Januari 2014. Pemenang akan dipilih untuk mendapatkan hadiah. Silahkan kirimkan saran atau kritik anda mengenai majalah *Penity* melalui email *Penity* (penity@gmf-aeroasia.co.id)

Nama Pemenang Teka-Teki Penity Edisi November 2013	Jawaban Teka-Teki Penity Edisi November 2013	Ketentuan Pemenang
	1. B. Power Equipment 2. B. Waktu Kerja yang terbuang lebih banyak 3. C. Preventive maintenance 4. B. calibration and Testing 5. B. Operator	1. Batas pengambilan hadiah 14 Januari 2014 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

Sebuah forklift yang membawa komponen pesawat menabrak engine. Setelah diselidiki, pengemudi forklift ternyata mekanik yang tidak memiliki otorisasi sebagai operator forklift.

"Kalau tidak punya otorisasi dan wewenang, jangan paksakan diri. Kalau nekat, hasilnya hanya celaka."

Seorang teknisi memasang komponen tanpa tag pada pesawat. Ketika sudah terbang 10 menit, pesawat harus RTB karena ada kerusakan sistem di komponen yang dipasang.

"Jangan meremehkan hal sederhana karena potensi hazard selalu mengancam. Tanpa tag, kita tidak tahu apakah komponen serviceable atau unserviceable."

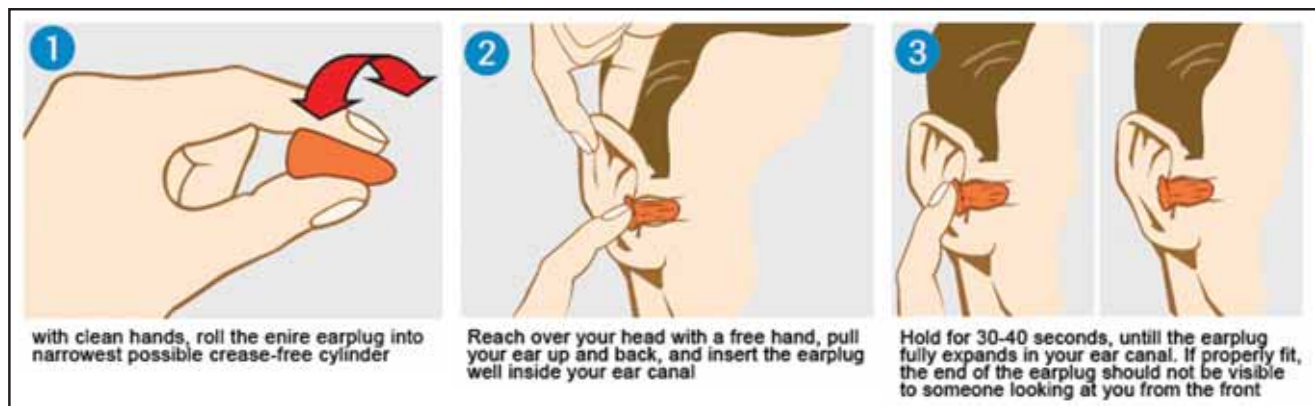
SARAN MANG SAPETI

Lindungi Alat Pendengaran di Tempat Bising

Paparan kebisingan di tempat kerja dapat merusak sel-sel rambut kecil dalam telinga. Jika sel-sel ini rusak, maka pendengaran hilang dan pesan tidak bisa dikirim ke otak untuk menafsirkan suara. Pendengaran yang terganggu tidak hanya mempengaruhi kehidupan kita, tapi juga orang di sekitar kita. Apalagi kehilangan pendengaran permanen tidak

ada obatnya. Karena itu, lindungi pendengaran kita, terutama di tempat kerja.

Gunakan alat pelindung pendengaran seperti plug atau earmuff di tempat kerja yang bising. Penggunaan alat pelindung yang benar akan membantu Anda menghindari gangguan pendengaran. Ikuti petunjuk pemakaian earplug atau earmuff seperti gambar berikut ini.



Standar Kompetensi Personil Perawatan Pesawat

SDM harus memiliki standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Semakin tinggi standar kompetensi SDM, semakin tinggi kualitas kompetitif sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) bukan lagi alat dalam perusahaan, tapi aset yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri dan menentukan keberhasilan organisasi. Karena itu, SDM harus memiliki standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Semakin tinggi standar kompetensi SDM, semakin tinggi kualitas kompetitif sebuah perusahaan. Menurut *Spencer and Spencer* (1993:9), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Artinya, kompetensi juga dapat menjadi acuan menilai siapa yang berkinerja baik dan tidak karena ada kriteria dan ukurannya.

Dalam dunia MRO, EASA AMC 1.145.A30 (e) mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan terukur atau standar kinerja, pengetahuan dan pemahaman dengan mempertimbangkan sikap dan perilaku seperti tertuang sebagai berikut: *Competence should be defined as a measurable skill or standard of performance, knowledge and understanding, taking into consideration attitude and behavior. The referenced procedure requires amongst others that planners, mechanics, specialized services staff, supervisors, certifying staff and support staff, whether employed or contracted, are assessed for competence before unsupervised work commences and competence is controlled on a continuous basis.*

Karena itu, untuk setiap jabatan dalam pekerjaan perawatan pesawat, EASA Part 145.A.30 (e) mempersyaratkan *planner, mechanic, special process staff,*



supervisor, certifying staff dan support staff yang terdiri dari pegawai tetap maupun kontrak harus diuji kompetensinya sebelum diijinkan melakukan pekerjaan. Kompetensi mereka juga harus dikontrol secara berkelanjutan. Selain itu, kompetensi mereka harus diuji melalui evaluasi kinerjanya maupun pengetahuannya oleh penguji ahli yang sesuai. Evaluasi juga mencakup catatan training dan pengalaman kerja yang dipersyaratkan.

Prosedur *assessment* terhadap kompetensi individu ini dijelaskan dalam EASA AMC tersebut sebagai berikut: *Competence should be assessed by evaluation of on-the-job performance and/or testing of knowledge by appropriately qualified personnel, and records for basic, organisational, and/or product type and differences training, and experience records.* Selain itu, dalam melakukan uji kompetensi, EASA menetapkan beberapa hal/klausul yang harus diperhatikan seperti tertuang dalam AMC part yang sama yakni:

For a proper competence assessment of its personnel, the organisation should consider that: (1) In accordance with the job function, adequate initial and recurrent training should be provided and recorded to ensure continued competence so that it is maintained throughout the duration of

employment/contract. (2) All staff should be able to demonstrate knowledge of and compliance with the maintenance organisation procedures, as applicable to their duties. (3) All staff should be able to demonstrate an understanding of human factors and human performance issues in relation with their job function and be trained as per AMC 2 145.A.30 (e). (4) To assist in the assessment of competence and to establish the training needs analysis, job descriptions are recommended for each job function in the organisation. Job descriptions should contain sufficient criteria to enable the required competence assessment.

Menilik klausul ini sudah jelas pelatihan awal dan lanjutan yang dibutuhkan untuk menjaga kompetensi personel harus diberikan dan tercatat dengan baik. Semua personel harus dapat menunjukkan pengetahuan dan penerapan prosedur kerja yang berlaku. Mereka juga harus dilatih dan dapat menunjukkan pemahaman pada aspek-aspek *human factor* yang terkait pekerjaannya. Selanjutnya untuk membantu mempermudah uji kompetensi dan analisa kebutuhan pelatihan, maka harus ditetapkan uraian kerja yang berisi kriteria-kriteria kinerja yang memadai untuk setiap fungsi kerja.

■ [Hermansyah]