

Pengetahuan dan Informasi Safety

PENNTY

Persuasif, Informatif, Naratif

Edisi 55 / V / April 2014

Sadari Pentingnya Personnel Assessment

Realize the Importance of Personnel Assessment

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

Sadari Pentingnya Personnel Assessment

Informasi lengkap tentang kompetensi individu yang berisi kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimiliki sangat penting bagi perusahaan maupun individu yang bersangkutan. Apalagi jika data diri ini berkaitan dengan program pengembangan diri dan bisnis perusahaan. Makin lengkap dan akurat informasi individu, semakin mudah perusahaan menentukan program pengembangan dan peluang karir yang dapat ditapaki. Perusahaan juga memiliki database karyawan untuk dapat mengisi posisi yang setara di pos lain atau jabatan yang lebih tinggi sesuai kebutuhan.

Untuk mendapat data individu yang lengkap, biasanya dilakukan melalui personnel assessment yakni pendekatan sistematis di mana hasilnya menjadi bahan membuat keputusan terkait dengan karir seseorang. Meski banyak terkait dengan pengembangan karir, assessment dapat difungsikan sebagai bahan merencanakan pengembangan kompetensi individu. Bahkan dalam kasus tertentu, hasil assessment dapat dijadikan bahan melaksanakan perbaikan personal. Untuk itu, assessment harus dilakukan secara sistematis, transparan, dan tanpa tekanan atau paksaan.

Agar hasil assessment sesuai harapan, sikap terbuka dan saling menerima harus dimiliki personel yang menjalani assessment dan atasan yang memandu proses assessment. Sikap terbuka ini akan membantu kedua pihak menemukan makna sebenarnya dari pelaksanaan assessment. Selain itu, proses assessment juga berjalan lancar jika individu yang di-asses menyadari bahwa assessment adalah pintu yang dapat melapangkan jalan karirnya jika dijalani dengan baik.

Begitu pentingnya personnel assessment, termasuk untuk meningkatkan safety awareness dalam setiap aktifitas di perusahaan, akhirnya menjadi tema utama dalam penerbitan Penity edisi April 2014 ini. Harapan kami, semoga materi ini bisa menyadarkan kita betapa pentingnya assessment untuk individu dan perusahaan. ■

Realize The Importance of Personnel Assessment

Detailed information of individual competence containing of strengths, weaknesses, and potency of individual is very important for company and the individual itself. Moreover, if the individual information is related to self-development program and company's bussiness. The more detail and accurate individual information, the easier for company choose development program and career opportunity. Company also has a database of employee to occupy equivalent position in other post or higher position as needed.

To get detail individual information, personnel assessment is usually conducted through a systematic approach and the result will be used to make decision related to someone's career. Assessment can be functioned to plan a personal competency development even though it is more related with the career development. Even in some certain case, assessment result can be used to improve a quality of personnel. Due to those reason, assessment must be carried out in a systematic, transparent, without any pressure or coercion.

In order to get expected assessment result, open and mutual acceptance attitude must be had by the assessed personnel and the superior who lead the assessment process. The Open attitude will help both personnel and boss for finding the meaning of assessment implementation. In addition, assessment processes will run well if the assessed personnel realize that assessment is a way out which will broaden career path if we do it well.

Personnel assessment is very important including for enhancing safety awareness in every activity in company which eventually chosen as main theme in Penity for April 2014 edition. We expect this material could bring us to the importance of assessment for both individual and company. ■

Tentang Pelaksanaan Personnel Assessment



track. Assesee juga mendapatkan pengarahan dan pembekalan terkait dengan regulasi dari assesor.

Namun, dalam menjalani assessment, ada beberapa faktor yang perlu kita pikirkan bersama yakni waktu assessment adakalanya dilakukan setelah assessee pulang kerja. Dalam keadaan seperti ini tidak memungkinkan untuk melanjutkan proses assesment karena terkait dengan Human Factor, sehingga assessee sering kali tidak diperkenankan mengikuti assesment. Kita bisa memahami operasional tidak boleh terganggu karena kecukupan serta keberadaan certifying staff di produksi masih sangat tinggi. Dalam kondisi fisik demikian, ada kekhawatiran mereka tidak dalam performa terbaik dalam menjalani assessment. Selain itu, ada kemungkinan juga persiapan yang kurang sehingga berpengaruh pada hasil akhir assesment. Apalagi bagi mereka yang sudah berumur. Namun hal itu tidak menjadi hambatan, if there's a will there's a way.

Personnel assessment adalah proses menggali pengetahuan personel terhadap Undang-undang penerbangan, CASR, other authority regulation, company regulation, dan lain-lain termasuk attitude. Assessment dilakukan secara tertulis maupun oral untuk melihat lebih jauh kapabilitas orang yang diuji (assessee) baik dari segi technical knowledge, regulation serta customer requirement. Dengan mengikuti assessment, assesor bisa memastikan personel tidak hanya bisa bekerja, tapi harus mampu memenuhi semua regulasi yang ada sehingga semua pekerjaan dikerjakan dengan benar serta on the right

Proses assessment di GMF selama ini berjalan cukup bagus karena didukung quality procedure dan Form checklist GMF/Q-343 dan GMF/Q-344 sebagai guidance assesor dalam proses assessment. Apalagi checklist ini comply dengan EASA requirement. Untuk ke depan ada usulan selain AD/SB dan troubleshooting juga problem yang sering timbul di setiap type pesawat agar dimasukkan dalam materi modul 2 training untuk meningkatkan capability yang update baik dalam aspek teknikal maupun regulasi. ■ **(Budi Susetyo - Assessor Unit TQD)**

IOR Terbaik Bulan Ini

Marka Kuning di Taxyway SP 1 Sudah Pudar



Kami menemukan towing guide lines (marka warna kuning) di taxiway Sierra Papa One (SP 1) garisnya sudah mulai memudar atau tidak nyata. Lokasi ini berada di antara WC2 sampai Hangar GMF. Hal ini berpotensi menimbulkan bahaya, terutama di malam hari dan kondisi hujan karena marka kuning itu tidak terlihat.

□ (dilaporkan oleh : Franciscus Asisi Tukiman /781089)



Responsible Unit

Responsible unit segera melakukan pengecatan ulang towing guide lines (marka kuning) di taxiway sierra papa one (SP1).

Tanggapan Redaksi

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada saudara Franciscus Asisi Tukiman yang melaporkan hazard ini melalui IOR. Redaksi juga mengucapkan terima kasih kepada responsible unit yang segera melakukan corrective action sehingga potensi bahaya dapat dicegah sedini mungkin.

Redaksi Penity 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



Diterbitkan oleh Quality Assurance & Safety GMF AeroAsia, Hangar 2 Lantai Dua Ruang 94, Bandara Internasional Soekarno-Hatta, Cengkareng - Indonesia, PO BOX 1303 - Kode Pos 19130, Telepon: +62-21-5508082/8032, Faximile: +62-21-5501257. Redaksi menerima saran, masukan, dan kritik dari pembaca untuk disampaikan melalui email penity@gmf-aeroasia.co.id

DC Union, Starts SAG!

Pada awalnya SAG Direktorat Human Capital and Corporate Affairs (DC) hanya melibatkan Unit DCF (Facility). Tapi, setelah digelar SAG Workshop pada Februari 2014, Tim SAG DC diperluas dengan melibatkan personel Unit DCE (Halon Bank & Environment), Unit DCK (K3), dan Unit DCS (Security) seperti sekarang. Seiring perluasan keanggotaan, tanggung jawab SAG DC semakin besar dalam menjalankan fungsi safety di lingkungan kerjanya. Apalagi, masing-masing unit memiliki program besar dalam waktu berdekatan.

Unit DCK misalnya punya program besar di semester satu ini dengan target utama sertifikasi Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Target lain adalah sertifikasi OHSAS 18001, sertifikasi tentang sistem manajemen K3 bertaraf internasional. Sebagai tahap awal, GMF telah membentuk Tim Sertifikasi beranggotakan 30 orang dari berbagai unit, termasuk Out Station (OSA). Sebanyak 5 outstation yakni Denpasar, Surabaya, Ujungpandang, Balikpapan dan Kualanamu jadi proyek percontohan dalam pelaksanaan K3 di OSA.



Sertifikasi dimulai akhir Februari 2014 melalui gap analysis terhadap kondisi K3 di lingkungan GMF yang dilanjutkan dengan aware ness training untuk anggota tim dan Direksi yang dilanjutkan dengan review terhadap seluruh dokumen yang terkait SMK3. Tahap lainnya adalah workshop Hazard Identification, Risk Assesment and Determining Control (HIRADC) untuk menentukan potensi bahaya di tempat kerja. Jika potensi bahaya telah ditentukan, pengendalian dan perbaikan lebih tepat sasaran sehingga potensi bahaya turun sampai batas yang bisa diterima. Pengendalian potensi bahaya terbagi menjadi lima yaitu pengendalian melalui eliminasi, substitusi, teknis, administrasi, dan

penggunaan alat pelindung diri (APD) sebagai pengendalian terakhir.

Jika Unit DCK fokus ke SMK3 dan OHSAS, Unit DCS melakukan beberapa program penertiban keamanan di lingkungan GMF seperti razia mobil operasional di area GMF. Aspek yang dicek antara lain kelengkapan kendaraan dan pengendara yang meliputi SIM, surat ijin operasional dan lain-lain. Saat razia pada

18 Maret 2014, terjaring 12 kendaraan yang tidak memenuhi syarat dari 23 kendaraan yang dirazia di area hangar.

Sementara itu, Unit DCF dan Unit DCE juga menggelar beberapa program seperti penghematan energi melalui penghematan penggunaan air. Pada 11 Maret 2014, Unit DCE melakukan survey lapangan bersama PT Pran Indo Permata Abadi (PIPA) yang mencakup area workshop, hangar, inlet dan area fotozone. Dari survey awal didapatkan data bahwa pengelolaan dan penggunaan air di GMF belum maksimal dan membutuhkan tindakan perbaikan.

Sedangkan untuk penghematan listrik, GMF berpartisipasi dalam Earth Hour yang diawali dengan kegiatan bersepeda di bundaran Hotel Indonesia pada 23 Maret 2014 yang dilanjutkan dengan pemadaman listrik di kantor maupun di rumah selama satu jam.

Pemadaman listrik dimulai Sabtu pukul 20.30 sampai 21.30. Kegiatan ini diselenggarakan oleh Garuda Indonesia Group dengan tema Earth Hour 2014 "Be a Superhero to Protect the Planet".

Selain peringatan Earth Hour, program lain yang dilakukan di GMF melalui Unit DCF adalah mengganti lampu konvensional seperti HPLN, mercury lamp dan lampu TLD dengan LED yang memiliki keunggulan antara lain daya listriknya lebih rendah, masa pakai lebih lama, biaya perawatannya lebih rendah. Sederet program dan aktifitas tersebut menjadi bukti bahwa kehadiran SAG DC yang melibatkan lebih banyak personel dari unit-unit lain membuat SAG DC semakin eksis. Ya, gabungan unit-unit di DC dalam membentuk SAG menegaskan bahwa DC Union Starts SAG bukan sekadar slogan, tapi terimplementasi pada kerja nyata. Let's start it! Be Safety Be Healthy! ■

(Anteng Melani)



hazards are divided into five methods, through elimination, substitution, engineering, administrative, and use of personal protective equipment (PPE).

While DCK, focus to SMK3 and OHSAS, DCS held some security related programs such as inspection on all vehicles or cars operated within GMF area. Aspects to be checked include completeness of vehicle's document and safety equipment which includes driver's license, operating license and others. During inspection on March 18, 2014, found 12 of 23 operated vehicles that do not meet the standard requirements.

Meanwhile, DCF and DCE also held several programs such as energy savings by reducing program of water usage. On March 11, 2014, DCE in cooperation with PT Indo Pran Eternal Jewel (PIPA), performed field surveillance which includes a workshop area, hangars, inlet and fotozone area. From this initial survey data obtained that the management and use of water in GMF is not optimum and need corrective action.

As for power savings, GMF participate in Earth Hour that begins with cycling activities in the area of Bundaran Hotel Indonesia on March 23, 2014, followed by electricity shut down in the area offices and at home for an hour. Electricity shutdown began Saturday at 20:30 until 21:30. This event was organized by Garuda Indonesia Group with the theme of Earth Hour 2014 "Be a Superhero to Protect the Planet".

In addition to Earth Hour program, other programs carried out in GMF by DCF is replacing conventional light HPLN, mercury lamp and LED lamp with a TLD that has advantages such as lower electrical power, longer life and lower maintenance costs. A series of activities and programs is as a proof that the presence of SAG DC that involve more personnel from other units to make DC SAG more exist. Collaboration units in DC in establishing SAG insists that DC Union Starts SAG is not just a slogan, but implemented in a real job. Let's start it! Be Safety Be Healthy! ■ (Anteng Melani)

DC Union, Starts SAG!

Previously SAG Directorate of Human Capital and Corporate Affairs (DC) involves only DCF (Facility). But, after SAG Workshop held in February 2014, SAG Team DC expanded by involving personnel of DCE (Halon Bank & Environment), DCK (K3), and DCS (Security) as it is now. As the expansion of coverage area, responsibilities of SAG DC in performing the function of safety management in their work environment become greater. Moreover, each unit has a great program in the adjacent time.

DCK unit for example, have a great program in the first semester of this year with the main target is to obtain Occupational Safety and Health System (SMK3) certification. Another target is to obtain OHSAS 1800, international certification for OSH management

system. As a preliminary step, GMF has established a 30-member team of certification from various units, including Out Station (OSA). Five outstations consist of Denpasar, Surabaya, Ujung Pandang, Balikpapan and Kualanamu finished a pilot project in the implementation of K3 in OSA.

Certification process begins at the end of February 2014 through a gap analysis of the condition of K3 in the GMF, awareness training for team members and the Board of Directors and followed by a review of all documents related to SMK3. Other stage is performance of workshops for Hazard Identification, Risk Assessment and Determining Control (HIRADC) to determine the potential hazards in the workplace. If a potential hazard has been determined, control and improvement will be right on target so that potential hazards down to acceptable limits. Control of potential





Assessment dimulai dari adanya kebutuhan atau posisi lowong pada jabatan tertentu. Posisi lowong ini dievaluasi berdasarkan perencanaan sumber daya manusia (manpower planning) yang disusun oleh unit untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang pada setiap jabatan.

Oleh: **Jawahir**
PM Management Career
Unit Human Capital Development (THD)

Sadari Pentingnya Personnel Assessment

Realize the Importance of Personnel Assessment

Dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan, kita mengenal beberapa istilah seperti evaluasi (Evaluation), pengukuran (Measurement), test (Testing), hingga Assessment dengan arti dan makna yang berbeda. Secara umum evaluasi diartikan sebagai pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu, pengukuran diartikan sebagai pengumpulan data melalui pengamatan empiris untuk menghimpun informasi yang relevan dengan tujuan yang ditentukan dan test diartikan sebagai prosedur yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur sesuatu dengan menggunakan cara atau aturan yang telah ditentukan. Sedangkan Assessment diartikan sebagai kegiatan mengidentifikasi atau mengumpulkan fakta, data, dan evidence untuk dibandingkan dengan suatu parameter atau ukuran tertentu untuk tujuan tertentu. Fakta, data, dan evidence ini dikumpulkan melalui alat ukur atau metode tertentu oleh tim pengukur (assessor team).

Assessment semula banyak digunakan dalam evaluasi untuk mengambil keputusan dan kebijakan serta perencanaan pendidikan seperti Training Need Assessment (TNA). Pada perkembangannya, assessment digunakan pada banyak aspek, termasuk yang ter-

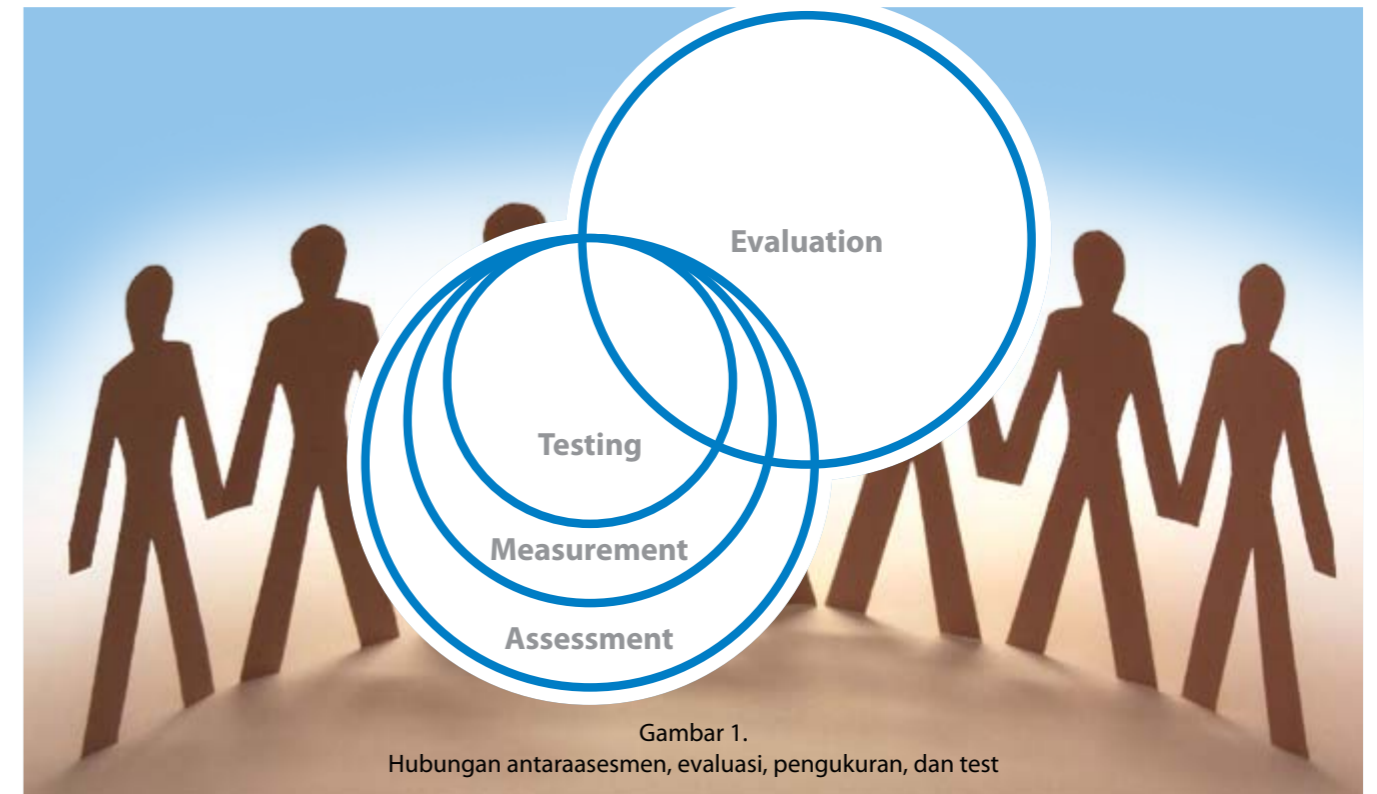
In managing and developing personnel competency, we know some of terms such as Evaluation, Measurement, Testing, and Assessment, each with different meanings. In general, the Evaluation is defined as giving a value regarding a quality of something, the Measurement is defined as collecting data through empirical observation to gather relevant information on a specific purpose, and Testing is defined as a procedure used to determine or measure something by using predetermined means or rules. Whilst the Assessment is defined as an activity to identify or gather facts, data, and evidence to be compared with a certain parameter or standard for a particular purpose. Facts, data, and evidence are collected through measuring instrument or particular method by assessor team.

At first, assessment was widely used in the evaluation for policy and decision making and education planning such as Training Need Assessment (TNA). During its development, assessment is used in many aspects, including those related

to personnel competency management. The relationship between evaluation, measurement, testing and assessment can be described as follows:

kait dengan pengelolaan kompetensi karyawan. Hubungan antara evaluasi, pengukuran, dan tes serta assessment dapat digambarkan sebagai berikut:

to personnel competency management. The relationship between evaluation, measurement, testing and assessment can be described as follows:



Gambar 1. Hubungan antara asesmen, evaluasi, pengukuran, dan test

Dalam prakteknya di GMF, assessment merujuk pada QP 304-05 dimana definisi assessment dijelaskan sebagai "Assesmen is a process of evaluating employee competency based on such hard and soft performance criteria".

Dengan merujuk pada pemahaman tersebut diatas, assessment diartikan sebagai kegiatan sistematis yang komprehensif untuk mengetahui kekuatan, kekurangan dan kendala yang dihadapi karyawan serta metode menemukan solusinya. Informasi tentang kekuatan, kelemahan dan kendala ini didapatkan setelah dibandingkan dengan parameter yang disesuaikan dengan tujuan assessment. Fakta ini menjadi bahan penyusunan program pengembangan karyawan. Karena itu, tidak heran kalau personel assessment berkaitan erat dengan promosi atau mutasi karyawan.

Assessment dimulai dari adanya kebutuhan atau posisi lowong pada jabatan tertentu. Posisi lowong ini dievaluasi berdasarkan perencanaan sumber daya manusia (manpower planning) yang disusun oleh unit untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang pada setiap jabatan. Berdasarkan posisi lowong ini, unit menyusun rencana pemenuhan manpower antara lain melalui rencana promosi/ mutasi karyawan (promotion/mutation plan).

Karyawan yang telah memiliki kompetensi 100% pada jabatan sekarang dapat dijadikan sebagai kandidat untuk diusulkan ke jenjang yang lebih tinggi atau dipindahkan ke jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Agar tingkat keberhasilan assessment bagus, para kandidat yang akan dipromosikan itu harus dipersiapkan dan dikembangkan lebih dahulu oleh atasannya. Tujuannya tidak lain supaya kompetensinya dapat memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi (job title) yang dituju.

In practice in the GMF, assessment refers to QP 304-05 where it is defined as "Assessment is a process of evaluating employee competency based on such hard and soft performance criteria".

With reference to the above understanding, assessment is defined as a comprehensive systematic activity to determine the strengths, weaknesses and obstacles faced by the employees as well as the method of finding the solution. Information about the strengths, weaknesses and obstacles is obtained after being compared to the adjusted parameters for the assessment purpose. This fact then becomes the material needed for employee development programs. Therefore it is not surprising that personnel assessment closely related to the promotion or mutation of employees.

Assessment is started from the needs or vacant at certain positions. This vacant position is evaluated based on manpower planning prepared by the unit for short, medium and long term in any position. Based on this vacant position, unit arranges the fulfillment of manpower planning, among others through the promotion / mutation plan.

Employees who have had a 100% competency in current position can be proposed as a candidate for higher level or moved to another position in accordance with their competence. To obtain a good success rate of assessment, the candidate to be promoted must first be prepared and developed by their supervisor. The objective is to meet the requirements needed for the intended position (job title).

Assessment process starts from the data verification based on qualifications, then tested by competency standards of the intended positions. This competency standard is listed in the manual called Personnel

Proses assessment dimulai dari verifikasi data berdasarkan kualifikasi yang dimiliki lalu diuji berdasarkan standard kompetensi jabatan yang dituju. Standard kompetensi ini tertera dalam manual yang dinamakan Personnal Competencies Manual (PCM). Dalam proses ini, assessor menggali potensi assessee (karyawan yang di-asses) termasuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangannya. Kekuatan dan kelemahan yang dapat diidentifikasi bisa digunakan sebagai masukan atau pertimbangan dalam pembuatan atau penyempurnaan program pengembangan karyawan (Individual Development Plan).

Untuk menjaga dari aspek kualitas dan objektivitas, assessment dilakukan oleh team assessor (Komite SDM) yang terdiri dari Expert (Subject Matter Expert) dan Human Capital Personnel. Untuk jabatan yang berhubungan dengan aspek "quality" dan/atau "safety" perlu ditambahkan personel dari Quality Personnel.

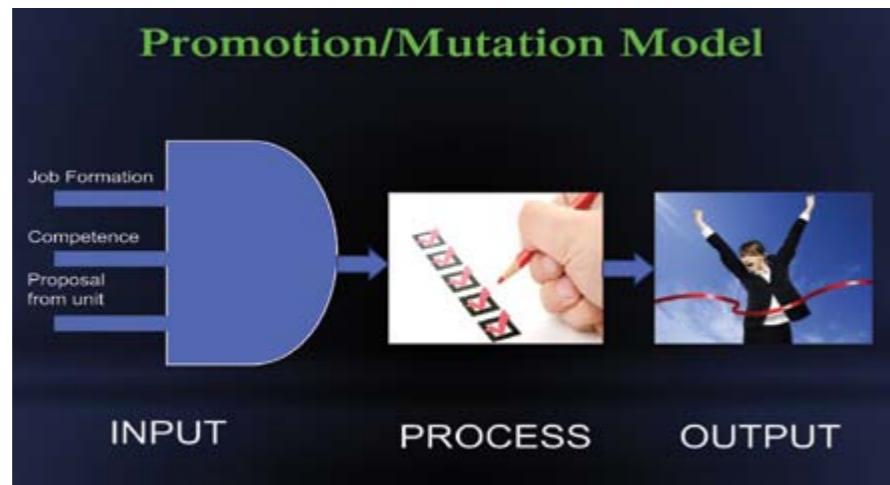
Kandidat yang lulus proses assessmen akan diberi Surat Keputusan Promosi/Mutasi Karyawan. Selanjutnya Manager menyerahkan Surat Keputusan tersebut kepada karyawan yang bersangkutan disertai dengan briefing secukupnya berupa feedback (untuk pengembangan), peran dan tanggung jawab pada posisi baru serta program pengembangan untuk karir berikutnya.

Dengan adanya program assessment ini, baik assessee maupun atasan dapat mengetahui "potret kompetensi" yang dimiliki termasuk kekuatan dan kelemahannya. Informasi ini sangat dibutuhkan untuk melaksanakan program pengembangan karyawan (Individual Development Plan) sehingga mendorong mereka memiliki kompetensi dan kinerja yang lebih baik (high performance).

Untuk meningkatkan kualitas assessment di GMF, beberapa hal perlu disempurnakan seperti penyempurnaan PCM, pemahaman assessee terhadap standar kompetensi yang dijadikan sebagai persyaratan (PCM). Personel assessment di GMF tidak hanya digunakan untuk promosi atau mutasi baik pejabat struktural maupun non struktural, namun bisa juga digunakan untuk memetakan kompetensi mereka dari aspek hard skill maupun soft skill.

Seluruh proses dalam assessment bertujuan untuk mengembangkan kompetensi karyawan. Karena itu, hasil assessment akan ditindaklanjuti oleh atasannya dengan membuat / menyempurnakan program pengembangan individu dalam Individual Development Plan (IDP). Mengkaji tujuan assessment yang cukup bagus ini, sudah sewajarnya jika setiap karyawan merasa perlu mempersiapkan diri dan mengikuti assessment sesuai yang direncanakan oleh unit. Dengan mengikuti assessment, paling tidak setiap karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki sehingga program perbaikan dan pengembangan yang dibuat menjadi tepat sasaran.

Jika kita telusuri, personnel assessment seperti dalam QP 304-05 merupakan suatu proses yang *win win solution* karena menguntungkan karyawan dan perusahaan. Karena itu, implementasi program assessment akan terus disempurnakan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan Business. ■



Competencies Manual (PCM). In this process, the assessor explores the assessee (assessed employee) potential including identifying the strengths and weaknesses. The identified strengths and weaknesses can be used as an input or consideration in the making or improvement of employee development programs (Individual Development Plan).

To maintain the quality and objectivity aspects, assessment is conducted by a team of assessors (HR Committee) consisting of the Expert (Subject Matter Expert) and Human Capital Personnel. For positions that related to quality and / or safety aspects needs to be added personnel of Quality Personnel.

Candidates who pass the assessment process will be given the Promotion / Mutation Letter of Decree. Furthermore Manager submits the Letter of Decree to the related employee accompanied by a briefing in the form of feedback (for development), roles and responsibilities of the new position and career development program.

From this assessment program, both assessee and managers can know "competency portrait", including their strengths and weaknesses. This information is needed to arrange the employee development programs (Individual Development Plan) that will encourage them to have a higher competency and performance.

To improve the assessment quality in the GMF, a few things need to be improved such as PCM refinement, understanding of the assessee against the competency standards that serve as the requirement (PCM). Personnel assessment in GMF is not only used for promotion or mutation both structural and non-structural positions, but can also be used to map the competencies both hard skills and soft skills aspects.

The whole process of the assessment aims to develop employee competencies. Therefore, the results of the assessment will be followed up by his superiors to create / enhance the individual development program in the Individual Development Plan (IDP). Uncovering the good purpose of this assessment, it is natural that every employee finds that it is necessary to prepare and attend the assessment as planned by the unit. By attending the assessment, at least every employee knows their strengths and weaknesses so that the improvement and development program made is right on target.

We can conclude that personnel assessment as mentioned in the QP 304-05 is a win-win solution process because it is advantageous for employees and for the company. Therefore, assessment program implementation will continue to be refined according to the business needs and development. ■



Salah Memilih Peralatan, Ratusan Jiwa Melayang



Pesawat DC-10 milik sebuah maskapai besar di negara maju itu bersiap lepas landas membawa terbang 271 penumpang, termasuk awak pesawat. Kondisi bandara pada siang yang terik itu cukup normal dan tidak ada keanehan apalagi kejanggalan. Pesawat melaju untuk memulai proses lepas landas di *run way*. Tepat di titik di mana pesawat harus mulai *rotate*, tiba-tiba engine bagian kiri pesawat terayun-ayun dan terlepas.

Engine yang terlempar dengan keras itu mengenai bagian depan sayap pesawat dan merusak sistem hidrolik pesawat secara keseluruhan. Kejadian yang berlangsung tiba-tiba itu membuat pilot berusaha memperlambat kecepatan pesawat. Tapi, upaya keras itu membuat pesawat melayang dan miring

Teka-Teki Penity Edisi April 2014

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

- Seorang pemegang AMEL kehilangan haknya jika lebih dari tidak melakukan salah satu atau kombinasi dari kegiatan seperti dalam CASR 65.11 (c).
 - 9bulan
 - 18 bulan
 - 36bulan
- Praktek merupakan pengalaman yang menjadi syarat untuk perpanjangan lisensi maupun pengajuan (initial) , hal ini termaktub dalam?
 - CASR 65.11 (c)
 - CASR 65.12 (c)
 - CASR 65.13 (c)
- Dalam EASA Part 145.A.35 (c) mensyaratkan seorang certifying staff atau support staff harus melakukan minimum 180 pekerjaan pada tanggal?
 - Berbeda selama kurun waktu dua tahun
 - Berbeda selama kurun waktu tiga tahun
 - Berbeda selama kurun waktu empat tahun
- SAG DC merupakan Gabungan dari?
 - DCF, DCE, DCK, dan DCS
 - DCF, DCL dan DCK
 - DCF, DCE dan DCP
- Pada QP 304-05 pemahaman assessment diartikan sebagai kegiatan sistematis yang komprehensif untuk mengetahui kekuatan, kekurangan dan kendala yang dihadapi karyawan serta metode menemukan solusinya. Apa tujuan assessment?
 - Mengembangkan usaha karyawan
 - Mengembangkan daya ingat karyawan
 - Mengembangkan kompetensi karyawan

ke sisi kiri sampai akhirnya jatuh di lapangan kosong di ujung landasan. Akibatnya sungguh mengerikan. Seluruh penumpang dan awak pesawat tewas. Puing-puing engine kiri yang terlempar berceceran di landasan pacu.

Salah satu kecelakaan terbesar dalam sejarah penerbangan itu menorehkan banyak luka yang mendalam, baik bagi keluarga penumpang maupun McDonnell Douglas sebagai produsen pembuat pesawat. Apalagi DC-10 ini tergolong pesawat baru pada saat kecelakaan terjadi. Tidak ada jalan lain bagi otoritas penerbangan sipil setempat dan maskapai bersangkutan kecuali melakukan investigasi. Salah satu yang menjadi fokus perhatian adalah copotnya engine kiri ketika pesawat siap lepas landas.

Dari investigasi akhirnya ditemukan bahwa engine kiri itu mengalami kerusakan struktural. Penelitian tentang sumber kerusakan mengarah pada saat dilakukan perawatan terhadap engine kiri ini. Setelah diservis, engine itu dipasang kembali ke sayap. Ternyata pemasangan engine ini menggunakan forklift dan mengakibatkan kerusakan fisik pada struktur penyangga engine. Kerusakan ini berpotensi besar menimbulkan retakan (crack) pada structure pesawat dan sangat berbahaya bagi keselamatan penerbangan.

Sayangnya, temuan awal tentang potensi retakan ini tidak dihiraukan. Engine tetap dipasang meski ancaman bahaya besar sudah mengintai. Pemasangan engine seharusnya menggunakan lifting equipment khusus, bukan forklift. Tapi, karena alasan biaya lebih murah dan pekerjaan lebih cepat, forklift yang dipilih meskipun aspek safety harus dikorbankan. Padahal manufaktur pembuat pesawat melarang penggunaan



forklift untuk memasang engine karena risikonya yang sangat tinggi, salah satunya adalah retakan pada struktur pesawat.

Peristiwa di atas merupakan pelajaran yang sangat berharga bahwa semua pihak memiliki kontribusi yang sama besar dalam menyokong kelaikan penerbangan. Menjalankan proses maintenance pesawat yang sesuai prosedur dan berpijak pada safety merupakan kunci utama terwujudnya keselamatan penerbangan. Tidak ada hal murah saat kita dihadapkan dengan nyawa manusia.

Mengingat hal-hal kecil bahkan sepele dapat menimbulkan kecelakaan fatal, maka tidak ada kata berhenti bagi kita untuk terus mengingat betapa penting mematuhi setiap detail prosedur dalam perawatan pesawat. ■ [Angga Dwi Cahyo Sugiono]



RUMPI
Rubriknya *MANG* SAPETI

Beberapa waktu lalu painting pesawat di hangar dilakukan bersamaan dengan operasional pekerjaan lain. Akibatnya pekerjaan yang terkait dengan komponen, engine, dan personel di sekitarnya terganggu.

"Selain bekerja sesuai prosedur, penting juga memperhatikan lingkungan sekitar supaya tidak menimbulkan gangguan, apalagi potensi hazard."

Pentingnya buku operan (handover book) sebagai alat komunikasi dan koordinasi masih saja kurang diperhatikan ketika pergantian jam kerja. Padahal banyak kejadian bermula dari sini.

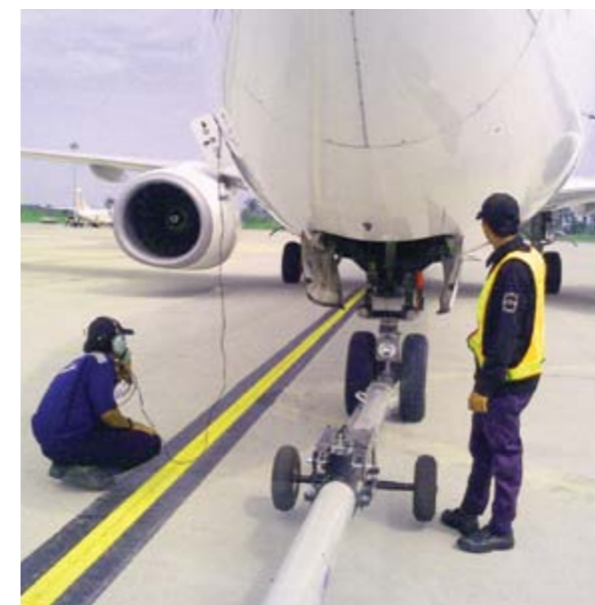
"Yuk perhatikan kembali handover book-nya apakah sudah ditulis secara rinci dan dialihkan kepada crew berikutnya dengan benar."

Lampu sorot untuk pemeriksaan di beberapa posko security hanya menyala ketika dilakukan pemeriksaan dan mati kembali setelah pemeriksaan berlalu.

"Untuk menjamin pemeriksaan berkelanjutan, kan lebih baik lampunya disorotin terus..."

SARAN MANG SAPETI

Kiat Aman Ketika Towing Pesawat



Dalam pelaksanaan towing pesawat, ada dua hal penting yang harus ada yakni towing line dan wing man. Towing line dirancang untuk jalur pesawat yang di-towing dengan memperhitungkan banyak aspek agar pesawat tidak tabrakan. Sedangkan wing man berfungsi melihat secara visual jika pesawat sedang ditarik oleh towing truck sehingga potensi tabrakan dapat dicegah. Untuk itu ada beberapa safety tip dalam melakukan towing pesawat:

Lakukan parking pesawat sesuai parking line yang ditentukan dan lakukan towing pesawat sesuai towing line yang sudah ditetapkan serta proses towing harus dilengkapi wing man. Sebelum towing dimulai, pastikan kondisi fisik prima terutama untuk towing pada malam atau dini hari. Jangan lupa memasang safety sign/safety cone jika pesawat parkir menjorok ke luar hanggar.

Untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan, tingkatkan koordinasi dan komunikasi antar unit serta cermati kondisi sekitar ketika melakukan towing. Jika ditemukan tanda-tanda yang dapat membahayakan, proses towing harus dihentikan. Periksa kondisi towing truck dan towing bar yang akan digunakan untuk melakukan Towing.

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 Mei 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 Maret 2014	Jawaban Teka-Teki Penity Edisi Maret 2014	Ketentuan Pemenang
Nama pemenang TekaTeki Penity edisi Februari 2014 bisa dilihat di website: http://intra.gmf-aeroasia.co.id/gmf-safety	1. B. REDA 2. A. Just Culture 3. C. Routine Violations 4. C. Mewujudkan sumber daya manusia yang professional, kompeten, disiplin, bertanggung jawab dan memiliki integritas. 5. A. 225-01	1. Batas pengambilan hadiah 14 Mei 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



Biasakan Mencatat Pekerjaan Sesuai Otorisasi Setiap Hari

Seorang aircraft engineer ibarat pisau. Ketajamannya akan berkurang, lalu berkarat dan akhirnya tumpul jika lama tidak diasah. Cara terbaik mengasah kemampuan tidak ada lain kecuali dengan mempraktekkan keahlian yang dibuktikan dengan kepemilikan lisensi ahli perawatan pesawat udara atau AMEL. Pengalaman melaksanakan perawatan menjadi syarat untuk perpanjangan lisensi seperti dalam CASR 65.11 (c) "An applicant for the renewal of a licence or certificate and the holder of a valid licence or certificate shall not exercise the privileges of the document unless, within the immediately preceding 24 months, has for periods totaling at least 6 months:

(1) Exercised the privileges of the licence or certificate; or (2) Supervised the maintenance of aircraft relevant to the ratings held in an executive capacity; or (3) Performed a technical training function relevant to the ratings held in an approved maintenance training organization; or (4) Engaged in any combination of subparagraph (1), (2), or (3)".

Seorang pemegang AMEL kehilangan haknya jika selama lebih dari 18 bulan tidak melakukan salah satu atau kombinasi dari kegiatan seperti dalam CASR 65.11 (c). Selain itu, perpanjangan lisensi tidak dapat diberikan sehingga dia harus mengajukan kembali dengan persyaratan initial AMEL. Pengalaman

mengerjakan sejumlah pekerjaan yang dibuktikan dengan catatan pekerjaan ini memang sangat penting bagi aircraft engineer. Apalagi authority memiliki ketentuan spesifik terkait keharusan memiliki catatan jenis-jenis pekerjaan ini.

Dalam EASA Part 145.A.35 (c) dijelaskan "The organization shall ensure that all certifying staff and base maintenance support staff are involved in at least six months of actual relevant aircraft or component maintenance experience in any consecutive two year period". Untuk AMO yang berada di negara selain anggota EASA seperti GMF, diberlakukan peraturan sesuai EASA UG.

CAO.00128-001, "A recording of 180 tasks at different dates in the 2 years period would be the minimum expected record to demonstrate the duration requirement. However the 180 tasks may be replaced by a record of 100 working days of maintenance experience in accordance with the privileges".

Peraturan ini mensyaratkan seorang certifying staff atau support staff harus melakukan minimum 180 pekerjaan pada tanggal berbeda selama kurun waktu dua tahun. Pekerjaan yang dimaksud adalah pada setiap rating pesawat, engine atau komponen yang terdiri dari inspeksi, sertifikasi, servicing, penggantian part, termasuk perbaikan kerusakan ringan.

Tetapi jumlah minimum 180 pekerjaan itu dapat dikonversi dengan

akumulasi minimum 100 hari kerja untuk setiap rating pesawat, engine, komponen yang sama dan harus dicatat di *experience log book*. Pencatatan pekerjaan di *experience log book* harus dilakukan selama kurun waktu dua tahun. Jika pencatatan hanya pada 6 bulan pertama atau 6 bulan terakhir, maka pencatatan tidak dapat diterima.

Selanjutnya EASA UG.CAO.00128-001 menetapkan "when a certifying staff and/or support staff is not in a position to demonstrate the above duration and nature of recent experience the authorization cannot be granted or renewed. In this case the certifying staff and/or support staff shall perform the missing duration and/or missing nature of tasks or attend a complete type or component or engine/APU training instead."

Jadi jika seorang certifying staff atau support staff tidak dapat menunjukkan catatan bukti-bukti pengalaman melaksanakan pekerjaan seperti ketentuan di atas, maka otorisasinya tidak dapat diperpanjang. Dalam hal ini certifying staff atau support staff harus mengikuti lagi type training untuk aircraft, component atau engine/APU yang terkait. Karena itu, untuk memenuhi seluruh persyaratan di atas, satu hal yang harus dilakukan yakni membiasakan diri mencatat pekerjaan perawatan yang dilakukan setiap hari sesuai dengan otorisasi yang dimiliki. ■
[Hermansyah]