

Pengetahuan dan Informasi Safety



PENINTY

Persuasif, Informatif, Naratif

Meningkatkan Budaya Safety dengan Metode ASCI

Improving Safety Culture by using ASCI Methode



GMF Vision in 2020

Top 10 MROs in the World

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

Survei Untuk Peningkatan Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari karakter GMF AeroAsia sebagai perusahaan perawatan pesawat. Karena itu, proses pembangunan budaya keselamatan dilakukan secara konsisten dan selalu dievaluasi untuk dipantau hasilnya serta menjadi bahan perbaikan di masa depan. Evaluasi bisa dilakukan dengan banyak metode, salah satunya melalui survei. Hasil survei bukan sekadar angka sebagai indikator pencapaian, tapi juga untuk melihat kekurangan yang harus diperbaiki.

Hasil survei implementasi Safety Management System (SMS) sebagai pondasi *safety culture* di GMF sudah dilakukan untuk tahun 2016. Hasilnya cukup bagus dan menunjukkan peningkatan dari sebelumnya. Hasil positif ini patut disyukuri karena menjadi indikator proses yang berjalan selama ini sudah benar. Dari hasil survei ini juga kita mengetahui aspek mana saja yang masih kurang sehingga perbaikan yang kita lakukan tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan. Survei serupa akan dilakukan secara berkala sebagai bagian dari strategi membangun budaya safety.

Sebagai perusahaan yang memprioritaskan safety dalam aktivitas bisnisnya, semua hal yang terkait dengan keselamatan di GMF harus diketahui seluruh karyawan. Hasil survei dan analisa survei menjadi tema utama *Penity* edisi Desember 2016. Harapan kita, semakin banyak yang mengetahui hasil survei, semakin kuat tumbuh kesadaran betapa penting budaya keselamatan bagi kelangsungan perusahaan di masa depan. Selamat membaca. ▲

Salam,
Redaksi



Surveys for Safety Culture Improvement

Safety culture is an integral part of the character of GMF AeroAsia as an aircraft maintenance company. Therefore, the process of safety culture development is performed consistently and evaluated constantly to monitor the results as a material of improvement in the future. Evaluation can be done by many methods, one of them is through surveys. The survey result is not just the numbers as indicators of achievement, but also to look at the shortcomings that must be rectified.

The survey of Safety Management System (SMS) implementation as a foundation of safety culture in GMF has already performed for 2016. The results are pretty good and showing improvement from before. This positive result is to be grateful for being the indicators of processes running until now is proper. From the results of this survey we also know which aspects are still lacking so that the improvements we conduct is right on target and according to the needs. Similar surveys will be conducted periodically as part of a strategy to build a safety culture.

As a company that prioritizes safety in their business activities, all matters relating to safety on GMF must be known by all employees. The survey results and analysis of the survey become the main theme of *Penity*, in December 2016 issue. Our expectations, the more we know the results of the survey, the stronger the growing awareness of the importance of safety culture for the continuity of the company in the future. Happy reading. ▲

Perbaikan IOR Database System

Pengembangan budaya keselamatan di GMF semakin berkembang dengan beberapa program yang terbukti mampu meningkatkan tingkat *safety culture* kita. Tapi, masih ada beberapa ruang perbaikan yang perlu dilakukan. Salah satunya perbaikan IOR database system agar tidak terjadi mis-informasi dalam penyampaian. IOR sangat penting untuk mencegah kondisi tidak aman berlarut-larut. Dengan perbaikan ini, informasi yang disampaikan semakin akurat.

Selain itu, kita perlu meningkatkan peran *Safety Messenger* di setiap unit dengan mengadakan *sharing session* tentang safety dari nara sumber



IOR sangat penting untuk mencegah kondisi tidak aman berlarut-larut.

yang kompeten. Begitu juga *safety campaign* melalui pamflet, spanduk, sarana audio visual di setiap area kerja. Yang perlu dikembangkan kembali adalah penerbitan *Safety Briefing Sheet* ke setiap Manager unit melalui email. Promosi keselamatan tidak boleh berhenti meskipun level *safety culture* kita semakin membaik.

Untuk mendorong peningkatan budaya keselamatan, sebaiknya hasil *safety culture survey* bisa digunakan sebagai *tools* untuk mengubah pola pikir kita. Hasil survei jangan hanya menjadi slogan, tapi bagaimana menjadi bahan mengubah *mindset* kita untuk berpikir dan bertindak lebih *safe* dibandingkan sebelumnya. **▲ (Malik Dexter/TV)**

IOR



Silica Gel Tertinggal di Area APU



Satu bungkus silica gel tertinggal di APU compartment upper pesawat PK-GPL di Line 2, Hangar 3. Padahal APU door tertutup. Hal ini dapat membahayakan karena bisa menimbulkan terjadinya kerusakan APU akibat FOD. **▲ (Ibrahim Yusup/519989/TQ)**

Corrective action

Responsible Unit

Responsible unit telah menambahkan *warning sign* di area cockpit dan APU yang masih dalam perawatan. *Warning sign* tersebut sebagai reminder agar personel *aware* terhadap keberadaan Silica Gel.

Tanggapan Redaksi

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada Saudara Ibrahim Yusup yang telah melaporkan hazard ini melalui IOR. Redaksi juga mengucapkan terima kasih kepada responsible unit yang melakukan *corrective action*, sehingga potensi bahaya dapat dicegah sedini mungkin. **▲**



Informasi yang komprehensif dan komunikasi yang baik menjadi salah satu kunci penting dalam membangun budaya keselamatan.

Apalagi jika informasi itu didistribusikan secara konsisten dan komunikasi dilakukan secara berkesinambungan. Kualitas budaya keselamatan yang terbangun dapat ditingkatkan menjadi lebih baik dengan dua model utama ini. Paling tidak, Dinas Engine Maintenance telah membuktikan bagaimana distribusi informasi dan komunikasi meningkatkan level budaya keselamatan.



Diseminasi Informasi Tingkatkan Budaya Safety di Unit Engine Maintenance

Dalam survei penerapan budaya keselamatan tahun 2015, kelompok profesional di Dinas Engine Maintenance masuk kategori Mediocre Safety Culture. Berdasarkan Airlines Safety Culture Index (ASCI), ada tiga kategori level penerapan safety culture yakni Poor Safety Culture (25-58 poin), Mediocre Safety Culture (59-92 poin), dan Positive Safety Culture (93-125). Tapi, hasil yang

lebih baik diperoleh dalam survei tahun 2016. Level penerapan safety culture di Dinas Engine Maintenance meningkat menjadi Positive Safety Culture.

Pencapaian positif ini tidak lepas dari gencarnya aktifitas diseminasi informasi keselamatan yang dilakukan secara berkesinambungan oleh para superior dan

Information Dissemination Improves Safety Culture at Engine Maintenance Department

Comprehensive information and good communication is a key essential in building a safety culture. Moreover, if the information is distributed consistently and the communication is performed on an ongoing basis. The quality of safety culture can be vastly improved with these two major models. At the very least, Engine Maintenance Department has proved how the distribution of information and communications increase the level of safety culture.

In the survey of safety culture implementation in 2015, a group of professionals in Engine Maintenance Department was categorized as Mediocre Safety Culture. Based on Airlines Safety Culture Index (ASCI), there are three categories of safety culture implementation level i.e. Poor Safety Culture (25-58





peran para leader. Aktifitas-aktifitas diseminasi informasi keselamatan yang dilakukan antara lain mengadakan *Safety Surveillance* setiap pagi di lapangan. Dengan program ini proses produksi diharapkan dapat berjalan dengan aman dan kualitas produk yang dihasilkan menjadi excellent. Kegiatan lain FOD Prevention untuk mencegah masuknya Foreign Object Debris ke dalam engine maupun APU.

points), Mediocre Safety Culture (59-92 points), and Positive Safety Culture (93-125). However, better results are obtained in the survey in 2016. Implementation level of safety culture in Engine Maintenance Department has increased to Positive Safety Culture.

These positive achievements can not be separated from the incessant activities of dissemination of safety information on an ongoing basis by the superiors and the role of leader. These activities are among others the Safety Surveillances held every morning in the field. With this program, the production process is expected to run safely and the quality of product will become excellent. Other activity is FOD Prevention to prevent the entry of foreign object debris to the engine or APU.

Implementation of IOR (Internal Occurrence Report) is also encouraged so that the initiative to report the incident that has the potential hazard can be seen immediately and mitigated. Periodically, a self-audit is also performed on all aspects related to safety to help forming the

Penerapan IOR (Internal Occurrence Report) juga digalakkan agar inisiatif melaporkan kejadian yang berpotensi hazard dapat diketahui segera dan dimitigasi. Secara berkala, juga dilakukan audit pada semua aspek yang berhubungan dengan keselamatan untuk membantu membentuk paradigma tentang keselamatan yang lebih baik. Yang tidak kalah penting tentu saja investigasi setiap kasus untuk mencari akar masalah. Hasil investigasi menjadi bahan perbaikan ke depan.

Langkah Dinas Engine Maintenance tidak hanya sampai di sini. Pendistribusian Safety Briefing Sheet kepada seluruh Manager terus dilakukan untuk ditindaklanjuti sebagai bahan briefing. Hal ini ternyata berdampak positif terhadap penumbuhan budaya keselamatan di setiap lini di Dinas Engine Maintenance. Program menarik lainnya adalah *Safety Awareness Announcement*, yang di implementasikan setiap hari melalui siaran dengan media pengeras suara sebelum dan sesudah melakukan aktivitas bekerja.

Semua program ini membuat personel Engine Maintenance semakin memahami seluk beluk keselamatan dan implementasinya dalam aktivitas sehari-hari. Kondisi yang diharapkan inilah yang menjadi bekal penting meningkatkan kualitas budaya keselamatan di lingkungan Engine Maintenance sehingga mendapatkan hasil Positive Safety Culture. ▲ **(Suhermanto)**

paradigm of better safety. More importantly, of course, is the investigation in every cases to find the root cause of the problem. The results of investigation become the material for improvements in the future.

The acts of Engine Maintenance Department do not stop here. Distribution of Safety Briefing Sheet to all Manager continue to be followed up as briefing material. It turned out to give a positive impact on the growth of a culture of safety in each line in Engine Maintenance Department. Another interesting program is the Safety Awareness Announcement, which is implemented daily through loudspeakers broadcast by the media before and after work activities.

*All this programs will make the Engine Maintenance personnel gain a better understanding of safety and its implementation in daily activities. This expected condition becomes the important provision to improve the quality of safety culture in Engine Maintenance Department to achieve the results of Positive Safety Culture.. ▲ **(Suhermanto)***



Meningkatkan Budaya Safety dengan Metode ASCI

Sejak tahun 2012, GMF AeroAsia menggunakan Airlines Safety Culture Index (ASCI) untuk mengetahui implementasi program keselamatan dan tingkat pencapaiannya. Metode survei yang menggunakan 25 pertanyaan ini telah digunakan oleh Qantas Airline. Namun, GMF menyesuaikan dengan menyusun pertanyaan yang sejalan dengan implementasi Safety Management System (SMS) di perusahaan perawatan pesawat. Kuisisioner terkait safety culture yang diajukan kepada responden mencakup enam kategori yakni Management Commitment, Staff Commitment, Communication, Training, System & Procedure dan Perception of Safety.

Metode ASCI memberikan tiga kategori hasil survei yakni Poor Safety Culture (25-58 poin), Mediocre Safety Culture (59-92 poin), dan Positive Safety Culture (93-125). Sejak metode ini digunakan pada tahun 2012, GMF berusaha mencapai Positive Safety Culture. Hal ini karena GMF sudah mengimplementasikan SMS sejak tahun 2008. Positive safety culture mengindikasikan banyak hal, seperti yang disebutkan berikut ini. Informasi terkait dengan permasalahan safety dilapangan selalu diungkap untuk dimitigasi. Perusahaan melatih dan mendayagunakan safety messenger sebagai change agent of safety di lapangan. Apabila ada ide baru terkait pengembangan safety diterima dengan baik dan juga diapresiasi. Jika terjadi case atau kejadian menyangkut safety dilapangan, selalu dicari penyebabnya dan dilakukan corrective dan preventive action agar tidak terulang kembali. Itulah beberapa nilai yang merepresentasikan positive safety culture didalam suatu organisasi berdasarkan metode ASCI.

Dalam survei terbaru yang dilakukan sejak Agustus 2016 hingga Oktober 2016, sebanyak 1.188 responden yang meliputi Safety Action Group (SAG) di Cengkareng dan 5 SAG di Multibase Station dilibatkan. Mereka terdiri dari jajaran struktural dan profesional di lapangan yang mencapai 30% dari total jumlah karyawan. Sebanyak 70% data survei diambil secara random sampling. Sedangkan 30% lainnya

Improving Safety Culture by using ASCI Method

Since 2012, GMF Aeroasia has been using Airlines Safety Culture Index (ASCI) to measure the implementation of safety program and its level of accomplishment. This survey method, which consists of 25 questions, has been used by Qantas Airline. However, it was adapted by GMF Aeroasia by using questions that are adapted to the implementation of Safety Management System (SMS) for aircraft maintenance company. These questions cover six different categories, which are management commitment, staff commitment, communication, training, system & procedure, and perception of safety.

ASCI method yields three categories of rating: poor safety culture (25-58 points), mediocre safety culture (59-92 points), and positive safety culture (93-125 points). Since its implementation in 2012, GMF strived to achieve Positive Safety Culture rating as the SMS itself has been implemented since 2008. Positive safety culture indicates a lot of things and among of them are the following. Information regarding safety related trouble in the field was always disclosed so that it can be mitigated. Company trains and employs safety messenger as the change agent of safety in the field. Any new idea related to safety improvement is well received and appreciated. The root cause of any case or incident related to safety is

always investigated and both corrective and preventive action was taken to avoid recurrences. Those are a couple of values that represent positive safety culture in an organization based on ASCI method.

In between August 2016 and October 2016, a new survey was done. This survey involved 1.188 respondents which includes Safety Action Group (SAG) at Cengkareng and 5 other SAGs at multibase station. The respondents were structural ranks and field professionals that make up 30% of the company's employee. 70% of the surveys were taken by means of random sampling while the other 30% were by interviews. All data was processed and analyzed to specify level of safety culture in GMF.

The result of this survey shows that safety culture implementation in GMF scored 98,3 points or fell



Oleh: Hariyadi Wirja

GM Safety Inspection



melalui wawancara. Semua data yang masuk diolah dan dianalisa untuk menentukan hasil yang dapat menggambarkan tingkat budaya safety di GMF.

Dari analisa survei didapatkan hasil sebagai berikut. Tingkat implementasi budaya safety di GMF mencapai poin 98,3 atau masuk dalam kategori Positive Safety Culture. Hasil ini lebih baik dibandingkan target yang dicanangkan yakni 97,5. Jika responden dari jajaran struktural dan profesional dipisahkan, hasilnya memberikan gambaran sebagai berikut. Pencapaian responden struktural sebesar 103,1 poin. Sedangkan responden profesional di lapangan mendapat 97,5 poin. Meski demikian, hasil responden profesional masih masuk dalam target.

Hasil survei ini tidak hanya memberi gambaran dalam bentuk angka. Dari 12 SAG yang menjadi responden, sebanyak 4 SAG disarankan meningkatkan pencapaian skor ASCI. Meskipun sudah masuk kategori Positive Safety Culture, skor yang dicapai diharapkan meningkat hingga pencapaian tahun ini yakni 98,3. Peningkatan budaya keselamatan di empat SAG ini dilakukan dengan meningkatkan manajemen komitmen, staff komitmen, komunikasi, training, system & procedure serta perception of safety. Dari survei ini juga diketahui terdapat satu SAG mendapatkan peningkatan skor yang cukup tinggi melampaui pencapaian tahun sebelumnya.

Yang menarik dalam survei tahun ini adalah responden juga dibagi berdasarkan kategori usia yang terdiri dari tiga kelompok yakni 20-24 tahun, 25-39 tahun, dan 40 tahun ke atas. Pengelompokan ini tidak lepas dari kehadiran karyawan baru dalam jumlah besar dalam empat tahun terakhir. Dari hasil survei berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut. Untuk karyawan kelompok umur 25-39, perlu peningkatan safety culture di area produksi karena kapasitas perawatan meningkat. Hal ini juga berlaku untuk karyawan baru pada kelompok usia 20-24 di beberapa SAG. Pemahaman mereka terhadap safety perlu ditingkatkan.

into positive safety culture category. This result was better than the target score of 97.5 points. Further classification shows when respondent of the structural and professional ranks is separated, it is obtained 103.1 points accomplishment from structural ranks and 97.5 points accomplishments from professional. However, respondent result from professional is still on par with the expected target.

This survey also yields other results than just number figures. Among 12 SAGs respondents, 4 SAGs were advised to improve their ASCI score. Although fell within positive safety culture category, it is expected that their scores can improve and reach 98.3 by this year. Improvement in these 4 SAGs will be done by improving management's commitment, staff commitment, communication, training, system & procedure, and perception of safety. This survey also shows that one SAGs achieve high score improvement compared to last year's score.

One interesting remarks from this survey came from age categorization. Respondents were classified into 3 age categories, age 20-24 years, age 25-39 years, and above 40 years. This classification was done to consider the huge number of new recruits within the last 4 years. The result shows that safety culture improvement is necessary in production area for the 25-39 years old respondents as the maintenance capacity was growing. Some goes for the 20-24 years old respondents in several SAGs. Their understanding about safety must be strengthened.

Survey with ASCI method indeed gave a lot of interesting insight as the results were not just a mere number figures. From the interviews, respondents' wishes and expectations were also revealed. 680 respondents (57%) gave positive input regarding personal protective equipment (PPE), training, tool & equipment, personnel, and facility.

This safety culture survey provides a portrait of SMS implementation in SAGs who represents maintenance area and is the core business of GMF as a maintenance and repair organization (MRO). According to ASCI method, from this portrait, activity



Survei memakai metode ASCI ini memberikan banyak gambaran menarik karena hasilnya tidak sekadar angka-angka. Dari proses wawancara terungkap juga keinginan dan harapan responden. Sebanyak 680 responden (57%) memberikan masukan positif, lima besar masukan terkait dengan alat pelindung diri (APD), training, tool & equipment, personnel serta facility.

Hasil safety culture survey ini merupakan sebuah potret tentang implementasi safety management system pada area SAG yang merepresentasikan area maintenance dan merupakan core bisnis GMF sebagai sebuah MRO. Sesuai metode ASCI, dari potret yang didapat tersebut, bisa dirancang suatu activity program yang berhubungan dengan pencapaian survey pada saat itu. Untuk menjawabnya, hasil dari safety culture survey ini telah disampaikan kepada para ketua SAG dan Board of Director serta dipresentasikan dalam SAG Monthly Activity Review. Usulan activity program juga telah disampaikan untuk di bahas dan diolah oleh para SAG agar menjadi action plan untuk program tahun 2017. Dengan menjalankan activity plan setahun kedepan secara baik dan konsisten maka diharapkan pada survey safety culture tahun 2017, terjadi peningkatan score ASCI. Meningkatnya safety culture di perusahaan ini akan membuat proses maintenance yang menjadi safe dan berkualitas. ▲



program can be planned in accordance with the accomplishment found by the survey. To address this, all results of this safety culture survey were disclosed to all head of SAGs and board of director and it is also presented in the SAG monthly activity review. Planned activity program was also disclosed and bound to be discussed by the SAGs as the action plan for 2017. By consistently running the activity plan, ASCI score improvement is expected increased in 2017 as this will make maintenance process in this company safer and better in quality. ▲



Pojok K3

Disiplin Buang Sampah, Bukti Peduli Lingkungan

Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dapat dimulai dari hal-hal kecil dan paling mendasar seperti memilih dan memilah lalu membuang sampah di tempat yang sudah disediakan. Sampah ibarat pisau bermata dua. Kalau diperlakukan secara salah dan sembarangan, sampah berubah menjadi racun dan penyakit. Tapi, jika kita benar memperlakukannya, sampah dapat berubah menjadi sesuatu yang bermanfaat.

Supaya sampah tidak menjadi masalah, GMF sudah menyediakan tempat pembuangan sampah sesuai dengan jenisnya yang ditandai dengan label warna. Tempat sampah berwarna/berstiker merah, untuk sampah bahan berbahaya dan beracun (B3). Tempat sampah berwarna/berstiker kuning, untuk sampah anorganik seperti plastik dan styrofoam. Tempat sampah berwarna atau berstiker hijau, untuk tempat sampah organik seperti sisa makanan, dedaunan, dan ranting.



Selain tempat pembuangan diatas, tidak diperkenankan untuk membuang sampah ke dalam saluran pembuangan air. Belakangan ini, sering kali ditemukan banyaknya sampah berukuran besar masuk ke dalam saluran pembuangan air limbah industri, seperti majun, busa spon, kaleng hidrolik, dan lain sebagainya. Banyaknya sampah seringkali menyebabkan kerusakan pada pompa sehingga proses pengolahan air limbah terhambat.

Hidup sehat harus dimulai dari hal-hal sederhana dan membuang sampah di tempat yang sesuai. Janganlah bicara tentang hal besar kalau yang kecil dan sederhana saja tidak mampu melakukan. Mari, awali kebersihan dan kesehatan lingkungan dengan menunjukkan kepedulian kita dengan membuang sampah di tempat yang sesuai. ▲



Engineer Tidak Taat Prosedur, Akibatnya Pesawat Delay 12 Jam

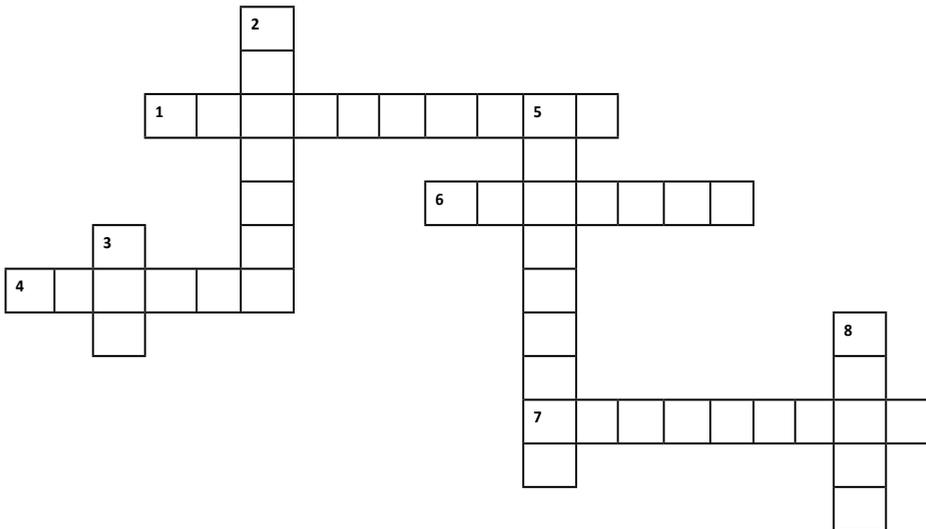
Sebuah pesawat A330-300 mendarat di Denpasar untuk transit sebelum melanjutkan penerbangan menuju Kansai International Airport. Seperti armada lain, pesawat ini harus menjalani transit check sebelum terbang kembali. Dari hasil pengecekan, pesawat dinyatakan laik terbang dengan satu HIL open yakni APU bleed unserviceable. Tanpa menunggu lama, crew pesawat langsung melaporkan hasil print PFR kepada ground engineer.

Mendapatkan laporan ini, ground engineer berinisiatif meminta crew pesawat mencoba starting engine menggunakan bantuan ground

power unit (GPU). Proses starting engine #2 berjalan dengan baik. Lalu dia meminta crew mencoba melakukan starting engine #1. Namun, ketika dia akan mencoba cross bleed start, ECAM MSG 36-21-005 AIR ENG 1 BLEED mengalami fault. Sesuai dengan prosedur yang berlaku, maka ground engineer mengecek thermostat dan fan air valve untuk selanjutnya melakukan engine run test.

Meskipun prosedur ini sudah dijalankan, ternyata masalah pada engine #1 bleed belum teratasi dengan baik. Karena problem ini tidak bisa ditangani, ground engineer memutuskan

Teka-Teki Safety Edisi Desember 2016



Across

- Langkah pencegahan terhadap accident/incident disebut.....action
- Sampah/buangan dari industri disebut.....
- Kepanjangan dari (ASCI) adalah Airline Safety.....Survey
- Salah satu jenis dari Safety Culture

Down

- Salah satu Emergency Equipment untuk pertolongan pertama
- Dokumen level 1 terkait Safety adalah.....
- IOR merupakan salah satu contoh dari.....Report
- Task untuk menguji performa dan kondisi Engine (ATA 71)



Selidik

mengganti thermostat dan fan air valve. Setelah mendapatkan informasi ini, pilot menginstruksikan untuk melakukan return to gate (RTG) dan penumpang diarahkan keluar dari pesawat. Namun, setelah thermostat dan fan air valve diganti, problem pada engine #1 belum dapat tertangani.

Untuk memecahkan problem, ground engineer melakukan trouble shooting. Berdasarkan TSM task 36-11-81-810-807, dia mestinya mengganti HP bleed valve. Tapi, untuk mengetahui hasil proses ini tidak dapat diperoleh dengan segera. Penyebabnya, tidak ada personel yang memiliki otorisasi run up untuk type pesawat A330. Untuk menjawab kebutuhan ini, maka personel yang memiliki otorisasi didatangkan dari kantor pusat bengkel pesawat yang menangani pesawat ini.

Setelah personel yang memiliki otorisasi melakukan run up datang dan melakukan run up engine sesuai prosedur dan check list, ternyata engine #1 dapat menyala kembali, termasuk juga problem engine #1 bleed yang kembali normal. Pesawat ini ternyata tidak mengalami problem serius karena sudah memenuhi persyaratan laik terbang. Status laik terbang diperoleh setelah 12 jam 10 menit terlambat dari jadwal keberangkatan.



Kegagalan ground engineer menyelesaikan problem karena dia tidak memahami filosofi trouble shooting dan prosedurnya dengan benar. Apalagi PFR tidak menunjukkan current fault. Selain itu, ECAM Message 36-21-005 AIR ENG 1 bleed fault tidak dilanjutkan sesuai dengan TSM. Kondisi ini makin parah karena run up performer tidak tersedia sehingga hasil perbaikan yang sudah dilakukan tidak dapat diketahui segera.

Keterlambatan hingga 12 jam akibat kompetensi engineer yang tidak memadai tentu merugikan maskapai penerbangan ini. Apalagi dia tidak memahami hal mendasar dari pekerjaan yang harus dia lakukan. Kejadian ini tentu menjadi pelajaran bagi semua pihak bahwa kompetensi engineer harus dapat dibuktikan dengan kemampuan memecahkan problem sesuai kewenangannya. **▲ (Daniel P.)**



Identitas Pengirim Teka-Teki Safety Edisi Desember 2016

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 2017. 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 Safety Edisi November 2016	Jawaban Teka-Teki Safety Edisi November 2016	Ketentuan Pemenang
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Batas pengambilan hadiah 10 Januari 2016 Unit TQ Hangar 2 Lantai 1 R.13 dengan menghubungi Bp. Angga Dwi Cahyo setiap hari kerja pukul 09.00- 15.00 WIB 2. Pemenang menunjukkan ID card pegawai 3. Pengambilan hadiah tidak dapat diwakilkan



Bercermin Pada Hasil Survei Budaya Keselamatan

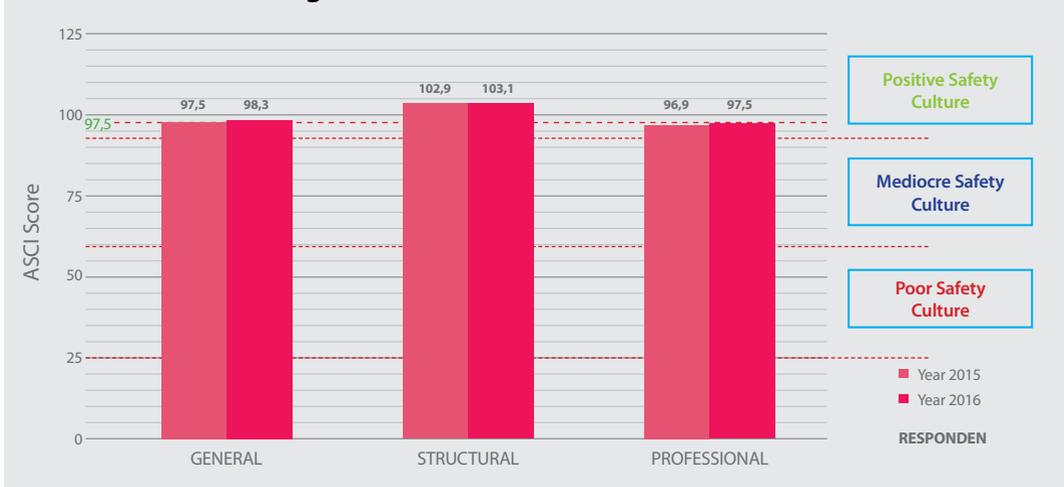
Hasil sebuah survei bukan sekadar angka-angka yang menunjukkan perkembangan implementasi suatu program di dalam perusahaan. Survei tentang penerapan program ini juga menggambarkan komitmen dan semangat setiap elemen organisasi dalam menerapkan sebuah program. Seperti implementasi program keselamatan yang berjalan di GMF AeroAsia, survei yang dilaksanakan juga menjadi cermin tentang kelebihan yang harus dipertahankan serta kekurangan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan.

Survei tentang budaya keselamatan tahun 2016 ini menggunakan metode Airlines Safety Culture Index (ASCI) seperti tahun sebelumnya.

skor yang diperoleh tiga kelompok usia ini hampir merata, perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan di usia 20-24 tahun karena populasi kelompok ini cukup besar. Sejalan dengan rekrutmen karyawan baru dari tahun ke tahun, populasi kelompok termuda ini meningkat. Di sinilah tantangan agar mereka memiliki pemahaman dan perilaku yang sejalan dengan program keselamatan.

Level Positive Safety Culture yang telah dicapai merupakan cermin dari budaya keselamatan yang diimplementasikan di lapangan. Hal ini terlihat dari karakteristik Positive Safety Culture seperti informasi terkait hazard secara aktif diselesaikan dan dibagi sebagai bahan informasi agar kejadian yang sama tidak berulang. Di sisi lain muncul

Perbandingan Score ASCI Tahun 2015 dan Tahun 2016



Hasil survei berdasarkan skor ASCI terbagi menjadi tiga level yakni Poor Safety Culture (Score 25-58), Mediocre Safety Culture (Score 59-92) dan Positive Safety Culture (Score 93-125). Dari hasil survei yang berlangsung pada 24 Agustus – 30 September 2016 dengan melibatkan 1.118 responden atau 30,7% karyawan GMF, skor yang diperoleh GMF mencapai 98,3 atau di atas target skor ASCI korporat yakni 97,5. Hasil survei ini tentu lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya.

Meski skor ASCI korporat tahun ini lebih baik, bukan berarti tidak ada ruang untuk perbaikan. Apalagi jika hasil survei dilihat berdasarkan usia responden yang dibagi menjadi tiga kelompok yakni 20-24 tahun, 25-39 tahun dan 40-64 tahun. Meski

ide-ide program safety yang disambut secara terbuka dan dipertimbangkan sebagai bagian dari improvement. Yang tidak kalah penting tentu saja karyawan telah dilatih dan dibekali dengan pengetahuan tentang safety.

Bercermin dari hasil survei tahun ini, ada beberapa improvement yang dikembangkan antara lain aspek komunikasi, sistem dan prosedur, pelatihan, serta konsistensi terhadap komitmen safety dari seluruh karyawan. Improvement harus dijalankan secara konsisten dan menyeluruh terhadap semua program yang mencakup safety briefing, safety socialization, IOR reporting, training & personel protective equipment fulfilment. ▲
(Angga Dwi Cahyo S.)



Pentingnya Customer Audit Bagi Perusahaan MRO

Sebagai perusahaan perawatan pesawat, GMF AeroAsia tidak hanya menjalani audit dari otoritas penerbangan sipil nasional dan internasional, namun juga audit dari pelanggan. Tujuannya tidak lain untuk memastikan sistem dan prosedur yang dijalankan GMF sesuai dengan ketentuan yang sudah mereka tentukan. Dengan tuntutan ini, tidak heran kalau audit menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas GMF. Dalam setahun, GMF menjalani beberapa kali audit dari otoritas penerbangan sipil maupun customer.

Salah satu customer yang baru selesai melakukan audit terhadap GMF adalah Garuda Indonesia. Sebagai *prime customer*, Garuda melakukan audit secara rutin setiap tahun untuk memastikan semua requirement sudah dijalankan dengan benar. Audit ini juga untuk meninjau apakah setiap tahapan pekerjaan di GMF

terhadap pesawat Garuda Indonesia sesuai dengan prosedur Garuda sebagai customer maupun prosedur GMF sendiri.

Audit oleh Garuda Indonesia dimulai 22 November 2016 yang mencakup seluruh area produksi di GMF seperti Base Maintenance, Line Maintenance, Engine Maintenance, Cabin Maintenance, Component Services, Engineering Services, Material Services, hingga Logistic. Audit secara menyeluruh ini dilakukan oleh 19 orang auditor yang terbagi menjadi lima tim. Audit dilakukan selama dua pekan. Setiap hari hasil audit divalidasi sehingga setiap finding yang muncul dapat disepakati bersama oleh Garuda maupun GMF.

Setiap finding ini merupakan bahan perbaikan untuk meningkatkan kepatuhan GMF terhadap prosedur dan ketentuan yang berlaku. Kepatuhan yang konsisten akan berdampak pada kualitas produk dan layanan yang dihasilkan.

Semakin tinggi kesesuaian antara produk yang dihasilkan dan harapan customer, maka semakin tinggi kepercayaan dari pelanggan. Bagi perusahaan jasa seperti GMF, kepercayaan customer adalah kebutuhan mutlak untuk menjamin kelangsungan bisnis perusahaan. Tanpa kepercayaan customer, sulit membayangkan perusahaan dapat bertahan.

Berangkat dari kewajiban memberikan yang terbaik kepada pelanggan, GMF menempatkan perhatian kepada pelanggan sebagai salah satu dari lima nilai inti perusahaan yakni Customer Focused. Nilai ini menjadi pondasi bagi perilaku setiap insan GMF untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Implementasi nilai Customer Focused, salah satunya adalah kesediaan untuk diaudit secara berkala. Audit dari customer ini diharapkan semakin meningkatkan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh GMF. **▲ (Rahadian)**



RUMPI

Rubriknya mang SAPETI

Bekerja dengan aman dan selamat bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri, perusahaan atau pelanggan.

Ingat, ada keluarga dan orang-orang tercinta yang menunggu kita pulang dengan selamat.

Lebih baik kehilangan satu menit dalam kehidupan daripada kehilangan kehidupan dalam satu menit.

Jangan remehkan setiap setiap prosedur kerja, termasuk memakai Alat Pelindung Diri.

Yang membuat kita lebih aman dan selamat dalam bekerja bukanlah harapan tapi berperilaku dengan aman dan selamat.

Bekerjalah dengan pengetahuan dan perilaku yang benar agar kita tetap aman dan selamat.

Saran Mang Sapeti



Tiga Benefit Utama Adanya Budaya Keselamatan

Program pembentukan budaya keselamatan dengan menerapkan Safety Management System (SMS) pasti membawa banyak benefit bagi perusahaan. Manfaat ini tidak hanya berkaitan dengan keamanan area kerja, tapi juga yang berhubungan dengan aspek bisnis. Dari beberapa benefit budaya keselamatan, paling tidak ada tiga benefit utama bagi organisasi.

RETURN ON INVESTMENT

Customer pasti mencari perusahaan yang dapat dipercaya untuk menjalin kerjasama. Salah satu faktor yang membuat pelanggan percaya adalah *safety culture* yang dijalankan perusahaan. Semakin kuat *safety culture* yang ada, semakin mudah perusahaan mendapatkan kepercayaan pelanggan.



TRUST



Trust baik dari pelanggan maupun karyawan sendiri. Dengan *safety culture* yang baik, kepercayaan antar karyawan lebih mudah terbangun dan *safety reporting* terhadap *hazard* bisa ditingkatkan ke level yang lebih baik.



IMPROVED AUDIT

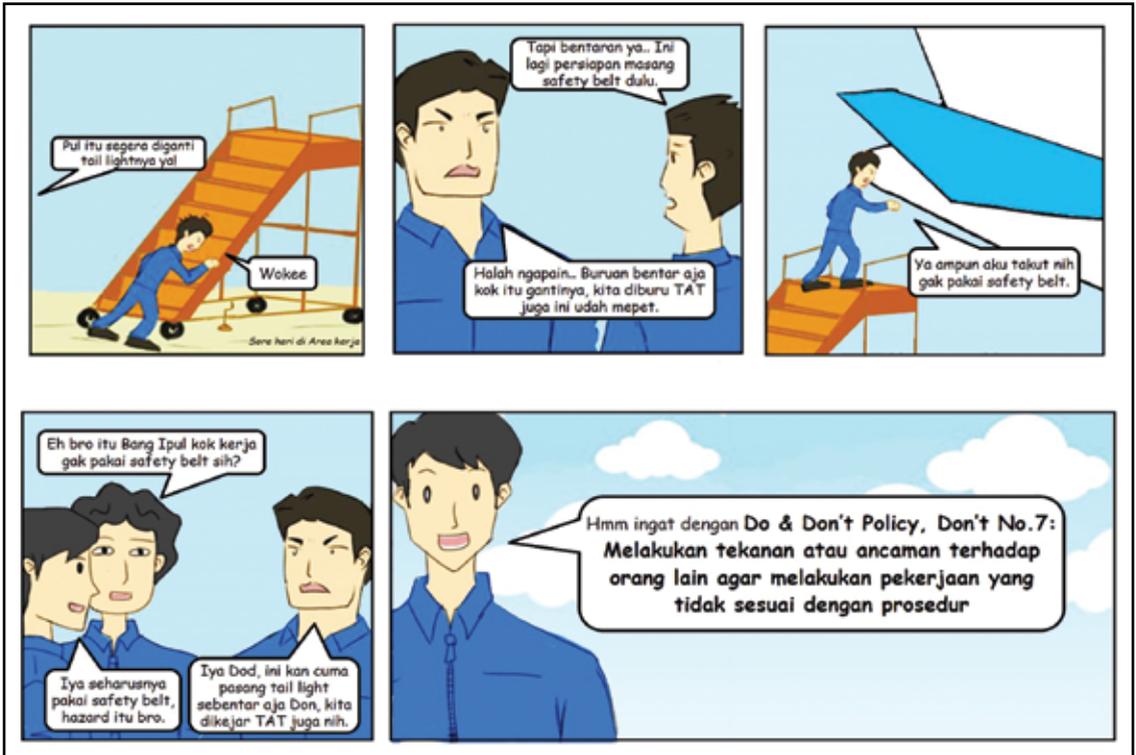
yakni *safety culture* yang baik akan menyambut audit sebagai sumber informasi eksternal yang penting dan merupakan suatu konfirmasi tentang seberapa baik organisasi bekerja.



Untuk menumbuhkan *safety culture* yang semakin kuat, lima elemen ini yakni *Learning Culture, Informed Culture, Reporting Culture, Just Culture, Flexible Culture* harus menjadi pegangan bagi kita semua. **▲ (Teguh)**



Dodo dan Dono adalah sahabat semasa sekolah penerbangan, mereka berdua dipertemukan kembali di perusahaan bengkel pesawat terbang. Dodo merupakan pribadi yang baik dengan kecakapan dan skill tinggi dalam bekerja ditambah sifatnya yang selalu aware dengan safety. Namun sedikit berbeda dengan sahabatnya Dono, adalah pribadi giat bekerja dan cekatan, namun salah satu kekurangannya adalah ceroboh. Sehingga saat bekerja bersama, Dodo sering mengingatkan Dono untuk lebih berhati-hati dalam bekerja.



PRESSURE

Usahakan untuk tidak terlalu menekan diri sendiri. Semua pekerjaan dapat dikelola dan dikomunikasikan dengan rekan kerja, supervisor, maupun manager agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik. ▲

Pressure Safety Nets

1. Usahakan tidak menekan diri sendiri
2. Komunikan keluhan anda
3. Mintalah bantuan
4. Katakan tidak



Menjadi Safety Leader yang Peduli dan Take Action



Muhammad Yunus terkejut mendengar penghasilan perempuan pembuat kerajinan dari bambu hanya USD 0,2 per hari ketika mengunjungi Desa Jobra pada tahun 1974. Perempuan itu tidak bisa lepas dari rentenir yang mematok bunga tinggi karena bank tidak memberi pinjaman. Yunus menyerahkan USD 27 untuk dibagikan kepada 42 perajin bambu sebagai pinjaman yang harus dikembalikan semampu mereka. Langkah dosen Chittagong University ini membuka pandangan

perbankan bahwa kaum miskin layak mendapat kredit modal usaha. Gerakan Yunus membesar hingga berubah menjadi Grameen Bank pada 1983. Peraih Nobel Perdamaian ini sadar untuk mengubah keadaan, dia tidak harus melakukannya sendiri.

Konsep yang sama sebenarnya dapat diimplementasikan dalam lingkungan kerja, termasuk oleh Safety Leader. Kepedulian terhadap hazard adalah salah satu sikap yang harus dilakukan kapan pun dan di mana berada. Satu kesalahan karena sikap yang acuh akan berdampak besar terhadap aktivitas produksi. Kesadaran akan potensi bahaya di area kerja adalah hal yang berharga. Tapi, perlu kita sadari bahwa kepedulian saja tidak menghasilkan apa pun. Yang paling penting adalah berani mengambil aksi adalah sikap yang dibutuhkan.

Safety Leader tentunya harus memiliki kepedulian dan berani mengambil langkah nyata untuk melindungi keselamatan dirinya, orang lain, dan lingkungan sekitarnya dari potensi bahaya dan kerugian yang ditimbulkan. Siapa pun bisa menjadi Safety Leader dan siapa pun bisa melakukan tindakan nyata untuk mewujudkan safety. Safety leader tidak mempengaruhi orang melalui status dan wewenang, tapi dengan menunjukkan safety spirit dan menginspirasi rekan kerja melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan. Jika konsep ini dijalankan, dampaknya sungguh sangat besar yakni tumbuhnya budaya keselamatan. Siapkah kita menjadi Safety Leader? **▲ (Ozzysta)**

Snapshot

Emergency Eye Wash untuk Pertolongan Pertama

Salah satu fasilitas pendukung yang dimiliki GMF sebagai perusahaan perawatan pesawat adalah Emergency Eye Wash. Alat ini berfungsi menanggulangi cedera atau luka yang terjadi pada mata di tengah proses kerja. Biasanya cedera ini disebabkan oleh debris atau kotoran yang masuk ke mata ketika melakukan aktifitas maintenance. Karena itu, Emergency Eye Wash sangat penting untuk mencegah cedera atau luka pada mata yang lebih parah. Penempatan perangkat pendukung ini diatur pada setiap jarak tertentu di Hangar.

Melihat pentingnya Emergency Eye Wash, menjaga dan merawat peralatan ini menjadi tanggung jawab kita semua. Yang perlu diperhatikan adalah kondisi peralatan ini harus siap pakai yakni ketersediaan airnya terjamin, penutup peralatan



ini harus selalu ada untuk memastikan peralatan ini bersih dari kotoran dan steril. Jangan sampai peralatan yang sudah tersedia ini tidak dapat digunakan ketika dibutuhkan. Dengan menjaga dan merawat peralatan ini, pertolongan pertama pada karyawan yang mengalami cedera atau luka pada mata dapat diberikan segera. **▲ (Marzuli)**



Budaya keselamatan adalah keniscayaan yang harus terus diperjuangkan dan dilestarikan.



NO
SHORTCUTS

SAFETY
FIRST

Enam Pilar Membangun Budaya Keselamatan

Sebagai perusahaan perawatan pesawat yang memiliki komitmen membangun budaya safety, setiap aktivitas GMF AeroAsia tidak pernah lepas dari yang dinamakan safety. Bahkan, dalam kegiatan sekecil apapun, unsur safety harus tercermin dari program dan perilaku individunya. Budaya keselamatan adalah keniscayaan yang harus terus diperjuangkan dan dilestarikan. Bisnis wajib berkembang. Dan safety juga harus berkembang bersama bisnis perusahaan.

Dalam membangun budaya keselamatan, ada enam pilar yang menjadi pondasi pertama yang harus ditegakkan di dalam organisasi. Enam pilar ini adalah *Commitment*, *Behavior*, *Awareness*, *Adaptability*, *Information*, dan *Justness*. Secara garis besar, setiap pilar dapat dijelaskan dalam paragraf paragraf berikut ini.

Commitment merupakan cermin sejauh mana setiap tingkat organisasi memiliki sikap positif terhadap keselamatan dan mengakui pentingnya keselamatan.

Behavior mencerminkan sejauh mana setiap tingkat organisasi berperilaku mempertahankan dan meningkatkan tingkat keselamatan. Sedangkan **Awareness** mencakup tentang sikap sejauh mana karyawan dan manajemen menyadari risiko bagi dirinya maupun bagi orang lain yang tersirat dari operasional keseharian organisasi perusahaan. Adapun **Adaptability** tidak lain sikap yang mencerminkan sikap karyawan dan manajemen belajar dari masa lalu dan mengambil tindakan

yang diperlukan sebagai upaya meningkatkan level keselamatan dalam organisasi.

Sedangkan **Information** merupakan cermin dari sejauh mana informasi tersebar kepada orang yang tepat di dalam organisasi dengan cara yang benar kepada orang yang tepat. Tujuannya tiada lain kecuali menghindari miskomunikasi yang dapat menyebabkan situasi berbahaya. Adapun **Justness** adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana perilaku yang aman dan pelaporan isu-isu safety mendorong perilaku aman dan mengingatkan perilaku tidak aman.

Implementasi dari enam pilar ini di dalam organisasi akan terlihat dari beberapa indikator seperti perhatian manajemen terhadap safety, kebijakan safety menjadi prioritas manajemen maupun di level personal, organisasi memiliki *safety procedure*, tumbuhnya sikap saling mendorong serta mengingatkan perihal safety. Selain perilaku tersebut, indikator bahwa penerapan enam pilar sudah membaik antara lain tumbuhnya kepuasan kerja, ketersediaan peralatan yang lengkap, tumbuhnya perilaku proaktif mencegah kejadian yang tidak aman, dan lain-lain.

Budaya memang selalu terkait dengan perilaku orang. Karena itu, untuk mengukur keberhasilan proses membangun budaya, termasuk budaya keselamatan, langkah paling mudah adalah melihat perilaku orang-orang di dalam organisasi. Jika perilaku mereka mencerminkan budaya safety, berarti proses pembangunan budaya keselamatan berjalan di atas jalan yang benar. ▲

Pengetahuan dan Informasi Safety

PENITTY

Persuasif, Informatif, Naratif

Meningkatkan Budaya Safety dengan Metode ASCI

*Improving Safety Culture
by using ASCI Methode*

GMF Vision in 2020

Top 10 MROs in the World

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