

PENITY

Pengetahuan dan Informasi Safety

ECAST

Sebagai Referensi
Budaya Keselamatan

.....
*ECAST as a Reference
for Safety Culture*



MENGUKUR BUDAYA KESELAMATAN PERUSAHAAN

Measuring Company's Safety Culture

Implementasi budaya keselamatan harus selalu diukur untuk mengetahui efektivitas program dan strategi yang telah dijalankan. Hasil pengukuran harus menggambarkan kondisi yang sebenarnya dan tercermin dari produk yang dihasilkan. Kalau hasil penilaian sudah baik namun dampaknya belum sesuai harapan, tentu perbaikan harus dilakukan. Perbaikan bisa saja tentang strategi yang dijalankan atau mungkin metode pengukuran yang perlu disesuaikan.

Untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kondisi terkini, PT GMF AeroAsia Tbk. menggunakan metode ECAST untuk mengukur budaya keselamatan. Metode yang pernah digunakan di negara-negara Eropa ini menekankan penerapan prinsip dasar budaya keselamatan yang meliputi 6 dimensi. Dengan 6 dimensi ini, kita tidak hanya mendapatkan hasil dalam bentuk angka, namun juga tingkat kematangan (*maturity level*) dalam menerapkan budaya keselamatan.

Metode ECAST yang digunakan mulai tahun 2018 ini diharapkan menjadi salah satu lompatan besar dalam peningkatan aspek *safety and quality* di PT GMF AeroAsia Tbk. Dua aspek ini menjadi indikator utama sebuah perusahaan perawatan pesawat untuk mendapatkan kepercayaan pasar. Majalah *Penity* edisi bulan Agustus 2018 ini menjadikan ECAST sebagai kajian utama untuk menambah wawasan kita. Selamat membaca. [☑](#)

Safety culture implementation must be consistently measured to determine the effectiveness of implemented programs and strategies. Measurement results must describe actual conditions and reflected in the products. If the assessment results are good but the impact has not been as expected, improvements absolutely must be made. Improvements are about any implemented strategies or maybe tailoring measurement methods to be more relevant.

To be more relevant to the latest progress, PT GMF AeroAsia Tbk. using ECAST method to measure safety culture. This method that used in European countries emphasizes the application of basic principles safety culture which includes 6 dimensions. With these 6 dimensions, we will not get results in numbers only, but also the maturity level in applying safety culture.

ECAST method that starting used in 2018 is expected to be one of the major leaps in improving safety and quality aspects at PT GMF AeroAsia Tbk. These two aspects are the main indicators of an aircraft maintenance company to get trust from customer. *PENITY* magazine on August 2018 edition makes ECAST become the main topic to add our insight. Happy reading. [☑](#)



Salam,
Redaksi *Penity*

Regards,
Editor of *Penity*

**Sudjono**

Manager Production-2 Line 5

Komunikasi

dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Komunikasi merupakan aspek penting dalam pelaksanaan project maintenance, terutama bagi semua yang terlibat dalam project. Komunikasi dilakukan secara langsung melalui meeting, briefing maupun eksekusi pekerjaan di lapangan. Selain itu, penggunaan aplikasi pesan seperti *whatsapp* juga menjadi saluran komunikasi yang efektif dalam pelaksanaan project.

Setiap tim produksi harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan tim produksi yang lain agar semua pekerjaan dapat dilakukan secara berkelanjutan hingga seluruh job card selesai dikerjakan. Penggunaan *hand over book* sebagai media komunikasi menjadi penting

dalam proses peralihan pekerjaan. Tim produksi pertama harus menginformasikan pekerjaan yang selesai dikerjakan dan pekerjaan yang *on progres* secara jelas. Tim produksi berikutnya harus memahami informasi ini secara utuh sehingga bisa menindaklanjuti pekerjaan berikutnya.

Komunikasi juga harus diterapkan dengan baik pada personel. Berbagai gaya komunikasi santai atau tegas bisa digunakan sesuai dengan kondisi. Melalui komunikasi yang baik, leader bisa memberikan arahan, motivasi, atau informasi lainnya. Khusus terkait *airworthy* dan *safety* harus dikomunikasikan secara tegas karena merupakan hal yang tidak bisa ditoleransi. [🔗](#)

Saran

Artikel Tentang Bahaya Uap Fuel



Saya mengusulkan majalah *Penity* membahas tema tentang bahaya uap *fuel* terhadap kesehatan paru-paru. Topik ini penting karena ada beberapa *task* yang mengharuskan personel perawatan di Base Maintenance masuk ke dalam *fuel tank*. (Muhammad Tesar Setiyadi / 582275 / TBN-23)

Jawaban:

Terima kasih atas sarannya. Artikel tentang bahaya uap *fuel* akan kami sajikan di Rubrik *Pojok K3* pada *Penity* edisi mendatang. Mengingat uap *fuel* sangat berbahaya bagi paru-paru, saran kami jangan lupa menggunakan *protective equipment* yang sesuai (ex : *respirator*) ketika bekerja. Jika menemukan *hazard*, laporkan segera. Salam Safety

Setiap terjadi kecelakaan kerja, faktor manusia menjadi perhatian serius karena dianggap sebagai faktor yang paling sering berkontribusi terhadap kecelakaan. Dugaan ini tentu tidak salah karena banyak hasil penelitian yang menemukan faktor manusia memang menjadi pemicunya. Apalagi manusia mengalami kelelahan (*fatigue*) ketika beraktivitas secara terus-menerus sampai melebihi batas kemampuannya. Dalam kondisi lelah, kapasitas manusia berkurang yang ditandai dengan perasaan letih dan lemah sehingga tidak fokus dalam bekerja.

Kelelahan tidak hanya berhubungan dengan fisik, namun juga mental. Selain itu, kelelahan juga ada yang bersifat akut dan datang tiba-tiba atau bersifat kronis dan bertahan. Kelelahan



MENGURANGI KELELAHAN DENGAN WELLNESS PROGRAM

ini harus dikelola dengan baik supaya tidak menjadi hambatan dalam bekerja. Management berkomitmen untuk menjalankan program *Fatigue Risk Management* (FRM), untuk itu Unit Quality, Health, Safety and Environment (TUK) mengadakan program pengukuran kelelahan kerja pada Juli 2018 yang melibatkan 100 karyawan dari unit produksi maupun unit supporting sebagai sampel. Pengukuran dilakukan dengan pemberian respon dibantu alat Lakasidaya L-77 yang mencakup rangsang suara dan rangsang cahaya.

Hasil pengukuran ini akan menunjukkan seseorang mengalami kelelahan akut (fisik) yang bersifat mendadak dan sementara atau kelelahan kronik (fisik dan mental) yang bersifat mendadak dan bertahan. Berdasarkan kategori, hasil pengukuran terbagi menjadi 4 yakni normal, ringan, sedang dan berat.

Dari 100 sampel yang diuji, ternyata 8% mengalami kelelahan sedang yang ditandai dari respon terhadap rangsang cahaya dan rangsang suara. Pengukuran ini dilakukan oleh dokter spesialis okupasi (keselamatan kesehatan kerja)

yang ditemani oleh tim pencatat respon.

Untuk mereka yang mengalami kelelahan kronik tingkat sedang, dokter merekomendasikan *assessment* lanjutan dan mengadakan Forum Group Discussion (FGD) untuk mencari penyebab kelelahan ini. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan *wellness* program di lingkungan kerja. *Wellness* program adalah penerapan pola hidup sehat karyawan dan keluarga melalui intervensi terhadap pekerja, lingkungan pekerjaan, dan keluarga.

Tujuan *wellness* program adalah (1) meningkatkan status kesehatan dan kualitas hidup pekerja, (2) mengurangi angka kecelakaan kerja, (3) meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerja, (4) menurunkan biaya kesehatan dan kecelakaan kerja, (5) meningkatkan citra baik perusahaan. Sebelum program ini dijalankan, tidak ada salahnya kita memulai lebih dulu untuk diri sendiri dengan membangun hidup yang seimbang antara kehidupan rohani (ketuhanan dan ibadah) serta kehidupan jasmani (pekerjaan dan keluarga).

 [Putri Sayekti]



assisted by *Lakasidaya L-77* tool which includes sound stimuli and light stimuli.

The results of this measurement will show a person experiencing sudden acute fatigue (physical) and temporary or chronic fatigue (physical and mental) that is sudden and permanent. Based on the category, the measurement results are divided into 4 namely normal, mild, moderate and severe.

From the 100 samples tested, it turned out that 8% experienced moderate fatigue which was marked by the response to light stimuli and sound stimuli. This measurement is carried out by occupational specialists (occupational health safety) accompanied by the response recording team.

For those who experience moderate chronic fatigue, doctors recommend advanced assessment

Reducing Fatigue with Wellness Program

Every accident at work occurs, human factors become a serious concern because it is considered as the most contributing factor to accidents. This presumption is certainly right since a lot of research results have found that human factors are indeed the trigger. Moreover, humans experience fatigue when they act continuously until they exceed their ability limits. In a tired condition, human capacity is reduced which is characterized by feeling tired and weak so they do not focus on work.

Fatigue is not only related to physical, but also mental. In addition, there is fatigue that is acute and comes suddenly or is chronic and permanent. This fatigue shall be managed well hence it does not become an obstacle to work. Management is committed to run the Fatigue Risk Management (FRM) program, therefore the Quality, Health, Safety and Environment Unit (TUK) hold a work exhaustion measurement program in July 2018 involving 100 employees from the production unit and supporting units. Measurements are made by providing responses



and hold a Forum Group Discussion (FGD) to find the cause of this fatigue. In addition, the company also needs to do a wellness program in the work environment. Wellness program is the implementation of employees' and family's healthy lifestyle through intervention in workers, work environment and family.

The objectives of the wellness program are (1) improving the health status and quality of life of workers, (2) reducing the number of work accidents, (3) improving the performance and productivity of workers, (4) reducing health and work accidents costs, (5) improving the good image of the company. Before this program is implemented, there is no harm in starting first for ourselves by building a balanced life between spiritual life (divinity and worship) and physical life (work and family). [\[Putri Sayekti\]](#)



Erman Noor Adi

EPM External Facility Certification & MRO Batam



ECAST

Sebagai Referensi Budaya Keselamatan

ECAST as a Reference for Safety Culture

Dalam dunia penerbangan, setiap organisasi seperti airlines, pengatur lalu lintas udara, bandar udara, hingga perawatan pesawat memiliki struktur, proses, maupun lingkungan operasional sendiri. Kondisi yang berbeda ini menuntut pendekatan khusus dalam pengembangan budaya keselamatan di masing-masing organisasi. Dengan pendekatan yang sesuai karakteristik setiap organisasi, pengembangan budaya keselamatan diharapkan semakin kuat sehingga Safety Management System (SMS) berfungsi dengan baik.

Bagi industri penerbangan, SMS merupakan pondasi dan persyaratan mengembangkan budaya keselamatan. Karena itu, ICAO dan EASA mendorong percepatan implementasi SMS di seluruh Eropa dengan membentuk kelompok kerja SMS ECAST (European Commercial Aviation Safety Team) untuk mengajukan materi referensi

In aviation industry, every organization such as airlines, air traffic controllers, airports, and aircraft maintenance has its own structure, process and operational environment.

These different conditions require a special approach for developing a safety culture in each organization. By a specific approach related to the characteristics, the development of a safety culture is expected to be stronger so that the Safety Management System (SMS) runs properly.

For the aviation industry, SMS is the foundation and requirement to develop a safety culture. Therefore, ICAO and EASA encourage the acceleration of the SMS implementation in all of Europe by establishing the ECAST (European Commercial Aviation Safety Team) SMS working group to submit the safety culture reference material. The ECAST reference does not only help the organizations deal with problems quickly,

budaya keselamatan. Referensi ECAST tidak sekadar membantu organisasi mengatasi masalah dengan cepat, namun juga memberikan kesempatan unik guna mencapai tingkat kesamaan, bahasa umum, dan data referensi budaya keselamatan.

Agar referensi ini bermanfaat maka, kerangka budaya keselamatan ditempatkan pada tingkat yang cukup tinggi untuk memungkinkan adopsi yang luas dan digunakan oleh seluruh pelaku industri penerbangan. Namun, pada saat yang sama kerangka kerja ini harus terperinci untuk membantu memudahkan pemahaman serta peningkatan budaya keselamatan yang sesuai dengan karakter setiap organisasi. Karena itu, definisi budaya keselamatan dibuat tidak terlalu akademis agar mudah dipahami dan mendukung ketelitian dalam implementasinya.

Dengan definisi yang sederhana, budaya keselamatan bisa diartikan sebagai sejauh mana setiap individu dan kelompok menyadari risiko dan bahaya yang tidak diketahui, yang disebabkan oleh kegiatannya. Termasuk juga cara berperilaku serta meningkatkan keselamatan. Dari berbagai definisi itu, budaya keselamatan setidaknya mengandung enam karakteristik yakni komitmen, perilaku, kesadaran, adaptabilitas, informasi dan keadilan. Untuk memudahkan implementasi, setiap karakter ini diungkapkan dalam istilah yang lebih terukur yang disebut sebagai indikator untuk mengukur penerapan budaya keselamatan.

Berbekal indikator ini, pengukuran budaya keselamatan disesuaikan dengan karakter industri yang akan dinilai melalui survei atau wawancara. Pertanyaan yang diajukan dalam survei tidak bersifat umum untuk semua industri, tapi spesifik untuk domain tertentu. Sebagai contoh, pertanyaan untuk organisasi perawatan pesawat dibuat berbeda dibanding dengan pertanyaan untuk pengatur lalu lintas udara. Begitu juga dengan pertanyaan untuk personel disesuaikan dengan karakter organisasi masing-masing.

Dengan indikator yang bersifat umum dan sesuai karakter organisasi, jawaban pertanyaan tidak hanya memastikan konsistensi kerangka safety culture, namun juga sekaligus bisa mengkomunikasikan budaya keselamatan di dalam organisasi dan industri. Dengan

but also provides unique opportunities to achieve similarity levels, common language, and safety culture reference data.

In order for this reference to be useful, a safety culture framework is placed at a high enough level to enable the large adoption and be used by all aviation industry stakeholders. However, at the same time this framework must be detailed to help understanding and improvement of safety culture that is appropriate to the character of each organization. Therefore, the definition of safety culture is not too academic to be easily understood and support the accuracy in its implementation.

With a simple definition, safety culture can be interpreted as the extent to which each individual and group is aware of unknown risks and dangers caused by their activities. It also includes the ways to behave and improve safety. From these various definitions, safety culture contains at least six characteristics namely commitment, behavior, awareness, adaptability, information and justice. To facilitate the implementation, each of these characters is expressed in more measurable terms as indicators to measure the application of safety culture.

Equipped with this indicator, measurement of safety culture is adjusted to the character of the industry that will be assessed through surveys or interviews. Questions submitted in the survey are not general for all industries, but are specific to certain domains. For example, questions for aircraft maintenance organizations are different with air traffic controllers. Likewise with questions for personnel are adjusted to the character of each organization.

With general indicators and





demikian, pengumpulan data referensi tentang penerapan budaya keselamatan dapat diperoleh dengan cepat sekaligus sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Hasil pengukuran yang menggambarkan penerapan budaya keselamatan ini juga bisa diperoleh meski survei dilakukan menggunakan kuesioner, wawancara atau teknik lain. Apalagi jika responden diberikan pilihan campuran pertanyaan positif dan negatif untuk mencegah mereka memilih sendiri jawaban yang diinginkan. Semua jawaban dalam survei nantinya tergambar dalam skor yang menunjukkan tingkat kematangan budaya keselamatan di dalam organisasi.

Dengan kerangka inilah penggunaan metode ECAST dapat memberikan gambaran yang lebih utuh tentang tingkat budaya keselamatan di organisasi yang sejalan dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi maupun industri perawatan pesawat terbang. [P](#)

appropriate to the character of the organization, the answer to the question does not only ensures the consistency of the safety culture framework, but also at the same time can communicate the safety culture in the internal organization and industry. Thus, the collection of reference data on the application of safety culture can be obtained quickly and in accordance with the reality in the field.

Measurement results that illustrate the application of safety culture can also be obtained even though surveys are conducted using questionnaires, interviews or other techniques. Especially if the respondent is given a choice of a combination of positive and negative questions to prevent them from choosing their own expected answers. All answers in the survey will be reflected in a score that shows the level of maturity of the safety culture in the organization.

By this framework, the use of the ECAST method can provide a more complete picture of the level of safety culture in organizations that are in line with the needs and development of aircraft maintenance organizations and industries. [P](#)



Kenali Petunjuk Awal Menghadapi Kebakaran

Kebakaran menjadi salah satu ancaman bahaya yang dapat mengintai di berbagai tempat, bisa terjadi kapan saja dan di mana saja. Pemicu kebakaran bisa beragam mulai dari korsleting peralatan listrik, bahan bakar yang mudah terbakar sampai kesalahan manusia. Untuk mencegah potensi kebakaran dan mengelola risiko yang mungkin terjadi, ada baiknya program tentang pencegahan kebakaran selalu dipatuhi.



Salah satu yang wajib dikenali adalah Fire Action Notice Signs (FANS) atau dikenal sebagai Aksi Tanggap Kebakaran. Aksi ini merupakan tindakan yang wajib diketahui oleh seluruh personel jika melihat api atau kebakaran. Untuk mendukung upaya ini, perusahaan juga sudah memiliki FANS yang tertuang dalam bentuk ERP Flow Process. Sesuai dengan prosedur di dalam FANS, jika melihat kebakaran maka, harus:

- ▶ Bunyikan alarm keadaan darurat terdekat.
- ▶ Hubungi Emergency Call di 8000 atau 021 550 8000
- ▶ Jika api merupakan jenis api ringan, cari Alat Pemadam Api Ringan (APAR) terdekat dan padamkan api tersebut.
- ▶ Jika api tidak dapat dikendalikan, segera lakukan prosedur evakuasi keadaan gawat darurat.
- ▶ Ikuti petunjuk evakuasi dan keluar melalui pintu keluar terdekat.
- ▶ Berkumpul di Assembly Point sampai tanda bahwa kondisi aman diumumkan. [P](#)



Salah Perkiraan, Wing Pesawat Tersangkut Tail Pesawat Lain



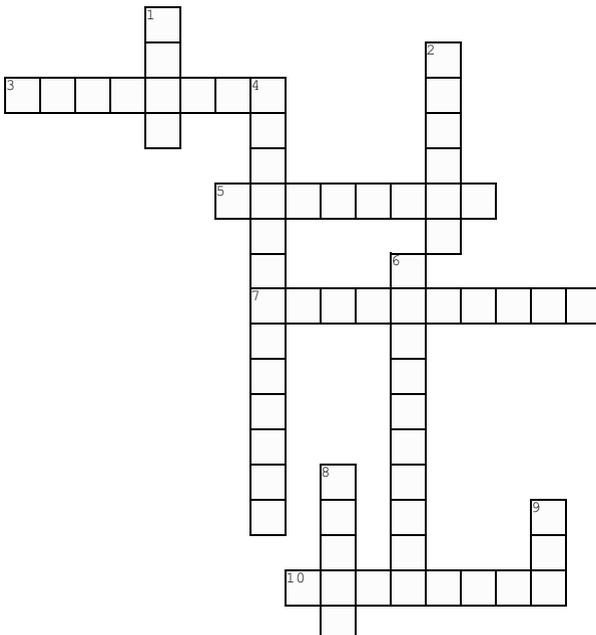
Setelah beroperasi selama sehari-hari, sebuah pesawat B737-NG bersiap menjalani perawatan di salah satu bengkel perawatan pesawat terbang. Sesuai rencana yang ditentukan, pesawat ini mulai ditarik oleh *towing car* menuju hangar perawatan. Selain operator *towing car*, seorang *wingman* juga ditugaskan mengawal pesawat sampai masuk ke hangar. Begitu tiba di depan hangar, ternyata hangar ini sudah penuh oleh pesawat yang menjalani perawatan.

Melihat kondisi ini, operator *towing car* dan *wingman* berkoordinasi dengan otoritas hangar agar pesawat diizinkan masuk meskipun slot sudah penuh. Namun, setelah berdiskusi, otoritas hangar mengizinkan pesawat masuk dengan syarat ditempatkan di *space* yang kosong. Pertimbangannya pesawat ini hanya menjalani perawatan ringan dan tidak membutuhkan waktu lama. Karena itu, posisi pesawat harus miring atau sebagian badan pesawat saja yang masuk hangar.

Untuk memasukkan pesawat ini, operator *towing car* meminta tambahan satu orang *wingman*.



TTS EDISI AGUSTUS 2018



MENDATAR (ACROSS)

3. Penerapan pola hidup sehat melalui intervensi terhadap pekerja, lingkungan pekerjaan, dan keluarga. Definisi dari ...program
5. Salah satu *framework* dalam metode Safety Culture Survey yang mencerminkan 'Perilaku' personel GMF terhadap Safety.
7. ECAST: *European ...Aviation Safety Team*
10. Titik kumpul pada kondisi emergency adalah point

MENURUN (DOWN)

1. Aksi tanggap kebakaran (Singkatan-Inggris)
2. Model *maturity level* ECAST dikembangkan oleh pakar safety culture, yaitu Prof. Patrick...
4. Survey untuk mengukur implementasi budaya safety di GMF adalah...survey
6. Terdapat 5 *maturity level* dalam metode Safety Culture Survey GMF, yang paling tinggi adalah...
8. Metode yang digunakan GMF untuk Safety Culture Survey tahun 2018 (singkatan)
9. Safety Inspection (Office Code)



Dalam berbagai forum dan kesempatan, para ahli keselamatan dunia memiliki satu kesimpulan menarik tentang bagaimana membangun budaya keselamatan di perusahaan. Mereka sepakat bahwa budaya keselamatan harus dimulai dari *top management*. Komitmen dan keteladanan para pimpinan organisasi merupakan faktor penting keberhasilan membangun budaya keselamatan. Karena itu, mereka harus memiliki *safety leadership* untuk menggerakkan elemen organisasi dan memprioritaskan *safety* dalam setiap aktivitas.

Pemimpin dengan *safety leadership* yang kuat adalah pemimpin yang memiliki lima karakter di bawah ini:

- 1 Memiliki kompetensi manajerial, emosional, dan spiritual**
Pemimpin harus memiliki kompetensi manajerial untuk membuat perubahan. Tanpa kompetensi ini, pemimpin sulit menentukan visi dan strategi yang tepat dan mengajak anggota organisasi menerapkan budaya keselamatan. Selain itu, kompetensi emosional dan spiritual harus seimbang agar mampu mengendalikan diri ketika memimpin organisasi.
- 2 Memiliki sifat optimistis dan visioner**
Pemimpin harus memiliki visi keselamatan yang benar dan merumuskan dalam visi yang jelas. Karena itu, dia harus optimis dan mampu melibatkan anggotanya secara proaktif dalam implementasi *safety*. Jika *safety* sudah menjadi nilai utama dalam perusahaan, maka nilai itu akan bertahan lama.
- 3 Selalu percaya kepada tim**
Kepedulian pemimpin akan membangun kepercayaan diri anggota, terutama dalam menerapkan *safety*. Kepercayaan diri anggota juga akan muncul, saat pemimpin mempercayai timnya. Bantu dan ajaklah mereka selalu mengutamakan *safety* dalam bekerja.
- 4 Melibatkan anggota dalam penerapan safety**
Pemimpin yang punya sistem pengelolaan keselamatan modern lebih mengutamakan keterlibatan anggota (*bottom up involvement*). Melibatkan, memberdayakan dan mendorong anggota dalam penerapan *safety* ternyata menimbulkan rasa tanggung jawab mereka untuk terus mengutamakan *safety* dalam setiap pekerjaan.
- 5 Melakukan perbaikan performa safety berkelanjutan**
Pemimpin selalu punya rencana yang jelas meningkatkan kinerja *safety* di perusahaan. Meski sistem yang dijalankan sudah efektif, pemimpin akan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem yang ada untuk perbaikan guna meningkatkan performa *safety*. ^P (disadur dari laman safetysign.co.id oleh **M. Royhan**)



Audit GMF Sebagai Approved MRO Supplier to GE/CFM

Sebagai global MRO yang memiliki kerjasama dengan OEM, PT GMF AeroAsia, Tbk harus siap menjalani audit. Salah satu audit OEM dilakukan oleh General Electric (GE) pada 20-23 Maret 2018 yang berkaitan dengan supplier quality system assessment. Hasil audit diverifikasi kembali oleh auditor GE, Brian Slotta bersama representatif GE/CFM di GMF AeroAsia pada 10-14 Juli 2018. Dalam audit ini dilakukan pengecekan berbagai aspek, termasuk produk, prosedur hingga special process.

Audit selama lima hari ini difokuskan di Dinas Engine Maintenance sebagai bagian dari proses

salah satu step yang termasuk standart practice. Temuan terkait grit blast workstation tidak ada informasi terkait media yang digunakan dalam mesin. Untuk NDT workstation ditemukan equipment timer dari NDT lab yang rusak dan tidak ada identifikasi shelf life pada Developer FPI machine.

Di sisi lain, auditor juga memberikan rekomendasi antara lain engine assembly workstation agar me-review jobcard sequence untuk record serial number sebelum instalasi. Sedangkan di engine disassembly workstation disarankan mereview obcard supaya lebih memahami traceability dari beberapa part. Untuk housing and facilities, GMF disarankan melengkapi identifikasi dari semua equipment.

Untuk quality system direkomendasikan best practice yang dapat dilakukan dengan develop system untuk menyertakan beberapa dokumen tambahan di dalam final records package. Adapun quality system direkomendasikan melakukan record package review. Di scrapped parts program, GMF direkomendasikan memenuhi kelengkapan dari scrap log untuk reason for scrap dan untuk machining workstation direkomendasikan untuk ensure job card sequence.

Semua temuan di atas ditindaklanjuti dengan corrective action dan rekomendasi dilaksanakan sebagai proses continous improvement, terutama pada maintenace processnya. Dari perbaikan yang dilakukan oleh GMF, Brian Slotta menyatakan semua temuan closed dan GMF AeroAsia dinyatakan sebagai Approved MRO Supplier to GE/CFM. [Saiful]

Tujuan audit supaya GMF mendapatkan approval sebagai GE/CFM approved MRO Supplier

memenuhi services quality system specification S-485 requirements. Tujuan audit supaya GMF mendapatkan approval sebagai GE/CFM approved MRO Supplier. Dalam proses audit ini, ada beberapa temuan auditor. Salah satunya tentang contract review di mana ditemukan part PMA di engine GE/CFM. Sedangkan pada shelf life program ditemukan perbedaan *expiration date part* antara *actual* dan sistem.

Selain itu, temuan juga terkait scrapped part program di mana perawatan dari control scrapped hardware kurang terimplementasi dengan baik. Sedangkan temuan di machining workstation adalah interpretation personnel dalam measurement dari



Perencanaan (*planning*) menjadi komponen penting program keselamatan sebagai dasar dalam membangun budaya keselamatan.

"Seperti kata pepatah, gagal dalam perencanaan sama dengan merencanakan kegagalan."

Keteladanan dan *safety leadership* yang kuat merupakan inspirasi bagi pelaksana di lapangan untuk membangun budaya keselamatan.

"Perilaku pemimpin bukan hanya contoh, namun juga referensi bagi para anggotanya."



Manfaat Briefing untuk Kesuksesan Pekerjaan

Ketika semua elemen organisasi memiliki persepsi yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai, maka peluang untuk mewujudkan tujuan itu menjadi lebih besar. Termasuk juga untuk tujuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Karena itu, briefing menjadi

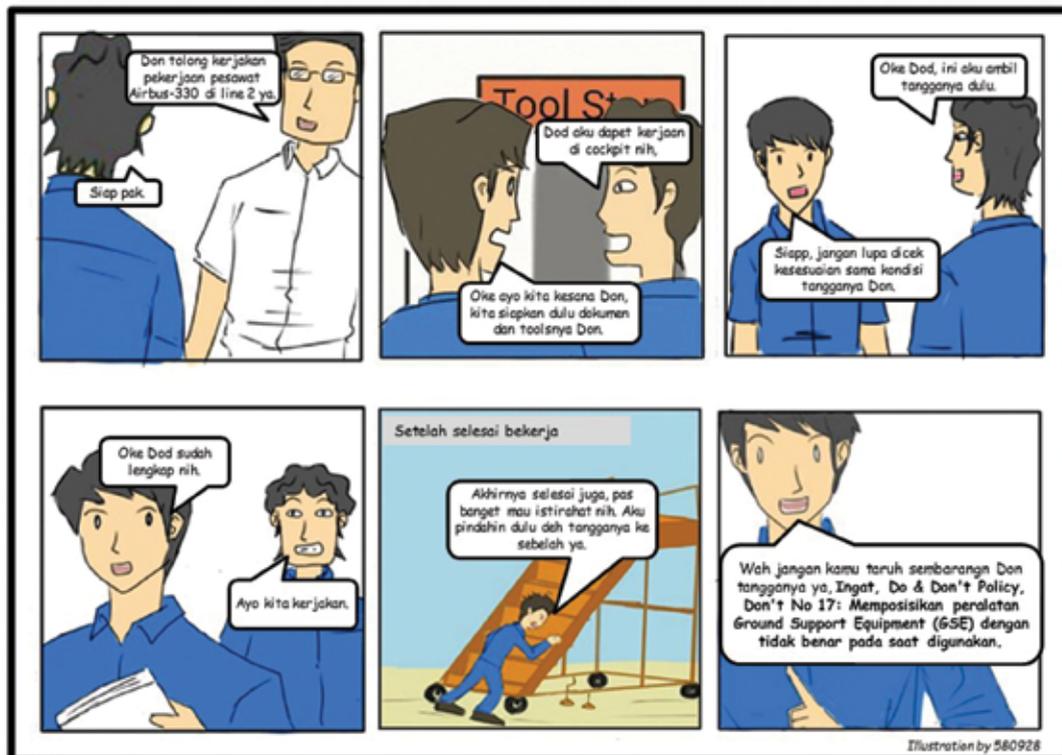
media komunikasi yang efektif bagi leader untuk menyampaikan tujuan dan target yang harus dicapai, kebutuhan manpower maupun peralatan yang dibutuhkan untuk waktu tertentu. Briefing juga menjadi sarana yang efektif untuk menanamkan nilai-nilai perusahaan hingga etos kerja yang baik.

Selain memperkuat etos kerja, briefing juga mampu menjelaskan dan memberi informasi yang rinci, akurat, tepat, relevan, dan sesuai realitas. Dialog tatap muka antara leader dan staf mampu menguatkan komitmen, kepercayaan, keyakinan, dan tanggung jawab bersama. Dengan metode ini, potensi kesalahpahaman dan ketidaktahuan dapat dihindari. Karena itu, di tengah rutinitas dan kesibukan kerja, briefing tidak boleh ditinggalkan pada saat mengawali suatu pekerjaan, karena dapat mencegah salah satu aspek Dirty Dozen yaitu lack of Team Work.

Secara garis besar, tujuan briefing antara lain memberikan pengarahan tentang kinerja team supaya tetap sesuai dengan visi dan misi organisasi, mengingatkan para anggota team agar selalu menerapkan Standar Operasional Prosedur di setiap pekerjaan yang dilakukannya. [\[Alit\]](#)



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.



Kesalahan Penulisan PN dan SN di Jobcard

Occurrence

Terdapat kesalahan penulisan PN pada dua jobcard di pesawat PK-LFL yakni, jobcard 801859783 yang seharusnya diinstal port water firex dengan pn 892480 sn 24117, namun yang tertera pada jobcard adalah port halon firext pn 892480 sn X-455938.

Jobcard 801859779 seharusnya diinstal port halon firext dengan pn 898052 sn X-455938, namun yang tertera pada jobcard adalah port halon firext pn 892480 sn 24117. [Dimas Aldiandra Adrians/581923/TEL-1]

Before



After



Responsible Unit

Responsible unit telah memperbaiki kesalahan penulisan PN dan SN di port halon firext dan water firex

Tanggapan Redaksi

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada Saudara Dimas Aldiandra yang telah melaporkan hazard ini melalui IOR sehingga potensi bahaya dapat dicegah sedini mungkin.

Belajar Kepemimpinan *dari* Luis Alberto Urzua

Setelah terjebak selama 69 hari di reruntuhan tambang di kedalaman 622 meter, akhirnya 33 pekerja tambang di kota Copiapo, Chile bisa diselamatkan. Satu per satu pekerja tambang itu keluar dari timbunan bebatuan seberat 700 ribu ton dengan alat yang disebut kapsul 'Phoenix'. Suasana suka cita membahana ketika pekerja terakhir, Luis Alberto Urzua muncul dari balik reruntuhan. Presiden Chile Sebastian Pinera menyambut lelaki 57 tahun itu dengan penuh haru dan suka cita.

Luis Urzua memang menjadi magnet pada peristiwa runtuhnya tambang emas di Chile pada 5



Agustus 2010. Pekerja yang keluar lebih dulu menceritakan kepemimpinan Luis Urzua selama terjebak di dalam reruntuhan. Luis mengatur penjatahan 10 kaleng ikan tuna dan air selama 17 hari mereka terputus total dari dunia luar. Luis pula yang mengatur urutan pekerja yang ditarik ke permukaan menggunakan kapsul Phoenix. Kepemimpinan Luis membuat puluhan pekerja tambang yang terjebak semakin yakin bahwa mereka bisa selamat.

Sebagai pemimpin, Luis malah bertaruh nyawa. Dia menolak diangkat keluar lebih dulu karena merasa bertanggung jawab atas keselamatan rekan-rekannya. Karena itu, dia memilih menjadi pekerja terakhir yang dikeluarkan dari reruntuhan pada 12 Oktober 2010.

Kepemimpinan Luis inilah yang membuat rekan-rekannya berusaha bertahan dan mencari jalan keluar. Apalagi Luis selalu memotivasi mereka dengan kata-kata, "Tuhan tidak akan meninggalkan kita."

Pemimpin dengan karakter kuat memang dibutuhkan. Apalagi ketika muncul tantangan besar yang menuntut dukungan semua kalangan. Pemimpin akan menerima dukungan selama dia mau mendahulukan kepentingan umum dan menepikan kepentingan pribadi dan kelompoknya. [\[Lukman\]](#)

Saran Mang Sapeti



Kenali Manfaat Budaya Keselamatan



Budaya keselamatan sudah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan di PT GMF AeroAsia Tbk karena harus diimplementasikan oleh setiap elemen perusahaan. Dengan budaya keselamatan yang semakin baik, bukan hanya kualitas terbaik yang didapatkan, namun juga keselamatan dan kesehatan kerja bisa dinikmati bersama. Agar budaya keselamatan ini semakin masif dalam penerapannya, setiap insan GMF perlu memahami dan menghayati manfaat budaya keselamatan.

Dari berbagai manfaat yang bisa didapatkan, yang paling penting dan krusial bagi kelangsungan bisnis perusahaan antara lain:

- ▶ Meminimalisir potensi bahaya dari kemungkinan *incident* atau *accident*.
- ▶ Meningkatkan *awareness* dari bahaya personel melakukan *error* atau *violation*.
- ▶ Mendorong personel selalu bekerja sesuai prosedur di setiap tahap pekerjaan.
- ▶ Mendorong personel melaporkan kejadian/*error* sekecil apapun untuk menghindari terjadinya *incident* maupun *accident*.

Budaya keselamatan yang baik dapat membentuk perilaku personel terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan melalui perilaku aman. Semakin banyak personel yang menerapkan prinsip bekerja dengan aman, lingkungan kerja tentu semakin aman dan nyaman untuk bekarya. [\[Triawan\]](#)



Metode Baru Mengukur Safety Culture

Sejak tahun 2011 hingga 2017, GMF AeroAsia menggunakan metode ASCI (Airlines Safety Culture Index) untuk mengukur pencapaian dan implementasi *safety culture* di mana hasilnya terbagi menjadi tiga kelompok yakni *Poor*, *Mediocre*, dan *Positive*. Namun, sejalan dengan perkembangan yang ada dan hasil implementasi di lapangan, GMF memerlukan metode baru terkait pengukuran *safety culture* yang juga pernah digunakan di negara Eropa yakni metode yang di adopt dari EASA/ECAST (European Commercial Aviation Safety Team). Metode ini akan digunakan oleh PT GMF AeroAsia Tbk. mulai tahun 2018 ini.

Secara garis besar, metode ECAST menggunakan 6 karakteristik *framework*. Lima *framework* dasar mencakup karakteristik organisasi dan persepsi personil yang meliputi *Commitment*, *Justness*, *Information*, *Awareness* dan *Adaptility*. Sedangkan puncak *framework* sebagai manifestasi dari *safety culture* yang juga diukur adalah *Behavior*. Sebanyak 6 karakteristik ini diukur di lapangan dengan melakukan survei di mana responden menjawab 48 pertanyaan yang terkait dengan 6 *framework* tersebut.

Untuk menjawab *questioner*, responden cukup mengisi *questioner* secara online dan menjawab melalui gadget atau handphone. Ada lima skala

jawaban yang disediakan yakni Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-ragu, Setuju, dan Sangat Setuju. Responden meliputi 30% pegawai tetap GMF dan 30% pegawai kontrak yang berkaitan langsung dengan operasional perawatan pesawat seperti aircraft cleaner, operator towing tractor, ADTH, dan petugas lain yang terkait.

Dengan mengisi *questioner* ini secara jujur, independen dan melihat realitas di lapangan, data yang terkumpul diharapkan menunjukkan *maturity level* dari implementasi *safety culture* di GMF AeroAsia. Dalam metode ECAST, ada lima *maturity level* yang menunjukkan tingkatan dalam rangka *improvement safety culture stage*.

Lima *maturity level* ini adalah (1) Pathological/Emerging, (2) Reactive/Managing, (3) Calculative/Involving, (4) Proactive/Cooperating, dan (5) Generative/Continually Improving. Model *maturity level* ini dikembangkan oleh pakar *safety culture*, Professor Patrick Hudson.

Hasil pengukuran *maturity level* akan menjadi panduan bagi SAG Leaders dan Top Management dalam membuat program *improvement*. Sebab, *safety culture* yang baik akan menjadi landasan dalam memajukan PT GMF AeroAsia Tbk guna mewujudkan visi dan menjalankan misinya. [P](#)

[Hariyadi Wirja]