

#134/X November 2019

PENITY

Pengetahuan dan Informasi Safety

**Mencetak Teknisi / Engineer
Berkompeten dan Handal**

*Develop Professional and
Competent Technician / Engineer*

Persuasi



Mencetak Teknisi / Engineer Berkompeten dan Handal

4 *Develop Professional and Competent Technician / Engineer*



6



7

Image source : sainsterbang.blogspot.com

- ▲ **Prolog** : Mentoring Program itu Penting, Catat! - 3
- ▲ **Pojok K3** : Safety Talk Sebagai Upaya Pengendalian Resiko di Tempat Kerja - 6
- ▲ **Selisik** : Handlamp Tertinggal Bagian Sayap Pesawat Jebol - 7

▲ **Safety Briefing Sheets** :

Ini Cara Menghindari Missing Tools - 8

▲ **Inspirasi** : Management

Dilema Tragedi Deepwater Horizon - 9

▲ **Interpretasi** : Mentoring - 12

▲ **Audit Activity** : Audit DHL - 13

▲ **Komunitas** : Mentoring, Upaya Peningkatan Kualitas SDM - 14

▲ **Best IOR** : Nitrogen Bottle Pressure Gauge Tidak Akurat - 16

▲ **Best IOR** : Data Nilai Tire Press Check Tidak di Isi - 16

▲ **Opini** : Mentoring Program 2019 - 17

▲ **Maintenance Tips** : Tips Penanganan Starter Generator - 19



9

Image source : <https://www.internasional.kompas.com>



14

Mentoring Program itu Penting,

CATAT!

Sebagai industri aviasi yang bergerak di bidang *Aircraft Maintenance*, GMF AeroAsia tentu patuh pada aturan yang sudah ditentukan. Khususnya memiliki *training program* sebagai keharusan bagi *Maintenance Repair Organization (MRO)* dengan mengacu CASR part 145-163.

Training program ini penting, untuk memastikan setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Pada dokumen level 1 *Aircraft Maintenance Organization Training Program (AMO-TP)* GMF AeroAsia disebutkan, salah satu metode *training* adalah dengan cara *mentoring program*.

Mentoring program telah diatur oleh Authority melalui CASR Part 65 ataupun Quality Assurance and Safety GMF AeroAsia melalui QP 308-01 "*Personnel Assessment, Stamp & Authorization Initial Grant, Extension, Renewal & Control*".

Secara umum proses pengajuan *authorisasi* dan *stamp* di berbagai posisi ataupun fungsi memerlukan adanya *experience log*. Sebagai contoh ketika mekanik mengajukan *M stamp* dan *authorisasi* atau *Certificate of Competence*. Dalam proses pengajuan tersebut dibutuhkan *experience log* yang di sertifikasi oleh *engineer*.

Idealnya penulisan dalam *experience log* book tersebut perlu koordinasi dan diskusi antara mekanik dengan *engineer*. Hal ini tentu saja merupakan salah satu bentuk atau implementasi dari proses mentoring.

Mentoring menjadi salah satu hal yang melekat dalam penyediaan *Qualified Manpower* agar sesuai dengan regulasi CASR part 145-163. Tujuannya agar setiap karyawan memiliki kompetensi di bidangnya masing – masing. Selamat membaca!

As an aviation industry engaged in the field of *Aircraft Maintenance*, GMF AeroAsia certainly complies with the rules that have been determined. In particular, having a *training program* is a must for the *Maintenance Repair Organization (MRO)* with reference to CASR part 145-163.

This training program is important, to ensure every employee is able to work in accordance with the tasks given. In the level 1 document of the GMF AeroAsia Aircraft Maintenance Organization Training Program (AMO-TP), one method of training is mentoring the program.

Mentoring program has been arranged by the Authority through CASR Part 65 or GMF AeroAsia Quality Assurance and Safety through QP 308-01 "Personnel Assessment, Stamp & Authorization Initial Grant, Extension, Renewal & Control".

In general, the process of submitting authorizations and stamps in various positions or functions requires an experience log. For example when a mechanic submits an M stamp and authorization or Certificate of Competence. The submission process requires an experience log that is certified by the engineer.

Ideally writing in the experience log book needs coordination and discussion between mechanics and engineer. This is certainly one form or implementation of the mentoring process. Mentoring is one of the things inherent in providing Qualified Manpower to comply with CASR part 145-163 regulations. The goal is that each employee has competence in their respective fields. Happy reading!

Mencetak Teknisi / Engineer Berkompeten dan Handal

Develop Professional and Competent Technician / Engineer

PT GMF AeroAsia Tbk sebagai organisasi jasa perawatan pesawat terbang terbesar di Indonesia, mempunyai asset sangat berharga yaitu sumber daya manusia yang melakukan kegiatan perawatan, yaitu seorang teknisi dan engineer.

Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan handal di bidang perawatan pesawat terbang ini tidak mudah. Diperlukan proses panjang sejak perekrutan, pendidikan di sekolah yang mempunyai training program perawatan pesawat yang diapprove oleh Authority (AMTO) hingga diterima bekerja di GMF.

Untuk menjadi teknisi dan engineer, seorang pegawai baru masih memerlukan beberapa training dan pengalaman kerja langsung di pesawat terbang, dalam menapaki jenjang jabatannya diperlukan waktu beberapa tahun, sesuai procedure dan regulasi authority yang berlaku.

Pada perkembangannya, GMF sebagai MRO yang terus meningkatkan kapasitas dan kapabilitas menuju visinya sebagai top ten MRO, selalu memerlukan sumber daya manusia baru untuk menggantikan personel yang memasuki masa pensiun. Proses regenerasi tenaga ahli perawatan pesawat terbang ini memerlukan program mentoring yang terstruktur sesuai regulasinya, konsisten, menyeluruh dan berkelanjutan.

Sejak lulus sekolah AMTO, personel teknisi yang direkrut harus mendapatkan basic license (general license) baik sebagai personel yang memiliki kecakapan airframe power plant (AP) maupun electrical avionic (EA). Berbekal basic license ini, personel akan ditempatkan di unit produksi sebagai teknisi yang bekerja dibawah bimbingan supervisor, untuk mendapatkan pengalaman bekerja sesuai job role dan mengisi record pekerjaan di buku lognya. Mereka juga mendapatkan basic training tentang regulation, quality procedure, skill dan knowledge.

Proses mentoring awal ini akan berlangsung lebih kurang enam bulan. Apabila berhasil personel



Hariyadi

(GM Quality System & Engineering Services)

PT GMF AeroAsia Tbk as the largest aircraft maintenance service organization in Indonesia, has very valuable assets, namely human resources who carry out maintenance activities, namely a technician and engineer.

Getting qualified, competent and reliable human resources in the field of aircraft maintenance is not easy. It takes a long process since recruitment, education in schools that have training programs for aircraft maintenance that were applied by the Authority (AMTO) to be accepted to work at GMF.

To become a technician and engineer, a new employee still needs some training and first-hand work experience on an airplane. It takes several years to complete his position, according to procedures and regulatory authorities in force.

In its development, GMF as an MRO that continues to increase capacity and capability towards its vision as an MRO top ten, always requires new human resources to replace personnel entering retirement. The process of regeneration of aircraft maintenance experts requires a mentoring program that is structured according to regulations, consistent, comprehensive and sustainable.

Since graduating from AMTO school, technicians recruited must obtain a basic license (general license) both as personnel who have airframe power plant (AP) and electrical avionic (EA) skills. Armed with this basic license, personnel will be placed in the production unit as technicians working under the guidance of supervisors, to gain experience working according to job roles and filling out work records in their logbooks. They also get basic training on regulation, quality procedures, skills and knowledge.

This initial mentoring process will last

mendapatkan certificate of competence dan M stamp. Setelah mendapatkan M stamp, personel akan bekerja sesuai dengan C of C nya untuk menambah pengalamannya bekerja di pesawat. Paling tidak selama 6 bulan, personel akan bekerja memenuhi experience dan menuliskan aktivitasnya di log book sesuai program mentoring yang telah direncanakan unitnya.

Mentoring program akan terus berlanjut setelah personel mengikuti kelas aircraft type training yang meliputi classroom dan practical. Pada kesempatan ini personel yang telah mendapatkan pengalaman sebagai teknisi, akan mendapatkan knowledge tentang pesawat terbang sesuai dengan kecakapannya sebagai AP atau EA, training akan berlangsung lebih kurang 3 bulan.

Mereka akan menapaki jenjang yang lebih tinggi lagi yaitu sebagai aircraft engineer. Setelah lulus menjalani aircraft type training, personel akan kembali ke unitnya untuk bekerja mendapatkan experience menuju jenjang engineer. Dengan mengacu kepada advance program mentoring, personel akan memenuhi kecakapan dan pengalamannya sesuai mentoring program dan buku PEL (Personnel Experience Log). Buku PEL ini nantinya akan digunakan sebagai bukti saat mengajukan aplikasi untuk AMEL ref. CASR 65 dan Staff Instruction (SI) No 65-01 Rev Amdt. 3 tanggal 06 September 2019 tentang Durasi Personnel Experience Log (PEL).

Setelah personel mendapatkan AMEL, masih ada tahapan mentoring berikutnya untuk memperoleh Inspection (I) stamp, proses ini akan memakan waktu minimum 6 bulan experience di lapangan. Apabila dilanjutkan untuk memperoleh otorisasi sebagai Certifying Staff (CS), maka dipersyaratkan bagi personel tersebut untuk mempunyai experience minimum selama 18 bulan.

Untuk memenuhi proses ini diperlukan program mentoring khusus yang memerlukan mentor yang expert dan capable baik dari sisi skill dan knowledge.

Jenjang certifying staff bukan merupakan tujuan akhir dalam pengembangan personel, masih terdapat jenjang karir berikutnya yang bisa dicapai oleh engineer. Untuk itu diperlukan training dan mentoring dalam proses pengembangannya.

Selain pengembangan skill dan knowledge, yang tidak kalah penting diperlukan juga pembinaan attitude personnel. Untuk itu bisa dilakukan pembinaan personel melalui internalisasi budaya kerja yang sesuai dengan corporate culture kita.

Dengan melihat proses yang panjang dalam mencetak teknisi dan engineer yang handal, maka mentoring program harus dijalankan oleh mentor dan mentee secara disiplin, konsisten dan berkelanjutan serta mendapatkan dukungan secara penuh dari management. ▲ [Hariyadi - GM Quality System & Engineering Services]

approximately six months. If successful, the personnel get a certificate of competence and M stamp. After getting an M stamp, personnel will work in accordance with their C of C to add to their experience working on the plane. For at least 6 months, personnel will work to fulfill the experience and write their activities in the logbook according to the mentoring program planned by the unit.

The mentoring program will continue after personnel take aircraft type training classes which include classroom and practical. On this occasion personnel who have gained experience as technicians, will get knowledge about aircraft in accordance with their skills as an AP or EA, training will last approximately 3 months.

They will climb even higher levels as aircraft engineers. After graduating undergoing aircraft type training, personnel will return to their units to work to gain experience to the level of engineer. With reference to the advance mentoring program, personnel will fulfill their skills and experience in accordance with the mentoring program and the PEL (Personnel Experience Log) book. This LED book will later be used as evidence when submitting an application for AMEL ref. CASR 65 and Staff Instruction (SI) No 65-01 Rev Amdt. 3 dated September 6, 2019 concerning the Duration of the Personnel Experience Log (PEL).

After personnel get AMEL, there is still the next mentoring stage to get an Inspection (I) stamp, this process will take a minimum of 6 months experience in the field. If it continues to obtain authorization as a Certifying Staff (CS), it is required for these personnel to have a minimum experience of 18 months.

To fulfill this process a special mentoring program is needed that requires expert and capable mentors both in terms of skills and knowledge.

The certifying staff level is not the final goal in personnel development, there are still further career paths that can be achieved by engineers. This requires training and mentoring in the development process.

In addition to developing skills and knowledge, it is also important to develop attitude personnel. For this reason, personnel development can be done through internalizing work culture in accordance with our corporate culture.

By seeing the long process of producing reliable technicians and engineers, the mentoring program must be carried out by mentors and mentees in a disciplined, consistent and ongoing manner and get full support from management. ▲ [Hariyadi - GM Quality System & Engineering Services]



Safety Talk Sebagai Upaya Pengendalian Resiko di Tempat Kerja

Safety talk merupakan salah satu media penunjang dalam upaya pengendalian resiko di tempat kerja. Selain itu, safety talk dapat digunakan sebagai media komunikasi terkait permasalahan yang terjadi pada pekerjaan untuk dapat didiskusikan solusi atas permasalahan tersebut. Beberapa topik yang biasanya disampaikan pada Safety Talk adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sedang dilaksanakan, identifikasi potensi bahaya dan risiko serta penanggulangannya.
 2. Prosedur kerja (SOP).
 3. Peralatan safety, meliputi safety sign dan Alat Pelindung Diri (APD).
 4. Pentingnya komunikasi dan koordinasi dalam pekerjaan.
- Adapun manfaat dari menerapkan safety

talk di area kerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pengetahuan pekerjaan yang akan dilaksanakan serta bahaya dan risiko yang dapat terjadi berikut dengan upaya pengendaliannya.
- b. Meningkatkan pengetahuan tentang prosedur kerja aman.
- c. Meningkatkan awareness terkait pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) serta selalu mawas diri sesuai dengan potensi bahaya yang ada di area kerja. Meningkatkan jalur komunikasi dengan adanya sharing serta konsultasi antar pihak terkait. ▲ [Halim]



image source : sainsterbang.blogspot.com

Handlamp Tertinggal Bagian Sayap Pesawat Jebol

Pada suatu pagi sebuah pesawat B737-800 yang telah selesai melaksanakan perawatan di sebuah bengkel pesawat hendak melakukan penerbangan.

Ketika dilakukan preflight check oleh personnel maintenance, ditemukan kondisi jebol pada flap track aft fairing. Setelah melakukan pengecekan fisik, ternyata penyebabnya adalah sebuah handlamp yang tertinggal di dalam bagian sayap pesawat tersebut.

Investigasi dilakukan, melibatkan beberapa personnel yang terakhir melakukan kegiatan maintenance pesawat tersebut. Didapatkan data bahwa pesawat tersebut beberapa hari sebelumnya melakukan kegiatan perawatan berupa A-check ketika shift malam di hangar.

Supervisor menjadwalkan seorang engineer dibantu oleh 2 orang senior technician dan 2 orang junior technician. Saat itu engineer meminta 4 technician melakukan lubrikasi pada NLG, MLG, serta sayap. Dikarenakan kurang cahaya, maka engineer meminta pada technician untuk meminjam lampu di tools store. Junior technician A kemudian meminjam 2 handlamp (P/N XX11 dan P/N XX12), setelah itu junior technician A kembali kepesawat. 1 handlamp digunakan untuk membantu penerangan lubrikasi, 1 handlamp lain standby ditaruh di atas tool drawer.

Kegiatan lubrikasi dengan pembagian kerja dibagi menjadi 2 grup. Grup 1 adalah 2 senior technician, grup 2 adalah 2 personnel junior technician. Handlamp digunakan secara bergantian oleh kedua grup. Lubrikasi terakhir di area flap ballscrew dilakukan oleh grup 1 dan area flap transmission U-joints dilakukan oleh

grup 2, dan ketika itu group 1 menggantung handlamp di dalam flap track aft fairing.

Menjelang subuh, seluruh pekerjaan lubrikasi selesai, para personnel technician merapikan tools untuk dikembalikan.

Ketika proses merapikan tools, junior technician A melihat bahwa sudah ada 2 handlamp di atas tools drawer, tanpa cross checker lebih dahulu antara aktual P/N handlamp tersebut dengan data di form peminjaman tools maka dia berasumsi bahwa handlamp tersebut adalah yang di pinjam. Baik senior technician maupun engineer pun tidak memberikan instruksi untuk re-check tools yang akan dikembalikan. Setelah itu junior technician A diterima oleh personel tools store shift malam. Lagi-lagi dari pihak tools store pun tidak langsung re-check tools.

Beberapa saat kemudian baru disadari bahwa handlamp yang dikembalikan ternyata bukan P/N XX11 namun YY01. Artinya handlamp P/N XX11 masih tertinggal di pesawat. Personnel tools store saat itu juga tidak langsung membuat laporan resmi mengenai kehilangan tools, hanya memberikan informasi tersebut secara verbal kepada personnel tools store shift pagi.

Kasus ini menegaskan pentingnya komunikasi antar personnel, supervisi yang konsisten tanpa pandang bulu agar tidak adanya missing tools sesuai dengan Do and Don't Policy.

Do no 18 berbunyi, "Pastikan tidak ada tools yang tertinggal di pesawat/engine/comp dengan memeriksa jenis dan jumlah tools sebelum dan sesudah bekerja". **▲ [Fendy]**



Ini Cara Menghindari Missing Tools

Dalam industri MRO, Tool dan Equipment punya peranan penting menunjang proses, terlebih jika tools tersebut merupakan mandatory item. Namun, tools bisa menimbulkan potensi hazard yang dapat membahayakan personel itu sendiri dan juga dapat menyebabkan FOD apabila tertinggal di pesawat. Hal tersebut dapat terjadi jika pengelolaan tools tidak dilakukan dengan baik. Pengelolaan tidak hanya dari personnel tools keeper saja melainkan dibutuhkan juga kepedulian dari user ketika menggunakan tools tersebut. Mulai meminjam hingga mengembalikan.

Berdasarkan QP 204-01 point 3.11, makna “Missing Tools” adalah jika tools tidak kembali saat akhir shift, maka bisa disebut sebagai Suspected Missing Tools. Dan apabila setelah dilakukan pencarian tidak ditemukan, maka menjadi “Missing Tools” dan harus diambil tindakan sesuai QP 204-01 point 3.11. Serta melengkapi form no: GMF/Q-354 terkait Missing tool & equipment investigation Report.

Berikut ini beberapa tips agar kejadian missing tool dapat dihindari :

1. Selalu pastikan tools pada drawer sudah sesuai jumlah dan jenisnya. Berdasarkan list tools yang berada pada drawer pada saat akan memulai dan tidak lupa mencatat hasil pengecekan di akhir suatu pekerjaan.
2. Bagi personil yang meminjam tools atau equipment, wajib menyampaikan kepada rekan kerja satu crew bahwa tools drawer yang dipergunakan oleh crew tersebut adalah responsible si peminjam. Maka setiap pemakaian tools harus sepengetahuan “Peminjam”.
3. Bila terjadi kerusakan dan kehilangan pada tools yang merupakan bagian dari drawer segera laporkan (Ref QP-204-01) kepada superior dan unit terkait agar dilakukan corrective action agar tidak berdampak pada event yang lebih buruk. Selain itu, harus menginfokan form missing tool kepada customer sebelum proses pemasangan panel atau komponen selesai dipasang di pesawat.

Tips di atas akan lebih efektif untuk mencegah accident/incident apabila kita konsisten dan berkomitmen melaksanakan tips tersebut. Selalu ingat bahwa mengesampingkan prosedur sekecil apapun itu, pastinya dapat menyebabkan dampak buruk yang tidak kita inginkan. ▲ [Ryan Adi]

Image Source: <https://pixabay.com>



Management Dilema Tragedi Deepwater Horizon

Deepwater Horizon merupakan rig pengeboran minyak lepas pantai di sekitar teluk Meksiko milik Transocean yang disewakan ke pihak BP (British Petroleum) Pada September 2009 Deepwater Horizon melakukan pengeboran sumur minyak terdalam dalam sejarah pada kedalaman vertical 35.050 ft. Namun mengalami keterlambatan selama 43 hari dari waktu yang disepakati.

Jika ada keterlambatan, BP harus melakukan pengujian kekuatan semen. Dan hal ini telah direncanakan dengan menyewa tim dari Schlumberger untuk melakukan pengujian tersebut. Namun, pihak BP memutuskan untuk memulangkan Tim dari Schlumberger dan mengurungkan pengujian kekuatan semen.

Management Dilemma dialami pihak BP, dikarenakan keterlambatan pengeboran yang belum mendapatkan hasil, serta biaya yang mereka keluarkan untuk menyewa Tim Schlumberger. Intervensi dilakukan kepada Well Team (Tim Pengeboran) agar segera melakukan pemompaan.

Sebelum pemompaan, pipa harus dilakukan pengujian tekanan negatif untuk mengetahui kestabilan pipa. Hasilnya adanya tekanan tidak

stabil. Namun, tidak ada lumpur yang keluar dari jalur pipa sehingga Pihak BP mengintervensi Well Team untuk melanjutkan pengujian negatif kembali pada pipa penyumbat. Hasil pengujian menyatakan zero pressure. Seharusnya memiliki hasil yang sama dengan sebelumnya.

Keraguan – raguan dalam pengambilan keputusan dialami Manager Transocean karena mempertimbangkan hasil pengujian negatif tersebut. Sebagai pengaruh dari Management Dilemma, pada akhirnya intervensi dilakukan kembali oleh pihak BP yang menyatakan bahwa hal tersebut adalah kesalahan dalam pembacaan.

Transocean memulai persiapan pemompaan dengan mempersiapkan tim dan kapal pengangkut Bankston. Dalam prosesnya, terjadi peningkatan tekanan berdampak terjadi ledakan pada pipa pemompaan pada 20 April 2010. Rig Deepwater Horizon meledak diakibatkan dari kebocoran sumur bor. Sebanyak 11 orang pekerja tewas, sementara 4,9 juta barel minyak tumpah ke laut dan mencemari ribuan mil pantai Amerika.▲ [Ulf]



“

*an incident is just
the tip of the iceberg,
a sign of a much larger
problem below
the surface.*

- Don Brown -

”





GMF Aerospace

GMF Aerospace

STAHLWILLE

MENTORING PROGRAM

Seperti yang terdapat dalam regulasi CASR Part 145-163 mengenai Training requirement, dalam salah satu pointnya yaitu point (b) disebutkan bahwa “the training program must ensure each employee assigned to perform maintenance, preventive maintenance or alterations and inspection functions is capable of performing the assigned task”

Yang dapat diartikan sebagai berikut: “Program training harus memastikan bahwa setiap karyawan, yang sudah mengikuti pelatihan, yang ditugaskan untuk melakukan perawatan, perbaikan atau perubahan dan inspeksi, mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar.”

Dalam rangka memenuhi regulasi tersebut, didalam GMF AMO-TP (GMF Training procedure) yang sudah diberikan approval oleh DGCA dengan no Approval: DGCA 145D-001, menyebutkan bahwa; “This procedure set forth for the procedures for GMF to identify its training needs in a systematic manner, develop training and/or identify appropriate existing training select the training methods, provide training record training accomplishment and measure the effectiveness of its training”

Yang dapat diartikan sebagai berikut: “Prosedur AMO-TP ini ditetapkan oleh DGCA untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara sistematis, mengembangkan pelatihan dan / atau mengidentifikasi pelatihan yang ada sesuai dengan metode pelatihan, memberikan catatan pelatihan pelatihan yang dicapai dan memastikan efektivitas program pelatihannya.”

Didalam programnya ketika peserta pelatihan sudah dinyatakan lulus, peserta pelatihan akan ditempatkan di unit kerja tetapi tidak boleh melaksanakan pekerjaan tanpa diawasi oleh teknisi yang sudah memiliki otorisasi sampai dengan peserta pelatihan sudah mendapatkan otorisasi dari Dinas Quality.


Untuk memastikan bahwa peserta pelatihan telah memahami dengan baik dan layak untuk mendapatkan otorisasi sebagai teknisi di GMF Aeroasia, sebagai kelanjutan dari program trainingnya, maka training harus dilanjutkan dengan mentoring.

Berbeda dengan Training, Mentoring dilakukan langsung ditempat kerja dengan batas waktu pelaksanaan bisa sampai dengan peserta pelatihan mendapatkan otorisasi dari perusahaan setelah dilakukan assessment terhadap pengetahuan dan kemampuannya. Sementara training dimana durasi pelatihan yang terbatas dan waktu pelatihan lebih banyak di ruang kelas atau teori dibandingkan dengan praktek di lapangan dan hanya didampingi oleh 1 (satu) pelatih atau instruktur ketika dalam praktek dilapangannya.

Oleh karena itu, peserta pelatihan walaupun sudah mengikuti pelatihan di ruang kelas dan praktek dilapangan dengan menggunakan pesawat khusus untuk pelatihan, peserta pelatihan wajib menjadi mentee dari seorang mentor untuk mendapatkan pengetahuan atau pelatihan tambahan dengan praktek lapangan dengan menggunakan pesawat yang sedang dalam pelaksanaan perawatan di Hangar bukan dengan pesawat pelatihan dan juga peserta pelatihan didampingi tidak hanya oleh 1 orang mentor, tetapi oleh beberapa mentor dengan masa mentoring sampai dengan peserta pelatihan mendapatkan otorisasi dari GMF Aeroasia atau bisa sampai dengan setelahnya.

Adapun yang ditunjuk sebagai mentor oleh unit dimana peserta pelatihan harus menjalani “on the job training” adalah karyawan terlatih di unitnya yang sudah memiliki otorisasi sebagai teknisi di GMF Aeroasia.

Mentoring dalam definisinya adalah sistem bimbingan semi-terstruktur di mana satu orang berbagi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman mereka untuk membantu orang lain atau mentee dalam meningkatkan kemampuan atau keahlian mereka.

Program mentoring ini dapat terlaksana dengan baik, jika setiap superior mendukung penuh terlaksananya mentoring di area nya masing - masing dengan cara memberi kesempatan atau waktu yang cukup untuk mentor menyelesaikan checklist mentoring sesuai pembekalan yang sudah di berikan oleh dinas learning services, sehingga mentee mendapatkan bekal yang komplit dari mentornya.  [Galuh C.]



AUDIT DHL

Pesawat DHL A330 ASL Airlines (Ireland) AeroAsia.tbk lakukan maintenance, namun sebelumnya dilakukan audit ke GMF AeroAsia.tbk.

Audit dilakukan pada 10 October 2019 oleh satu orang auditor dari ASL Airlines, Martin McGinty.

Audit melakukan review terhadap contract Base maintenance antara ASL dan GMF (sesuai dengan appendix XI to AMC to M.A.708(c). Selain itu, dilakukan fasilitas base maintenance, equipment, tooling, stores, maintenance data dan staff training / qualifications.

Auditor review quality system di GMF dan juga review sampling dokumen yang terkait dengan license personnel dan training personnel. Setelah itu, auditor melakukan audit ke area material store. Rupanya auditor cukup puas melihat proses handling material yang dilakukan GMF. Selanjutnya, audit di Base Maintenance Planning, dimana auditor terkesan dengan traceability maintenance data disajikan. Dimana planning dan monitoring terhadap kelengkapan dokumen dan data dilakukan



dengan cukup baik.

Sebelum melihat pesawat DHL di Line 3 Hangar 3, auditor mengunjungi ruangan job control untuk cross check dokumen pesawat dan maintenance instruction sebagai acuan perawatan pesawat. Auditor juga melakukan cross check terhadap personnel certifying staff di lapangan melihat kondisi controlling material pada project pesawat DHL registrasi EI-HEB yang saat itu sedang melakukan maintenance. Selain itu mengunjungi tools store dan melakukan sampling ke beberapa tools, auditor merasa senang melihat tools tertata rapi dan mudah dilacak.

Martin McGinty menyampaikan bahwa proses maintenance merupakan tanggung jawab bersama, semua proses harus dikawal dengan baik agar mendapatkan hasil maintenance yang maksimal. Proses audit berjalan dengan lancar, tidak ada temuan selama proses audit berjalan, auditor ASL berharap bisa terus bekerja sama untuk project DHL/ASL kedepannya. **[Prihantono]**



Mentoring, Upaya Peningkatan Kualitas SDM

Berkembangnya bisnis industri penerbangan, tentu membutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) handal. Dalam maintenance pesawat, qualified personnel menjadi salah satu kunci keberhasilan.

Pengembangan qualified personnel khususnya engineer, dilakukan melalui training dan mentoring. Ini untuk meningkatkan keahlian teoretis dan konseptual para engineer. Serta meningkatkan keterampilan teknis (skill) pelaksanaan tugas di lapangan. Kedua aspek tersebut, tidak dapat dipisahkan.

Proses mentoring akan memunculkan knowledge-transfer dan skill sharing dari orang yang berpengalaman (mentor) kepada juniornya (mentee) secara intensif.

Adanya tatap muka dan pendampingan yang kontinu, diharapkan membuat mentee cepat paham dan mahir melaksanakan tugasnya, serta menjadi intangible asset bagi perusahaan. Selain aspek teknis, mentoring dapat dimanfaatkan untuk memperdalam pemahaman regulasi dunia penerbangan, penekanan do's and don'ts policy, motivasi bekerja, keteladanan, dan sebagainya.

Dalam proses mentoring, para mekanik baru, memiliki pembimbing (pairing mentor) - biasanya memiliki title jabatan sebagai Aircraft Maintenance Engineer. Masing-masing mentor umumnya mendampingi dua orang mentee. Mereka melaporkan kegiatannya kepada koordinator mentor yang telah dinaungi di bidang

Untuk meningkatkan kualitas mentoring, diperlukan beberapa komitmen. Diantaranya, mewajibkan one on one mentor-mentee, atau pendampingan mentoring yang terdokumentasi, misal dengan video.

The development of the aviation industry business naturally requires reliable quality Human Resources (HR). In aircraft maintenance, qualified personnel are one of the keys to success.

The development of qualified personnel, especially engineers, is carried out through training and mentoring. This is to improve the theoretical and conceptual expertise of engineers. And improve the technical skills (skills) implementation of tasks in the field. Both aspects, cannot be separated.

The mentoring process will bring knowledge-transfer and skill sharing from experienced people (mentors) to their juniors (mentees) intensively.

The existence of face-to-face and continuous assistance is expected to make mentees quick to understand and adept at carrying out their duties, and to become intangible assets for the company. In addition to the technical aspects, mentoring can be used to deepen understanding of the aviation world regulations, emphasis on do's and don'ts policy, work motivation, exemplary, and so on.

In the mentoring process, new mechanics have a pairing mentor - usually having the title of position as an Aircraft Maintenance Engineer. Each mentor generally accompanies two mentees. They report their activities to the coordinator of the mentor who has been sheltered in the field of the Learning Center Unit.

After the mentoring runs, mechanical performance is continuously monitored and evaluated by a pair of mentors. Good performance is expected to

Mentoring, Effort to Improve the Quality of Human Resource



Learning Center Unit.

Setelah mentoring berjalan, kinerja mekanik terus dipantau dan dievaluasi oleh seorang pairing mentor. Performance yang baik diharapkan menghasilkan kualitas produk yang baik, sehingga safety sebagai prioritas dalam bisnis perawatan pesawat dapat dicapai.

Sebelum mentoring dilaksanakan, seorang mentor dibekali teknikal maupun attitude oleh mentoring core team untuk memaksimalkan proses pendampingan terhadap mentee. Setelah mentor siap, akan dilaksanakan briefing di level dinas untuk menandakan periode mentoring dimulai.

Output kegiatan mentoring adalah berhasil tercapainya suatu kualifikasi (M-stamp misalnya). Sebelum seorang teknisi diajukan menjadi kandidat kualifikasi tertentu, diperlukan penyelesaian experience logbook, dilengkapi dengan mentoring logbook sebagai dokumentasi kegiatan yang telah dilaksanakan.

Memang masih ada kendala yang terjadi, seperti kesibukan mentor dan mentee dengan produksi load yang tinggi. Serta belum ada formulasi detail mengenai skill achievement dari mentee, sehingga belum bisa diadakan penilaian kuantitatif.

Untuk meningkatkan kualitas mentoring, diperlukan beberapa komitmen. Diantaranya, mewajibkan one on one mentor-mentee, atau pendampingan mentoring yang terdokumentasi, misal dengan video. Selain itu, form penilaian mentoring sebagai pelengkap mentoring logbook dapat disusun sebagai referensi skill achievement mentee selama kegiatan berlangsung. ▲ [SAG TJ]

To improve the quality of mentoring, some commitment is needed. Among them, requiring one on one mentors, or documented mentoring assistance, for example with video.

produce good quality products, so safety as a priority in the aircraft maintenance business can be achieved.

Before mentoring is implemented, a mentor is equipped with technical and attitude by the core mentoring team to maximize the mentoring process for mentees. After the mentor is ready, a briefing will be held at the official level to mark the mentoring period.

The output of mentoring activities is the achievement of a qualification (M-stamp for example). Before a technician is proposed to become a certain qualification candidate, the completion of the experience logbook is required, complete with a mentoring logbook as documentation of the activities that have been carried out.

Indeed, there are still obstacles that occur, such as busy mentors and mentees with high load production. And there is no detailed formulation regarding the achievement of mentee skills, so a quantitative assessment cannot be held.

To improve the quality of mentoring, some commitment is needed. Among them, requiring one on one mentors, or documented mentoring assistance, for example with video. In addition, the mentoring assessment form as a complement to the mentoring logbook can be prepared as a reference to the mentee achievement skills during the activity. ▲ [SAG TJ]



Nitrogen Bottle Pressure Gauge Tidak Akurat



Audi Chandra Sentosa
(581709 / MDCMM)

Occurrence

Pressure gauge yang terpasang pada regulator botol nitrogen tidak dapat menunjukkan pressure aktual pada botol. Pada saat botol ditutup tidak menunjukkan angka 0 (no) Psi, dan pada saat digunakan pada botol baru penunjuknya tidak lebih dari 1200 Psi, padahal botol tersebut berkapasitas 2000 Psi.

IOR No: 075/11/2019



Tools & Equipment

Before



Mitigation Action by Line & Outstation Tools / TZT-3

Pressure Gauge sdh di ganti dengan yg baru, dari 2CGKXX365 di ganti menjadi 2CGKXX781.▲

After



4B

Dapat mengakibatkan over pressure saat servicing yang menggunakan nitrogen.

Nitrogen Bottle menjadi safe untuk digunakan.

1D

Data Nilai Tire Press Check Tidak di Isi



Ismail Rachman
(580096 / TFM-1)

Occurrence

Data Nilai Tire Press Check tidak di isi pada Jobcard no. 12.20.01 A320 24 Hours Check PK-GQH page 3 of 3.

IOR No: 052/11/2019



Tools & Equipment

Before



Mitigation Action by Line Maintenance / TFM-1

Data nilai tire press sudah dilengkapi oleh UIC.▲

After



4B

Tire condition dan action necessary tidak dapat terdeteksi dengan benar.

Kondisi tire diketahui berada pada normal pressure range.

1D

Mentoring Program 2019



Jumarianto / Senior Instructur

Mentoring Program pada sebelum tahun 2019 tidak dijalankan dengan terkoordinasi dan terkesan jalannya tidak konsisten. Ini ditandai dengan masih sering terjadinya accident/incident (CoPQ).

DKPPU beberapa kali menemukan incompliance di lapangan, seperti teknisi tidak bisa perform pekerjaan standard (maintenance praktis), kurang/tidak paham prosedur/regulasi.

Garuda dan KLM adalah dua customer yang sering mengeluhkan konsistensi kualitas produk perawatan GMF. Sehingga mentoring program perlu diperbaiki dalam program dan implementasinya.

Beberapa kendala seperti workload yang tinggi, shortage unqualified mentor, dukungan yang kurang dari leader dan kontrol terhadap jalannya mentoring yang sering dikeluhkan secara bertahap kita perbaiki dalam Mentoring Program yang kita jalankan sejak awal tahun 2019.

Secara umumnya program mentoring bisa meningkatkan knowledge, skill dan attitude dari mentee-lewat interaksi mentee-mentor dan

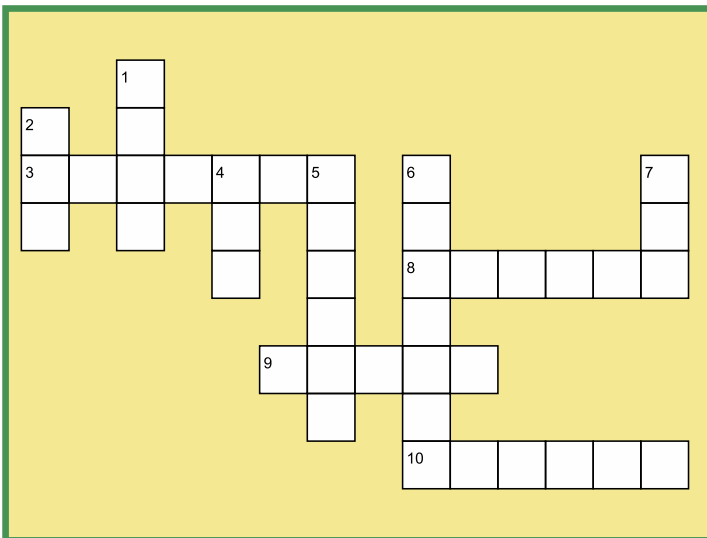
menjalankan semua aktifitas yang telah kita susun dalam satu dokumen yang kita sebut Mentoring Experience Log (MEL).

Target khususnya adalah akselerasi karyawan baru yang masuk tahun 2019 sekitar 220 orang dari Politeknik AMTO, sehingga siap pakai pada akhir tahun 2019.

Program ini juga menyentuh karyawan lainnya, baik untuk mendapatkan M-Stamp, Supervision/Inspection I-Stamp dan approved maintenance Certifying Staff (CS). Program Mentoring yang sedang kita jalankan melibatkan sekitar 900 mentee dan 250 mentor di seluruh area produksi TB, TC, TJ, TV, TF, TL, TJ dan TQ.

Dukungan dari Manager/Superior sangat mempengaruhi keberhasilan program Mentoring Program ini, dan dukungandari manager/superior masih perlu kita tingkatkan intensitas dan kualitasnya. Disampaing itu program mentoring juga untuk mendukung program budaya perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kemampuan komunikasi termasuk bahasa Inggris. **▲ [Jumarianto]**

Teka-teki Safety Edisi November 2019



Across:

3. Yang bertugas melakukan fungsi audit.
8. Wanita pertama yang terbang solo melintas samudra atlantik.
9. Aircraft Registration 5Y-AAA.
10. Bandara Heathrow ada di kota mana?

Down:

1. Metode investigasi di GMF.
2. Maskapai asal negeri matahari terbit.
4. Base Maintenance Aircraft Quality Inspection (oce code).
5. Primary hight control.
6. Wamos maskapai asal negara?
7. Quality System & Auditing.

MISS SAFETY



HIDUP MEMANG PENUH TANTANGAN, TERUTAMA UNTUK SESUATU YANG BARU. TAPI, HIDUP HARUS BERJALAN. KARENA ITU, BEKALI DIRI DENGAN ILMU DAN PENGETAHUAN UNTUK MENJALANINYA.

Identitas Pengirim Teka-Teki Safety Edisi November 2019

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 27 Februari 2020. 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 Oktober 2019	Jawaban Teka-Teki Safety Edisi Oktober 2019	Ketentuan Pemenang
1. Layli Ahmad Fadloil / TQA-3 / 582875		<ol style="list-style-type: none"> 1. Batas pengambilan hadiah 27 Februari 2020 Unit TQ Hangar 2 Lantai 1 R. 13 dengan menghubungi Bp. Arief Budiman setiap hari kerja pukul 09.00 - 15.00 WIB 2. Pemenang menunjukkan ID card Pegawai. 3. Pengambilan hadiah tidak dapat diwakilkan



Tips Penanganan Starter Generator

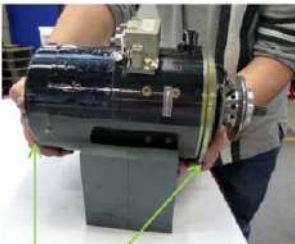
Background : Removal DC Starter Generator P / N 8260-123 dari ATR72-600, seringkali ditemukan non normal wear / damage ketika komponen tersebut masuk ke shop untuk repair. Maintenance tips dibawah ini untuk mengurangi terjadinya kesalahan penanganan ketika removal, penyimpanan dan selama transportasi dari komponen ini.

A. TRANSPORTASI & PENYIMPANAN

Direkomendasikan untuk menggunakan kemasan sesuai (Gambar 1) atau dapat menggunakan kotak sejenis. Disarankan dibungkus dalam bubble wrap atau karton tambahan guna memberikan perlindungan tambahan sehingga bisa meminimalkan kerusakan saat pengiriman atau dalam penyimpanan. (Lihat Gambar. 1)



(Gambar 1)

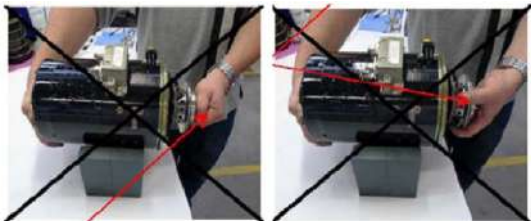


CORRECT

(Gambar 2)

B. Handling Precaution :

Selalu angkat Starter Generator dengan memegang framenya (Gambar 2). Jangan pernah mengangkat Starter Generator dari Torque shaft drive end (Gambar 3).

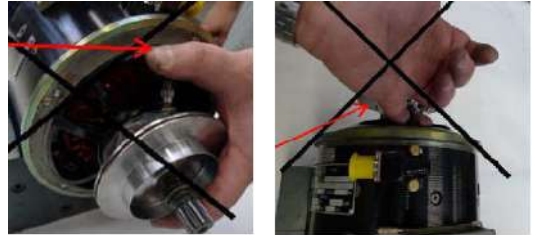


INCORRECT POSITION

(Gambar 3)

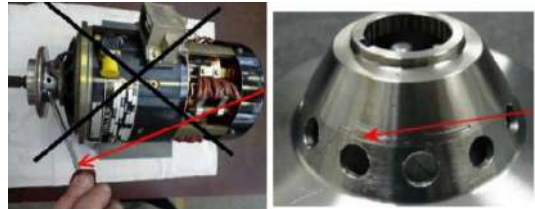
C. SPEED SENSOR PRECAUTIONS

Ketika melakukan penanganan pada Starter Generator, jangan menyentuh speed sensor dan wiranya dengan tangan atau dengan alat apa pun. (Gambar 4)



(Gambar 4)

Jangan memasukkan tool apapun ke dalam speed sensor hole dengan tangan atau dengan alat apa pun. (Gambar 5)



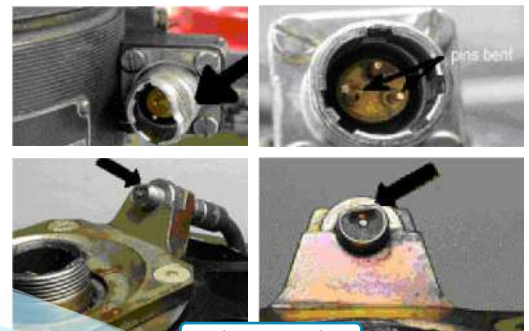
DO NOT INSERT TOOL IN THE HOLE OF THE SPEED SENSOR

CONSEQUENCES

(Gambar 5)

Sering sekali ditemukan kerusakan starter generator karena speed sensor yang rusak dikarenakan kesalahan penanganan (terutama penggunaan screwdriver yang tidak tepat). Untuk informasi lebih detail bisa diakses di **Engineering Information No. 10000104397**

Contoh speed sensor dan connector handling / removal / installation damages ▲ [M. Musyafa]



(Gambar 6)



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 sama, Dodo sering mengingatkan Dono untuk lebih berhati-hati dalam bekerja.

