

#159/XIII Januari 2022

# PENITY

Pengetahuan dan Informasi Safety

**Bagaimana Personal Values Mempengaruhi Budaya Perusahaan?**

*How is Personal Values Affects the Corporate Culture?*

# DAFTAR ISI

**02 Prolog:** Mengenal corporate culture di lingkungan GMF Aeroasia.

**03 Persuasi:** Bagaimana Personal Values Mempengaruhi Budaya Perusahaan?

**04 Komunitas:** Pengenalan Budaya Safety kepada Mahasiswa Politeknik yang Bekerja Sama dengan GMF Aeroasia

**06 Selisik:** Akibat Oil Plug tidak rapat, Engine Shut Down during Flight

**07 Opini:** GMF Corporate Culture

**08 Pojok K3:** Masih Layakkah Full Body Harness Yang Anda Gunakan?

**09 Interpretasi:** Benefit Positive Safety Culture

**10 Safety Quiz:** Teka-Teki Safety



## PROLOG

### Mengenal Corporate Culture di Lingkungan GMF Aeroasia.

Corporate culture merupakan suatu bentuk interaksi antara perusahaan dengan karyawannya. Interaksi tersebut meliputi komunikasi, penyaluran aspirasi, pemberdayaan karyawan, dan masih banyak lainnya

Pada edisi bulan ini tim redaksi majalah PENITY akan mengusung tema dan membahas lebih detail tentang corporate culture yang berada di lingkungan GMF Aeroasia dan metode apa saja yang digunakan GMF Aeroasia untuk mendekatkan diri dengan karyawannya. Selamat membaca dan salam safety.

**Selamat membaca!**

**Salam,  
Penity Editor**

### Knowing Corporate Culture in GMF AeroAsia

*Corporate culture is an interaction between employee and employer. Kind of interaction could be, communication, channeling aspirations, employee empowerment, and so on.*

*In this PENITY edition will be discussing corporate culture in GMF AeroAsia and kind of method used GMF AeroAsia to increase employee engagement. Happy reading and keep safety in mind!*

**Happy reading!**

**Regards,  
Penity Editor**



# BAGAIMANA PERSONAL VALUES MEMPENGARUHI BUDAYA PERUSAHAAN?

## How is Personal Values Affects the Corporate Culture?

**Dyanti Permata Sari**

*SM. Corporate Culture and Knowledge Management*

### Personal Values

Keyakinan (Belief) dan Nilai (Values) adalah dua hal yang dapat menentukan perilaku dan kebiasaan seseorang. Keyakinan adalah pernyataan tegas yang dibuat masing-masing individu tentang segala hal. Pernyataan ini mungkin diketahui oleh alam sadar maupun tersembunyi jauh di alam bawah sadar kita. Nilai (Values) seperti kompas, yang menjadi petunjuk bagi setiap diri kita untuk menentukan hal yang baik dan buruk. Keyakinan dan Nilai terbentuk dari didikan orang tua, pengalaman pribadi langsung, pengamatan, maupun perenungan.

### Corporate Culture & Values

Dalam kehidupan berorganisasi, nilai-nilai yang dibawa oleh setiap pegawai ke tempat kerja dan dipraktekkan setiap hari melahirkan nilai nyata yang membentuk nilai Perusahaan. Perilaku sadar dan tidak sadar setiap pegawai, didorong oleh nilai-nilai setiap individu, yang kemudian membentuk nilai dan budaya Perusahaan.

Sama seperti nilai individu, nilai-nilai Perusahaan juga seperti kompas, membimbing Perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat dan mengimplementasikan untuk kepentingan Perusahaan. GMF saat ini memiliki nilai-nilai yang dijunjung tinggi yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Nilai-nilai inilah yang harus dimiliki dan menjadi tanggung jawab oleh setiap Insan GMF untuk menjaga keberlangsungan GMF. Bagaimana cara menyelaraskan Personal Values kita masing-masing dengan Corporate Values (AKHLAK) ?

1. Identifikasi keyakinan dan nilai diri kita masing-masing. Banyak di antara keyakinan dan nilai diri kita meresap ke alam bawah sadar karena pengaruh dari figur penting di kehidupan kita, contohnya : orangtua, guru, saudara, atasan, tokoh pemuka agama, dsb.
2. Jika terdapat masalah yang berulang dalam pekerjaan atau hubungan dengan rekan kerja, periksa kembali apakah ada nilai AKHLAK yang tidak dijalankan dengan baik. Seberapa penting menerapkan nilai AKHLAK ketika bekerja? Apakah kita bersedia mengalahkan keyakinan dan nilai pribadi yang bertentangan dengan AKHLAK?
3. Lakukan perubahan. Bukan proses yang mudah bahkan mungkin menyakitkan untuk kita mengubah keyakinan dan nilai tersebut. Alasan utama mengapa pegawai bersedia melakukan perubahan dan mengikuti nilai Perusahaan adalah keinginan menjadi individu yang baik/benar atau menjadi individu yang disukai/dikagumi.

Perusahaan melakukan berbagai upaya dalam melakukan internalisasi budaya Perusahaan, diantaranya melakukan seleksi/assessment berdasarkan nilai AKHLAK, mengucapkan nilai AKHLAK pada agenda pertemuan, melakukan pelatihan budaya Perusahaan, dan menggerakkan Tim Internalisasi Budaya Level Korporat dan Dinas. Walaupun kita memiliki tantangan bahwa sikap dan perilaku yang sudah mengakar sulit untuk diubah dalam waktu singkat. Namun salah satu kunci dalam menggerakkan budaya Perusahaan adalah dengan peran penting seluruh Leaders dalam melakukan "Walk the Talk" – memimpin dengan memberi teladan.

### Personal Values

*Belief and Values are two things that determine a person's behavior and habit. Beliefs are unequivocal statements that everyone makes about every aspect. This statement may be known consciously or hidden deep in our subconscious. Values are like a compass, which guides each of us to determine what is good and bad. Beliefs and values are formed from parental upbringing, direct personal experience, observation, and reflection.*

### Corporate Culture & Values

*In an organization, the values that every employee brings and practices into the workplace everyday delivers the real values that make up to the company's values. The behavior of each employee is driven by the values of every individual, which then shape the values and culture of the company.*

*Just like individual values, the company's values are like a compass, guiding the company to make the right decisions and implement them for the benefit of the company. GMF currently implement BUMN's AKHLAK values (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, and Kolaboratif). These values must be implemented and become the responsibility of every GMF personnel to maintain the sustainability of GMF. How to align our personal values with our corporate values?*

1. Identify our own beliefs and values. Many of them seep into our subconscious because of the influence of important figures in our lives (i.e., parents, teachers, siblings, superiors, religious leaders, etc.)
2. If there are recurring problems in work or relationships with coworkers, we need to re-check on moral values that are not implemented properly. How important is it to apply AKHLAK values at work? Are we willing to defeat personal beliefs and values that conflict with AKHLAK?
3. Make changes. It is not an easy process; it may even be painful for us to change these beliefs and values. The main reason why employees are willing to make changes and follow the company's values is the desire to be a good/right individual or to be an individual who is liked/admired.

*The company made various efforts to internalize the corporate culture, including conducting selection/assessment based on AKHLAK values, pronouncing AKHLAK values on the meeting agenda, conducting corporate culture training, and mobilizing the Corporate and Service Level Cultural Internalization Team. Although we have the challenge that deeply rooted attitudes and behaviors are difficult to change in a short time. However, one of the keys to driving the company's culture is the important role all Leaders play in "Walk the Talk" – leading by giving example.*

# Pengenalan Budaya Safety kepada Mahasiswa Politeknik yang Bekerja Sama dengan GMF Aeroasia

## Safety Culture Engagement for Polytechnic Student Incorporation with GMF AeroAsia

SAG TH (Human Capital Management)

Sesuai dengan SMM 1.1, seluruh elemen GMF Aeroasia wajib menjaga budaya safety. Hal ini bertujuan untuk menjamin agar karyawan GMF Aeroasia dapat bekerja dalam keadaan aman. Selain itu, budaya safety diharapkan dapat menekan kerugian yang ditimbulkan akibat kesalahan kerja atau Cost of Poor Quality (CoPQ). Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk mewujudkan budaya safety di GMF Aeroasia adalah dengan menanamkan safety mindset sejak dini.

Pengenalan budaya safety telah dilakukan secara rutin kepada mahasiswa politeknik yang bekerja sama dengan GMF Aeroasia melalui pelajaran Human Factor. Tidak hanya itu, sebelum mereka melaksanakan practical training, instruktur selalu mengingatkan mereka untuk selalu aware dengan aspek safety seperti "Dirty Dozen" dan "Do and Don't Policy".

Di masa yang akan datang, peningkatan safety awareness kepada mahasiswa Politeknik juga akan dilakukan bersama SAG TH melalui program-program, diantaranya: pengenalan safety procedures di GMF Aeroasia, kampanye safety saat apel pagi, patroli FOD, pengenalan IOR, dan pengenalan instrumen safety lainnya.

Upaya-upaya pengenalan budaya safety pada mahasiswa politeknik, yang di masa mendatang akan menjadi bagian dari GMF Aeroasia, diharapkan dapat membantu meningkatkan safety level di GMF Aeroasia dan mengurangi CoPQ.

*As per SMM 1.1, all GMF AeroAsia personnel must be keep safety culture as consideration. This is to ensure all GMF AeroAsia employee can work in safe condition. In the other hand, safety culture enforcement have mission to reduce loss due to maintenance error or Cost of Poor Quality (CoPQ). One of fundamental step is, have safety culture mindset since in trainee / probation position.*

*Safety culture introduction already conducted periodically to polytechnic student which have in cooperation with GMF AeroAsia by attending Human Factor lecture. Moreover, before performing practical training, instructor remind them to be aware with safety aspects as mentioned in "Dirty Dozen" and "Do and Don't Policy".*

*In the future, safety awareness enhancement to polytechnic student will be conducted in collaboration with SAG TH by numerous programs, such as : safety procedures introduction in GMF AeroAsia, safety campaign in morning parade, FOD patrol, IOR introduction, and introduction of another safety instrument.*

*Safety culture engagement initiative for polytechnic student, which is in the near future will be becoming part of GMF AeroAsia, could leverage safty level in GMF AeroAsia and reduce CoPQ.*



*” Safety is not expensive,  
it's priceless*

# Akibat Oil Plug Tidak Rapat, Engine Shut Down during Flight

by: Akhmad Amirushufi

Kejadian bermula dari sebuah pesawat propeller yang melakukan penerbangan perintis dari daerah ke daerah. Ketika kru mengamati indicator pada cockpit, terdapat indikasi tekanan oli rendah untuk engine bagian kiri. Kemudian kru memutuskan untuk mematikan mesin dan lanjutkan untuk pendaratan yang aman di bandara terdekat.

Dari incident tersebut otoritas penerbangan sipil melakukan investigasi untuk mengungkap penyebab incident. Setelah dilakukan penelusuran dari proses maintenance sebelum pesawat tersebut mengalami incident, akhirnya ditemukan fakta bahwa incident tersebut disebabkan oleh oil plug yang kendor, dan certifying staff tidak melakukan supervisi secara langsung terhadap seorang unlicensed personnel dalam proses servicing, sehingga mengakibatkan oil plug pada oil cooler ditutup dengan cara yang tidak benar.

Selain tidak melakukan supervisi, certifying staff ini membubuhkan tanda tangan pada release to service statement tanpa memastikan bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan benar serta telah dilakukan cek fisik. Dalam perawatan pesawat terbang, seorang supervisor harus melakukan pengawasan secara langsung, paling tidak dia harus berada di lokasi untuk bisa diajak konsultasi oleh unlicensed personnel.

Dalam perawatan pesawat, peran supervisi tercantum dalam CASR 43.3 item C yakni:  
(c) A person working under the supervision of a holder of an aircraft maintenance engineer license may perform the maintenance, preventive maintenance, and alterations that his supervisor is authorized to perform, if the supervisor personally observes the work being done to the extent necessary to ensure that it is being done properly and if the supervisor is readily available, in person, for consultation. However, this paragraph does not authorize the performance of any inspection required by part 91 or any inspection performed after a major repair or alteration.

✕✕ Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa tugas dan kewajiban seorang supervisor/certifying staff memang tidak ringan. Beberapa tanggung jawab itu antara lain mengawasi maintenance personnel untuk memastikan bahwa pesawat dalam kondisi laik udara dan safe for flight. Supervisor harus mampu memastikan semua personel yang terlibat dalam perawatan pesawat comply dengan standard procedure. Sebagai pengawas, supervisor juga berkoordinasi dengan aircraft controller dan manager untuk mencapai target dengan tetap mengutamakan aspek safety dan quality.

Peran supervisi sangat vital dalam proses perawatan pesawat. Karena itu, jika terjadi lack of supervision, sangat berpotensi menyebabkan timbulnya ancaman terhadap keselamatan dan keamanan penerbangan. “Menambah pengalaman dan skill kepada pesonel baru dengan memberikan pekerjaan baru memang bagus. Tapi, tetap harus diawasi. Jika tidak, fatal akibatnya.”

# GMF Corporate Culture



Lia Yuanawati  
VP Human Capital Management

Kementerian BUMN mempunyai program melakukan transformasi human capital termasuk pada anak Perusahaan. Oleh karena itu BUMN membuat kebijakan adanya core values (AKHLAK) yang harus diimplementasikan. Selain skill, knowledge dan behavior yang harus diperkuat, peran pembangunan corporate culture sangat diperlukan untuk melakukan transformasi human capital. Untuk memperkuat corporate culture terdapat 3 dimensi yang harus diperkuat, yaitu Values, System dan Leadership. Sisi penguatan leadership yaitu assessment, feedback, development leader, forum leaders talk dan self learning. Sisi internalisasi values yaitu character building sesuai dengan values perusahaan. Untuk segera keluar dari kondisi krisis saat ini bagaimana kita melakukan perubahan strategi bisnis mengikuti perkembangan market dan memiliki personal values yang align dengan corporate values.

“ Peran pembangunan corporate culture sangat diperlukan untuk melakukan transformasi human capital. ”

## WRONG REFERENCE ON MDR

**BEST IOR** 

IOR No: . 015/01/2022



581725/Marzuli/TQH-6

### Occurrence

MDR 804241978 OE-ITG yang merupakan pesawat dengan type A320 telah dikerjakan dan di stamp dengan menggunakan referensi AMM BOEING 737 yang dilampirkan pada MDR serta dibuatkan Rectification Ordernya. Mohon untuk di rework karena ini adalah kesalahan fatal

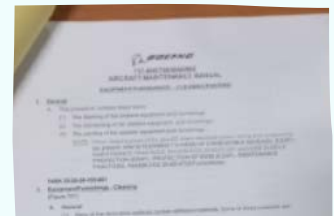
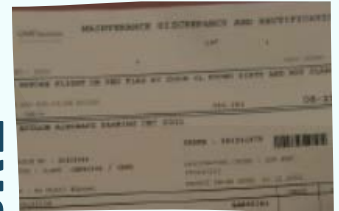
### Mitigation Action

Sudah dilakukan reminder dan koreksi pada DFP terkait serta melakukan briefing ke seluruh personil Line-3.

### Tanggapan Redaksi

Redaksi PENITY mengucapkan terima kasih kepada unit terkait dalam melakukan mitigasi, serta kepada Bapak Marzuli yang telah melaporkan hazard ini melalui IOR, sehingga hazard terkait aircraft jack yang tidak tersegregasi dapat di mitigasi.

**BEFORE**



Training Attendance List

No.	Trainee Name	Trainee ID	Dept	Date	Sign	Signature	Remarks
1	M. Marzuli	581725	ITG	18 JAN 2022			
2	...	...	...	...			
3	...	...	...	...			
4	...	...	...	...			
5	...	...	...	...			
6	...	...	...	...			
7	...	...	...	...			
8	...	...	...	...			
9	...	...	...	...			
10	...	...	...	...			
11	...	...	...	...			
12	...	...	...	...			
13	...	...	...	...			
14	...	...	...	...			
15	...	...	...	...			
16	...	...	...	...			
17	...	...	...	...			
18	...	...	...	...			
19	...	...	...	...			
20	...	...	...	...			

Trainer Name & Signature: M. Marzuli  
Date: 18 JAN 2022

**AFTER**

# MASIH LAYAKKAH FULL BODY HARNESS YANG ANDA GUNAKAN?

Full body harness melindungi pekerja dari bahaya jatuh ketinggian lebih dari 1,8 meter. Namun ternyata full body harness juga dapat menjadi sumber bahaya (silent killer) yang menyebabkan pekerja jatuh. Mengapa hal tersebut dapat terjadi?

Dibeberapa Negara, terjatuh saat bekerja di ketinggian merupakan kecelakaan yang serius dan fatal. Boston-based Liberty Mutual mengungkapkan perusahaan harus memberikan kompensasi sebesar \$1 miliar atau sekitar 132 triliun setiap minggu kepada pekerja

Faktor penyebab tingginya angka kecelakaan tersebut adalah tidak melakukan pemeriksaan pada full body harness dengan baik . Berikut cara menguji kelayakan full body harness:

### Pemeriksaan buckle

Pastikan buckle (logam pengunci) tidak retak, bengkok, berkarat dan dapat mengunci dengan sempurna. Jangan gunakan full body harness bila terdapat kerusakan pada buckle.

### Pemeriksaan webbing

Webbing (tali) berfungsi untuk menahan tubuh saat terjatuh. Melakukan pemeriksaan secara visual, memastikan tidak ada kerusakan seperti koyak, berserabut, berjamur, kerusakan dan perubahan warna pada jahitan.

### Pemeriksaan D-Ring

Bila Anda menemukan keadaan ring yang tidak normal seperti retak, bengkok, dan berkarat jangan sekalipun mengabaikannya. Hal ini dikarenakan D-ring merupakan satu-satunya bagian yang akan menahan hentakan saat pekerja terjatuh.





# Benefit Positive Safety Culture

by Yayan Heryana (SM. AMO Learning Services)

Dalam kehidupan sehari-hari selalu ada interaksi, baik itu antara sesama manusia maupun manusia dengan mesin (alat kerja). Lebih lanjut lagi, dalam interaksi yang dibangun sangat berpengaruh terhadap perilaku. Perilaku dipengaruhi oleh Genetika, Sikap (suatu ukuran tingkat kesukaan seseorang terhadap perilaku tertentu), Norma sosial (pengaruh tekanan sosial) dan Kontrol perilaku pribadi (kepercayaan seseorang mengenai sulit tidaknya melakukan suatu perilaku).

Dengan beragamnya perilaku manusia di suatu perusahaan, diperlukan suatu upaya untuk menjadikan satu kesatuan perilaku dalam berorganisasi di perusahaan. Di GMF, salah satu upaya yaitu dengan menyamakan perilaku kita dalam mengimplementasikan Positive Safety Culture. Seperti yang tertuang pada SMM (Safety Management Manual) Part 1.1 Safety and Quality Policy No 4, sangat jelas bahwa kita diminta untuk selalu mempromosikan dan me-maintain positive safety culture. Pertama, dengan mendorong penerapan budaya free and safety reporting, dengan adanya kegiatan ini diharapkan memberikan pemahaman persepsi yang sama tentang safety di lingkungan kerja GMF, kedua adalah kita wajib untuk selalu menerapkan prinsip-prinsip Human factor pada setiap proses maintenance di area kerja. Tentunya tujuan dari positive safety culture tidak bisa dibentuk oleh satu orang saja, tetapi harus melibatkan seluruh individu GMF.

Positive Safety Culture harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada pada seluruh elemen perusahaan mulai dari jajaran manajemen hingga frontliner. Positive Safety Culture yang baik dapat membentuk perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja yang diwujudkan melalui perilaku safety dalam melakukan pekerjaan. GMF memiliki prosedur kerja yang baik, prosedur inilah yang menjadi acuan kita dalam menyamakan persepsi dan perilaku dalam proses maintenance, insan GMF harus bekerja sesuai dengan prosedur, dengan begitu kualitas produk yang dihasilkan akan memenuhi standar yang sudah ditentukan yang akan berdampak pada kepuasan pelanggan yang akhirnya berdampak pada keuntungan perusahaan.

Ini yang menjadi tantangan besar bagi Accountable Manager dalam membangun budaya safety di tempat kerja, karena harus mempromosikan serta berperan sebagai role model untuk berperilaku safety ke setiap insan GMF. Komitmen manajemen dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang jelas dan diketahui oleh seluruh pekerja. Tidak hanya itu, dukungan dan upaya nyata dari pihak manajemen atau pimpinan untuk membuktikan bahwa perusahaan benar-benar berkomitmen terhadap keselamatan kerja. Contohnya, penerapan peraturan dan prosedur, tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan sumber daya yang mumpuni.

# Teka-Teki Safety

**INSTRUCTION:**  
 Temukan minimal 6 kata yang berhubungan dengan Dirty Dozen pada kotak di samping. Jawaban dapat dicari secara horizontal (kiri ke kanan) atau vertical (atas ke bawah).

D	I	R	T	Y	D	O	Z	E	N	G	N	I	T	A	E	H	N	O	N
U	S	L	I	P	S	O	X	Y	G	E	N	Z	L	E	C	R	O	F	S
P	U	A	C	O	N	T	R	I	B	U	T	I	A	N	G	X	N	J	N
L	A	C	K	O	F	C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	I	O	N	O
A	F	K	I	N	C	I	D	E	N	T	S	S	K	E	I	T	R	T	I
C	A	O	D	D	I	S	T	R	A	C	T	I	O	N	S	S	M	H	T
K	I	F	M	S	E	I	T	I	L	I	C	A	F	O	U	T	S	E	A
O	L	A	E	H	U	M	A	N	N	W	O	D	A	W	A	T	E	R	L
F	U	S	M	L	A	C	K	O	F	K	N	O	W	L	E	D	G	E	O
R	R	S	O	A	C	C	I	D	E	N	T	S	A	R	I	N	G	S	I
E	E	E	R	W	J	F	A	C	T	O	R	S	R	O	R	R	E	I	V
S	S	R	Y	K	V	C	O	M	P	L	A	C	E	N	C	Y	O	N	O
O	S	T	L	W	L	A	U	D	I	V	I	D	N	I	T	U	O	P	N
U	E	I	A	K	C	L	A	C	K	O	F	T	E	A	M	W	O	R	K
R	K	V	P	W	L	A	T	E	N	T	Z	J	S	M	E	A	N	E	B
C	A	E	S	K	F	I	R	E	S	T	R	E	S	S	O	X	Y	S	V
E	T	N	E	S	Z	U	N	S	A	F	E	A	C	T	S	P	O	S	X
S	S	E	S	I	G	N	A	L	F	I	R	E	F	A	T	I	G	U	E
A	I	S	G	L	A	N	O	I	T	A	Z	I	N	A	G	R	O	R	G
T	M	S	U	N	S	U	P	E	R	V	I	S	I	O	N	N	A	E	X



Nama / No. Peg:  Unit:  No. Telp:

Saran untuk PENITY:

Jawaban dapat dikirimkan melalui email Penity ([penity@gmf-aeroasia.co.id](mailto:penity@gmf-aeroasia.co.id)) atau klik link: [bit.ly/PENITYJAN2022](https://bit.ly/PENITYJAN2022)  
 Jawaban ditunggu paling akhir 25 Maret 2022. Pemenang akan dipilih untuk mendapatkan hadiah.  
 Silahkan kirimkan saran atau kritik Anda mengenai majalah Penity melalui email kami.

**Nama Pemenang Teka-Teki Safety Edisi Desember 2021:**  
 👑 Zainal Abidin / TBW / 581469

**Jawaban Teka-Teki Safety Edisi Desember 2021:**

## MANAGEMENT OF CHANGE

**Ketentuan Pemenang:**

1. Batas pengambilan hadiah 25 Maret 2022 Unit TQY Hangar 2 Lt.1 R.13 dengan menghubungi Bpk. Arief Budiman setiap hari kerja pukul 09.00 - 15.00 WIB.
2. Pemenang menunjukkan ID-Card pegawai.
3. Pengambilan hadiah tidak dapat diwakilkan.

