

CORE VALUES
PTDI WAY
LOYALTY
INTEGRITY
WORLD QUALITY



PRINSIP **3S**
SENYUM
SALAM
SANTUN

MEDIA BUDAYA

DIRGANTARA INDONESIA



BELAJAR TANPA HENTI

DARI MANAJEMEN
AHYANIZZAMAN
DIREKTUR KEUANGAN



PENGANTAR REDAKSI

Perkembangan teknologi yang sangat pesat di era disrupsi ini membuat persaingan industri masa kini tidak hanya berbicara mengenai penciptaan teknologi canggih, namun juga proses perolehan pengetahuan oleh perusahaan melalui budaya *Continuous Learning* yang dimiliki para karyawannya.

Budaya *continuous learning* menggambarkan prinsip belajar tanpa henti. Dimana setiap karyawan diharapkan mau (dan mampu) untuk belajar apapun, kapanpun dan dimanapun.

Di PTDI budaya *Continuous Learning* mulai diinisiasi dengan dibangunnya *Knowledge Management* (KM) Perusahaan yang direncanakan menjadi tulang punggung pengembangan dan pemeliharaan kompetensi Sumber Daya Manusia.

Selain infrastruktur dan sistem kebijakan *Knowledge Management* yang masih terus dibenahi, saat ini telah dilaksanakan pula *Knowledge Management Awareness* (KMA) sebagai program untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya pengelolaan pengetahuan dalam mendukung proses bisnis strategis perusahaan.

Oleh karena itu selain dapat menjadi salah satu media dalam proses internalisasi budaya perusahaan, *Knowledge Management* Perusahaan diharapkan dapat turut meningkatkan daya saing perusahaan melalui pemeliharaan dan pengembangan kompetensi karyawan.

DAFTAR ISI

- 3 **DARI MANAJEMEN**
AHYANIZZAMAN
DIREKTUR KEUANGAN
CONTINUOUS LEARNING DI ERA VUCA
- 6 **GAGASAN**
MUHAMMAD LUQMAN
KEPALA DIVISI QUALITY MANAGEMENT
TINGKATKAN KOMPETENSI DENGAN BELAJAR
- 7 **PROFIL**
ELINGSELASRI
STAFF TECHNOLOGY CENTER
TIDAK HANYA MELULU TENTANG
MELANJUTKAN STUDY SAJA
- 8 **KARTUN & QUOTES**

INISIASI KNOWLEDGE MANAGEMENT UNTUK PENCAPAIAN TUJUAN PTDI



CONTINUOUS LEARNING KUNCI SUKSES PERLUASAN PASAR PTDI



DARI MANAJEMEN

CONTINUOUS LEARNING DI ERA VUCA

Saat ini kita memasuki era *VUCA* (*Volatile*/penuh gejolak, *Uncertain*/tidak pasti, *Complexity*/rumit and *Ambiguity*/serba kabur). Kondisi dimana teknologi informasi begitu besar pengaruhnya dan digitalisasi menjadi hal yang tidak bisa dipisahkan.



Dalam dunia bisnis, korporasi yang punya produk bermerek kokoh dan berumur panjang, bisa runtuh karena tidak mampu belajar menghadapi perubahan. Dalam menghadapi era *VUCA*, kita harus melakukan transformasi, salah satunya Transformasi Budaya. PTDI harus melakukan transformasi karena kondisi-kondisi masa lalu yang mempengaruhi *mindset* dan mempengaruhi cara kerja kita saat ini yang masih perlu diperbaiki.

Salah satu transformasi yang harus dilakukan yaitu *continuous learning*, sebuah proses pembelajaran tanpa henti. Kita dituntut selalu melakukan pengembangan, penyesuaian terhadap lingkungan dan merubah *mindset* dari pembuat pesawat terbang menjadi pebisnis pesawat terbang. Hal ini sejalan dengan program Transformasi Budaya Perusahaan. *Continuous Learning* juga dapat dijadikan sebagai kesempatan menggali kemampuan rekan-rekan untuk menjadi lebih baik.

Pebisnis pesawat artinya karyawan dan manajemen PTDI sudah memikirkan bagaimana setiap *activity* senantiasa berorientasi bisnis dan harus *aware* dengan efisiensi biaya serta risiko bisnis yang akan timbul, yang mana banyak dari kita masih belum *aware* akan hal ini. Sebagai contoh, kita ingin jualan *spare parts*, tapi posisi *Letter of Credit* (LC)-nya kadaluarsa. Kalau ini mau kita jual begitu saja, bukannya *performance* semakin baik, tetapi ada resiko kerugian dengan kemungkinan tidak tertagih.

Secara teknis dalam hal pembuatan pesawat, rekan-rekan di PTDI sudah punya pengalaman. Tapi kita harus terus belajar menambah pengetahuan tidak hanya yang didapat dari sekolah atau kuliah, tapi bisa juga belajar dari buku atau karya tulis, para ahli, senior-senior kita ataupun *coaching* dari atasan kita. Hal ini penting, agar rekan-rekan terbuka dan fleksibel menghadapi perubahan dan tantangan bisnis ke depan.

Kita juga harus mencoba belajar dan ber-*acting* berpola pikir seolah-olah kita menjadi “*Top Management*”. Karena kalau kita selalu berpikiran di bawah, kita tidak akan siap jika ditunjuk menjadi *leader*. Kita harus belajar kenapa manajemen mengambil keputusan seperti ini, jadi jangan dilihat isi keputusannya, tetapi kenapa bisa mengambil keputusan seperti itu. Hal itulah yang harus terus kita pelajari, agar pada saat manajemen membutuhkan leader baru, kita siap untuk mengisinya karena sudah belajar terus menerus dari kondisi-kondisi yang ada.

INISIASI **KNOWLEDGE MANAGEMENT** UNTUK TARGET PERUSAHAAN

Dalam memenuhi upaya pencapaian Visi Misi PTDI, kualitas kompetensi insan PTDI menjadi hal yang harus dipenuhi. Akselerasi pembelajaran baru akan dicapai bila seluruh insan PTDI menerapkan budaya *continuous learning*. Untuk merealisasikan hal tersebut, Direktur Umum dan SDM mulai menginisiasi sebuah program dalam memperoleh, menyimpan dan menggunakan pengetahuan untuk mengeksekusi target perusahaan yang dinamakan *Knowledge Management (KM)*.

Sejak tahun 2018, Kegiatan KM mulai dilaksanakan melalui *KM Awareness (KMA)* seminar dengan mengundang *expert KM* yaitu Prof. Ir. Jann Hidajat Tjakraatmadja dari ITB, Praktisi KM dari PT Telekomunikasi Indonesia (Persero), Tbk. yaitu Bapak Agung Sutanto dan Bapak Gede Yudasma dari PT Rekayasa Industri.



KMA Seminar dilaksanakan tujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya pengelolaan pengetahuan, menjadikan pengetahuan sebagai aset perusahaan, memahami cara implementasi dan menjadi sarana *Benchmark* kegiatan KM dengan BUMN lain.

Prof. Ir. Jann Hidajat Tjakraatmadja dalam salah satu sesi KMA menjelaskan bahwa, terdapat 3 hal dasar utama dalam membangun KM, yaitu *concern for people* (Kepimpinan, nilai budaya organisasi, *beliefs*), Berorientasi pada perbaikan proses kerja dan dukungan teknologi informasi. Banyak organisasi yang berusaha memiliki Teknologi (informasi) tercanggih, namun gagal untuk memperbaiki proses kerja dan mengabaikan aspek orang yang akhirnya membuat KM tidak berjalan efektif.

Adapun *lesson learned* yang dapat diambil dari KMA Seminar adalah bahwa aset pengetahuan yang dikelola dan digunakan dengan baik dapat meningkatkan kompetensi dan kapabilitas organisasi. Selain itu keberhasilan dalam implementasi KM baru akan dicapai apabila seluruh *stakeholder* dalam PTDI mampu berkolaborasi membangun sistem serta habitat belajar yang baik dan menciptakan *mutual trust*.



CONTINUOUS LEARNING KUNCI SUKSES PERLUASAN PASAR PTDI

PTDI turut serta dalam pameran Langkawi International Maritime and Aerospace Exhibition (LIMA) 2019 di Malaysia, yang bertempat di Mahsuri International Exhibition Centre (MIEC). Keikutsertaan PTDI dalam acara rutin dua tahunan ini merupakan upaya perluasan pemasaran dan peningkatan penjualan produk dan jasa, seperti pesawat CN235-220, NC212i dan N219 Nurtanio serta jasa *Aircraft Maintenance, Repair dan Overhaul* (MRO).

Dalam kesempatan ini, PTDI menampilkan pesawat model CN235 *Gunship*. Model ini dapat digunakan sebagai pesawat dukungan tembakan bagi pasukan darat, *Combat SAR*, pengawasan laut, maupun patroli garis perbatasan.

PTDI juga akan melakukan penandatanganan kerja sama dengan beberapa pihak. Pada 26 Maret 2019, PTDI dan Advanced Military Maintenance, Repair and Overhaul Center, LLC., (AMMROC) merilis rencana kerja sama yang akan meningkatkan *customer support* di Abu Dhabi. Pada 27 Maret 2019, PTDI memberikan *Certificate of Completion* dan *Certificate of Competent* kepada Royal Malaysian Air Force (RMAF) sebagai bentuk *Transfer of Technology* kepada *customer*.



Upaya memperluas pemasaran ini adalah tantangan bagi seluruh karyawan PTDI. Untuk mewujudkannya tentu dibutuhkan budaya belajar tanpa henti. *Continuous learning* akan menjadi kunci keberhasilan PTDI memperluas pasar.



TINGKATKAN KOMPETENSI DENGAN BELAJAR

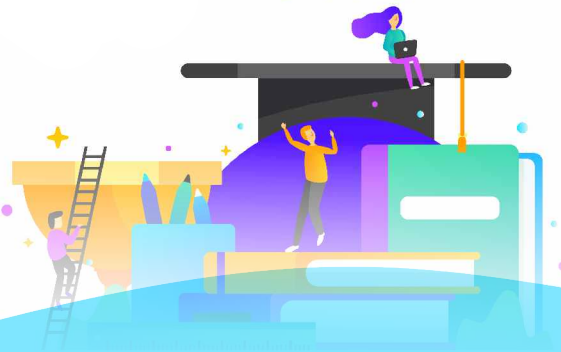
Kepala Divisi termuda ini mengungkapkan prinsipnya dalam belajar didasari pada hadist, yaitu “*Khoirunnas anfa’uhum linnas*” yang artinya “Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain”. Agar kita bisa bermanfaat bagi orang lain, maka kita harus belajar. Baginya, belajar adalah ibadah. dengan belajar, diri kita akan siap menghadapi penugasan, lebih cepat beradaptasi dan bisa meningkatkan percaya diri.



Dengan dibangunnya *Knowledge Management* (KM) di PTDI, diharapkan proses belajar para karyawan dapat lebih terstruktur dan teruji kompetensinya. Di samping hal itu, kita juga harus bisa menciptakan lingkungan yang sama-sama mau belajar. Hal ini berkaitan dengan budaya *Continuous Learning* yang sedang diterapkan di PTDI, dimana nantinya SDM di PTDI harus menjadi aset yang berharga bagi perusahaan.

Mengacu pada teori T.H.I.O., perusahaan harus bisa melakukan perubahan yang dibarengi dengan *Technoware*, dimana SDM-nya harus memahami akan perubahan teknologi yang ada, *Humanware*, SDM tersebut juga harus disiapkan kompetensi dan *knowledge*-nya, *Infoware*, harus diyakinkan bahwa informasi mengenai perubahan tersebut jelas dan bermakna, *Orgaware*, tentang bagaimana perusahaan dapat menentukan *core competitive* yang nantinya dapat dijadikan dasar untuk perusahaan dalam bertumbuh dan belajar.

Kembali pada budaya *Continuous Learning*, kita harus melakukan *improvement* dalam penguasaan ilmu dan memanfaatkan peluang-peluang untuk belajar agar dapat menyesuaikan diri dengan *issue* yang sedang berkembang. Kita juga harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap apa yang ditugaskan agar dapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Dengan adanya tanggung jawab itu, setidaknya kita bisa merasakan puas terhadap hasil karya kita dan bisa memberikan *legacy* yang berarti untuk perusahaan.



PROFIL

TIDAK MELULU TENTANG MELANJUTKAN *STUDY* SAJA

Sarjana Teknik Penerbangan ITB, Bandung kali ini adalah sosok profil yang akan memberikan warna edisi Media Budaya kali ini. Lulus dengan membanggakan dari ITB, tidak membuatnya berpuas diri. Ia terus belajar hingga mendapatkan beasiswa LPDP Magister di Cranfield University, United Kingdom bidang *Aerospace Vehicle Design*. Ia adalah ElingseLasri.



Sikap tidak mudah putus asa dalam mengejar impian patut dijadikan contoh untuk generasi *millennial* saat ini. Perjuangannya mengejar impian untuk berkuliah ke luar negeri tidaklah mudah. Kendala yang dialami seperti universitas yang dituju tidak ada di list LPDP, tidak menciutkan dirinya untuk terus mencari cara agar dapat duduk menjadi salah satu mahasiswi Magister di Cranfield University.

Tidak hanya belajar tentang spesialisasi ilmu, Eling juga mendapatkan banyak pelajaran dan kesempatan berharga selama menjadi mahasiswi yang salah satunya adalah *networking* yang sangat berguna sekali ketika kembali ke PTDI. Sejalan dengan hal tersebut, Eling tidak menutup diri untuk terus belajar terhadap hal-hal baru bagi dunianya.

Sikap mau terus belajar dan sikap proaktif untuk menginisiasi sesuatu sudah menjadi kawan bagi Eling. Karena menurut Eling bekerja di industri dirgantara adalah bekerja di perusahaan berteknologi tinggi yang berkembang seiring perkembangan jaman. Dengan begitu mental *continuous learning* sangat penting untuk dimiliki seluruh karyawan PTDI. Untuk *upgrade skill* masing-masing individu.

Continuous Learning bagi Eling tidak melulu tentang melanjutkan *study* saja. Namun bisa dengan membaca, *sharing*, *online course* dan lain sebagainya. Untuk menumbuhkan sikap tersebut diperlukan *self-motivation* yang diharapkan dapat memberikan sesuatu untuk diri sendiri, keluarga, perusahaan dan bangsa Indonesia.





“
Berawal di akhir, berakhir di awal.

(B.J Habibie)

SUSUNAN REDAKSI

PELINDUNG

SUKATWIKANTO

REDAKTUR

KERRY A • ADISATRYO • HARJOY • A. CAROLINA • Y. MEI
HERIKUS • A. SETIAWAN • WIBOWO • NUR ANNISA I • HENDRO
ZELINA • H. TAUFIK • IRVAN D.J.

pub-rel@indonesian-aerospace.com

 022-605-4167

    @officialptdi