



MEDIA BUDAYA

DIRGANTARA INDONESIA

INTEGRITAS



DARI MANAJEMEN

M. RIDLO AKBAR
DIREKTUR PRODUKSI



PENGANTAR REDAKSI

PTDI sebagai industri *aerospace*, selalu berhadapan dengan *technology* dan *safety*. Dari segi *safety* ini saja, saat kita menjalakannya, kita sudah memiliki dan menjalankan nilai profesi dan nilai integritas. *Safety* dapat dilihat dari dua hal, yaitu *safety* dari produk yang kita hasilkan dan *safety* menjalankan setiap proses bisnisnya.

Penggunaan *safety equipment* seperti *gloves*, *googles*, *earmuff* dan masker harus menjadi kesadaran untuk selalu digunakan saat bekerja sehingga PTDI dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi dan produk yang memenuhi *safety* sesuai regulasi.

Core Value yang dimiliki perusahaan saat ini (*Integrity*, *Loyality* dan *World Quality*) harus bisa dijalankan dengan penuh tanggung jawab oleh seluruh karyawannya. Integritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran.

Penerapan integritas perlu dididik dan melibatkan semua personil didalamnya. Pimpinan harus bisa mencontohkan penerapan budaya integritas yang nantinya diharapkan akan diikuti oleh seluruh karyawan.

Pada edisi 7 ini, Media Budaya tampil lebih segar dengan penambahan halaman menjadi 12 halaman. Kami memperkenalkan rubrik baru “Nilai Budaya” dan “Foto/Tulisan Pembaca”. Rubrik Nilai Budaya kami sajikan berupa penerapan budaya perusahaan di setiap divisi yang diharapkan dapat menjadi contoh untuk divisi lainnya.

Rubrik Foto/Tulisan Pembaca kami berikan kesempatan bagi karyawan PTDI menyampaikan pendapat dan ide berupa tulisan maupun foto untuk kemajuan PTDI kedepannya. Tulisan ataupun foto dapat dikirimkan melalui *Hotmail* : redaksi@indonesian-aerospace.com Tulisan ataupun foto terbaik akan kami tampilkan pada edisi selanjutnya.

ANALISIS DAUR HIDUP & PRODUKSI BERSIH SEBAGAI SOLUSI EMISI PTDI



2

MEDIA BUDAYA
DIBANGUNKAH INDONESIA

BERBAGI PENGALAMAN TERKAIT KEBIJAKAN SDM DI PT PAL INDONESIA (PERSERO)



PT
PAL
INDONESIA

DAFTAR ISI

DARI MANAJEMEN

3

M. RIDLO AKBAR

DIREKTUR PRODUKSI

INTEGRITAS MERUPAKAN PROFESIONALITAS MENJALANKAN VALUE DARI SETIAP PROFESI

GAGASAN

7

IDHA HAYATI

KEPALA DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI

INTEGRITAS KITA SEBAGAI MODAL PENTING KEMAJUAN PERUSAHAAN

PROFIL

9

IYOS ROSTIKA

WAKIL KETUA I

TIM PROGRAM TRANSFORMASI BUDAYA

INTEGRITAS SEBAGAI VALUE GENERATOR

PERILAKU KARYAWAN

NILAI BUDAYA

10

INTERNALISASI NILAI INTEGRITAS

DI DIVISI LOGISTIK

INTEGRITAS MERUPAKAN PROFESIONALITAS MENJALANKAN VALUE DARI SETIAP PROFESI

Direktur Produksi PTDI, M. Ridlo Akbar, mengungkapkan bahwa setiap karyawan PTDI harus memiliki integritas, karena dalam dunia kerja, integritas dapat diartikan sebagai profesionalitas dimana terdapat *value-value* dari profesi yang kita dijalani, selain itu juga terdapat kode etik profesi yang dipegang.

PTDI sebagai industri *aerospace*, selalu berhadapan dengan *technology* dan *safety*. Dari segi *safety* ini saja, saat kita sudah memiliki dan menjalankan nilai profesi dan nilai integritas, kita akan menjaga *safety* dari setiap produk yang kita hasilkan. *Safety* dapat dilihat dari dua hal, yaitu *safety* dari produk yang kita hasilkan dan *safety* menjalankan setiap proses bisnisnya.

Direktur Produksi dari generasi milenial ini memberikan contoh bahwa kita harus menghindari resiko *non conforming part*, karena kalau ada *non conforming part* itu akan beresiko terhadap *safety*. Meskipun saat *non conforming part* ini ketahuan dan dilakukan proses *rework*, *part* tersebut tetap bersiko terhadap *safety*, karena pada saat *part* dilakukan *rework* atau *repair* kekuatan dari *part* itu akan berkurang.

Contoh lainnya, masih ada rekan-rekan di *shop floor* melakukan *drilling* tidak menggunakan *safety equipment*, seperti *gloves*, *googles* dan *earmuff*, bahkan di area *chemical treatment* pun, masih banyak rekan-rekan yang belum menggunakan masker ataupun sarung tangan padahal cairan kimia yang terhirup atau terpegang bisa berbahaya dan mengganggu kesehatan.

Safety bukan sesuatu yang hal harus selalu diingatkan perusahaan, *safety* merupakan kebutuhan pribadi setiap karyawan. Untuk menumbuhkan *awareness* terhadap "*Safety First*", hal yang harus dilakukan adalah mengkomunikasikan kenapa *safety* itu harus dilakukan.

Bentuk kontribusi perusahaan terhadap karyawan salah satunya melakukan edukasi, karena perusahaan punya tanggung jawab untuk mengedukasi karyawannya guna melahirkan nilai-nilai dan kode etik dalam perusahaan. Selain itu, kontribusi dari karyawan pun tak kalah penting, kontribusi tersebut dapat ditunjukkan melalui sikap, seperti kedisiplinan menggunakan *safety equipment* yang telah disediakan perusahaan.



M RIDLO AKBAR
DIREKTUR PRODUKSI

DARI MANAJEMEN

INTEGRITAS MERUPAKAN PROFESIONALITAS MENJALANKAN VALUE DARI SETIAP PROFESI

Kesadaran untuk merokok pada tempatnya dan menjaga kebersihan area kerja pun masih terus dilakukan, perusahaan masih membangun area-area untuk merokok berupa gazebo ataupun *smoking area* dan menyediakan tong sampah di selasar ruang kerja. Pengecatan lantai *shop floor* juga dilakukan untuk meminimalisir *Foreign Object Debris* (FOD), karena benda asing yang membahayakan bisa dengan mudah terlihat.

Program *Time Ticket Accuracy* yang sedang dijalankan bersama Divisi IT juga merupakan contoh tentang integritas produktivitas operator. Integritas data *time ticket* sangat penting karena menjadi salah satu basis pengambilan keputusan bisnis, bila operator melakukan *time ticket* lebih lama dari waktu kerja sebenarnya, maka perhitungan *labor cost* akan tinggi dan beresiko *project* tercatat rugi, serta secara utilitas akan terlihat penuh sehingga tidak akan mendorong niaga untuk mencari *order* baru dari *customer*, karena kapasitas produksi tidak tersedia.

Pada kasus sebaliknya, yang melakukan *time ticket* lebih sebentar dari waktu sebenarnya, maka perhitungan *labor cost* akan rendah dan seolah-olah *project* tercatat untung, serta secara utilitas akan terlihat kosong sehingga akan mendorong niaga mencari *order* baru dari *customer*, namun beresiko kegagalan pemenuhan *on-time delivery*, karena mungkin sebenarnya kapasitas produksi tidak tersedia.

M. Ridlo Akbar juga memaparkan 4 hal utama yang sedang menjadi fokus Direktorat Produksi. Pertama yaitu pemenuhan terhadap kontrak, realisasi terhadap persyaratan kontrak, dan akurasi progres produksi. Harapannya setiap proses bisnis produksi dapat semakin efektif dan efisien sehingga pemenuhan kontrak dan tingkat pengiriman ke *customer* dapat terus ditingkatkan.

Kedua adalah *cost management*, dimana kita harus merubah *mindset* dari perusahaan pembuat pesawat terbang, menjadi pebisnis pesawat terbang, setiap karyawan pun harus memiliki *awareness* yang sama terhadap *cost*. Karena gaji yang kita terima setiap bulannya berasal dari penjualan. Direktorat Produksi bersama Kadiv Akuntansi Perusahaan sedang mendefinisikan KPI yang berbasis *cost* sampai ke level bidang, sehingga diharapkan seluruh karyawan akan *aware* terhadap kontribusi penjualan perusahaan.

Ketiga adalah *risk management*, untuk berpikir bagaimana resiko itu diminimalisir bahkan dihindarkan sehingga tidak terjadi. *Risk management* harus benar-benar dijalankan bukan hanya sekedar menggugurkan kewajiban karena resiko biaya tambahan yang akan timbul dapat dihilangkan.

Dan yang keempat adalah *human resource management* karena ini merupakan hal *fundamental* untuk memajukan PTDI kedepan, bersama *Human Resources Business Partner* (HRBP) Produksi, sedang dibuat *mapping distribusi man power* di Direktorat Produksi, dari sudut pandang umur, pendidikan, dan kompetensi, untuk kemudian dijadikan basis strategi & program pengembangan SDM (Harry Harjyo).

ANALISIS DAUR HIDUP & PRODUKSI BERSIH SEBAGAI SOLUSI EMISI PTDI

Penting untuk suatu perusahaan memiliki integritas dalam menjalankan bisnisnya. Banyak alasan yang mendasari pentingnya integritas bagi suatu perusahaan yang diantaranya menciptakan reputasi yang baik, memiliki pelanggan yang setia, karyawan dengan etika yang sangat bagus, serta memiliki potensi penghasilan yang meningkat.

Salah satu aspek integritas yang sering menjadi tolok ukur suatu perusahaan adalah pengolahan limbahnya dalam penerapan produksi bersih. Karena hal ini merupakan bentuk dari integritas yang berdampak pada salah satu sektor pembangunan ekonomi nasional dan sejalan dengan ketentuan dalam undang-undang. PTDI sebagai salah satu dari banyaknya bidang pembangunan ekonomi ini, tidak lepas dari sikap integritas yang terus dipertanyakan. Integritas dalam pengolahan limbahnya yang terus disorot dengan didapkannya *proper* hijau untuk tahun ini.

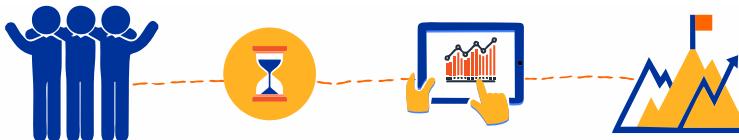
Dari data yang dihimpun dari berbagai sumber, limbah produksi PTDI terutama berupa *chips* saat ini mencapai 196.366 kg/tahun, dan limbah *sludge* yang dipadatkan mencapai 22.457 kg/tahun. Sedangkan *effluent* cair yang dialirkan ke lingkungan sekitar 153.600 liter/tahun. Limbah padat dalam bentuk lumpur (*sludge*) padat merupakan hasil pengolahan *waste water treatment plant*, berasal dari tangki pengolahan yang digumpalkan. Limbah tersebut dikirim ke PPLI atau pihak ketiga untuk dilakukan proses lanjut, misalnya solidifikasi. Limbah lumpur tersebut tidak memiliki nilai ekonomis. Sedangkan jenis limbah padat berupa *chip* aluminium dapat digunakan ulang (*reused*) dan masih memiliki nilai ekonomis. Selain itu PTDI menyumbang nilai emisi 130 kg CO₂ eq/kg produk untuk dampak *climate change* dari pemakaian sumber energi fosil berupa *solar* sebagai sumber energi bagi pemanasan larutan kimia di *surface treatment shop*. Namun nilai tersebut masih lebih kecil dibandingkan dengan industri Airbus yang melepaskan emisi paling rendah 299kg Co₂ eq/kg untuk produk A380, bahkan sebesar 564 kg CO₂ eq/kg untuk produk A320.

Dari situ pentingnya suatu konsep yang berintegritas untuk mengurangi dampak dari *climate change* yang harus diimplementasikan di PTDI meskipun nilai emisi yang disumbangkan tidak terlalu signifikan. Namun perlu digarisbawahi bahwa sekecil apapun tindakan kita untuk mengurangi sekecil apapun itu dampak dari pemanasan *global* sangatlah penting. Kebijakan produksi bersih dari pemerintah dan metode *Life-Cycle Assessment (LCA)* menjadi solusi yang berintegritas dan bertujuan memperbaiki pemahaman pentingnya emisi suatu bahan dalam penggunaannya terhadap lingkungan di sekitar lingkungan PTDI. Dengan beberapa tindakan konkret yang sangat berdampak, seperti manajemen pemakaian bahan bakar solar dan pengaplikasian program *TSAA* (*Tartaric Sulphuric Acid Anodize*) di *surface treatment shop* serta manajemen pemakaian energi listrik di kawasan produksi KP II (MACH, SMF, ST) (Irvan Dwi Junianto).

BERBAGI PENGALAMAN TERKAIT KEBIJAKAN SDM PT PAL INDONESIA (PERSERO)

PT PAL Indonesia (Persero) menerapkan budaya integritas dengan membuat berbagai macam sistem seperti sistem perekruit, sistem pengembangan SDM dan sistem pengangkatan karyawan. Etty Soewardani, Direktur SDM & Umum PT PAL Indonesia (Persero) menceritakan hal tersebut saat berkunjung ke PTDI dalam rangka *study banding*.

Divisi lain diluar SDM dapat mengikuti sistem yang telah dibuat, sehingga sistem inilah yang membuat keteteraturan dan aturan main yang disepakati untuk masing-masing masalah yang dihadapi. Divisi SDM dan Umum di PT PAL Indonesia (Persero) juga memiliki kewajiban menghitung *training costman* yang merupakan turunan dari KPAI, artinya Divisi SDM wajibkan saat memberikan satu rupiah kepada karyawan akan dihitung berapa rupiah yang dikembalikan karyawan kepada perusahaan berupa integritas dan loyalitas pada pekerjaan.



Komunikasi efektif juga menjadi kendala utama yang dihadapi oleh manajemen PT PAL Indonesia (Persero), namun belajar dari generasi milenial, dibuatlah satu sistem yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara *fun*, sehingga saat ini komunikasi telah berjalan lebih baik dan tidak ada lagi saling menyalahkan, karena hal itu hanya menghabiskan waktu tanpa mengetahui langkah apa yang harus kita kerjakan.

Sistem bekerja yang *fun* inilah yang membuat generasi milenial dapat menuangkan segala ide dan gagasannya dan menerapkan ide tersebut secara nyata, jadi ide yang dihasilkan bisa bermanfaat di lingkungan kerjanya.

Setiap divisi juga diberikan kebebasan untuk memilih sendiri kadernya, karena belum tentu kader yang dipilih oleh SDM sesuai dengan kebutuhan divisi tersebut, bahkan diberi kebebasan memilih kader penggantinya dari lintas divisi. Kalaupun divisi lain membutuhkan bantuan dari divisi SDM, akan diberikan daftar nama *talent* berdasarkan hasil *talent pool*, tentunya yang menentukan talenta mana yang akan dipilih, dikembalikan ke divisi masing-masing.

Di PT PAL Indonesia (Persero) sendiri tiap tahun ada sasarannya dalam bentuk RKA, namun masalah yang terjadi saat ini, transformasi budaya belum ada di KPI, jadi masing-masing divisi membuat sendiri cara untuk mengintegrasikan nilai-nilai budaya yang dharapkan.

PAL Indonesia sendiri sudah mulai menggunakan KPI Korporat yang diturunkan hingga ke *level* Departemen, sehingga setiap Departemen akan bertindak sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. KPI yang dibuat pun sudah dilakukan *review* sebanyak 3 kali hingga KPI tersebut diturunkan menjadi aktivitas yang harus dijalankan masing-masing individu di tingkat Departemen (Harry Harjoyo).

INTEGRITAS KITA SEBAGAI MODAL PENTING KEMAJUAN PERUSAHAAN

Integritas merupakan salah satu atribut terpenting yang harus dimiliki oleh setiap individu. Ini adalah suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan, nilai-nilai, metode dan prinsip yang dimiliki oleh seseorang. Socrates berkata, "Dengan pikiran, seseorang bisa menjadikan dunianya berbunga-bunga atau berduri-duri." Jadi perilaku yang muncul dari diri Anda merupakan cerminan dari pikiran Anda. Berperilaku dan bertindak dengan baik merupakan satu kesatuan yang menjadi tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas.



IDHA HAYATI
KERALA DIVISI
TEKNOLOGI INFORMASI

Sebagai contoh, Direktorat Produksi baru saja melakukan digitalisasi dalam sistem kerjanya dengan mengimplementasikan *Time Ticket Accuracy* di *area soft floor*. *Time Ticket Accuracy* tersebut digunakan saat memulai suatu pekerjaan, dimana sistem akan me-record NIK operator, *item* yang dikerjakan dan waktu pada saat memulai dan mengakhiri pekerjaan. Hal ini diharapkan dapat mendukung karyawan di Direktorat Produksi untuk lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Dengan adanya sistem *Time Ticket Accuracy* ini juga dapat dilihat produktifitas para operator dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, dapat terlihat pula jumlah *item* produk yang sudah dihasilkan, baik itu yang dikategorikan ke dalam *rejectable item* atau tidak. Saat ini data dari *Time Ticket Accuracy* ini juga merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk penilaian dalam pemberian *reward* dan *punishment* di area produksi.

Terobosan digitalisasi seperti ini membutuhkan komitmen dari para pelakunya untuk dapat disiplin dan akurat dalam memasukan data-data diatas ke dalam sistem *Time Ticket Accuracy*. Dalam hal ini, perusahaan telah menetapkan budaya baru untuk karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

Paralel dengan Integritas yang harus dimiliki oleh para karyawan di PTDI, sesuai dengan *Core Value* yang dimiliki perusahaan saat ini (*Loyalty, Integrity, dan World Quality*), Ibu Idha menyampaikan bahwa kita juga harus *loyal* terhadap perusahaan. Dimana kita harus meningkatkan rasa kepemilikan dan kedulian kita terhadap perusahaan, sehingga secara tidak langsung kita akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan.

Disamping loyal dalam hal tersebut, Ibu Idha juga menyarankan kita untuk dapat *loyal* dalam berbagi ilmu ke sesama teman kerja. Beliau mengutarakan bahwa di Divisi Teknologi informasi sudah menetapkan budaya *loyal* pada setiap karyawannya.

GAGASAN

INTEGRITAS KITA SEBAGAI MODAL PENTING KEMAJUAN PERUSAHAAN

Contohnya, saat ada karyawan yang baru saja menyelesaikan *training (in house maupun external training)*, karyawan tersebut diminta untuk dapat loyal dalam menyampaikan ilmu yang baru didapatkannya kepada karyawan lain. Mereka biasa menyebutnya sebagai kegiatan *transfer knowledge* terhadap ilmu-ilmu baru. *Transfer Knowledge* hasil *training* ini diharapkan tidak hanya bermanfaat untuk peserta *training*-nya saja, namun juga untuk semua karyawan yang tergabung dalam fungsi yang sama, agar selanjutnya dapat bekerja sama untuk menghasilkan inovasi dan pekerjaan yang semakin berkualitas.

Selain itu, Ibu Idha juga menyampaikan aktivitas budaya *briefing* di Divisi Teknologi Informasi yang dilakukan setiap hari di masing-masing departemen. Dalam kegiatan *briefing* ini akan ada seseorang yang memimpin, dimana setiap minggunya akan terus berganti, tidak hanya *manager*, melainkan para *staff* juga diberi kesempatan untuk bicara dalam *briefing* tersebut. Hal ini mendorong para karyawan untuk berani bicara dan memimpin, yang diharapkan dapat menumbuhkan integritasnya masing-masing. *Briefing* dilaksanakan tidak lebih dari 15 menit, dimana hanya menyampaikan hal-hal penting saja yang menjadi *issue* di departemen, baik terkait pekerjaan maupun *issue SDM*, yang selanjutnya akan dibahas lebih *detail* di pertemuan formal.

Lulusan Matematika dari Institut Teknologi Bandung ini juga berharap dengan berbagai upaya yang dilakukan perusahaan, semoga dapat mendukung para karyawannya untuk dapat melakukan perubahan dan meningkatkan integritas diri.

Lalu, bagaimanakah cara meningkatkan sikap integritas tersebut? Integritas menurut Kepala Divisi Teknologi Informasi adalah tentang bagaimana kita sebagai individu dapat memegang teguh prinsip-prinsip moral, seperti **Komitmen**, hal ini adalah suatu janji pada diri sendiri yang tercermin dalam tindakan-tindakan seseorang. Apabila kita gagal dalam berkomitmen, maka itu menunjukkan lemahnya integritas diri. Selanjutnya, **Kejujuran**, kita harus meyakinkan diri kita untuk terus berkata jujur. Kehidupan kita akan menjadi dipercaya apabila perkataan kita sejalan dengan perbuatan kita. Ada pula **Kedisiplinan**, berintegritas berarti dapat menguasai diri untuk bersikap disiplin, dengan melakukan yang seharusnya dilakukan secara teratur dan seimbang.

Dengan mengimplementasikan hal-hal tersebut dalam lingkungan kerja, niscaya kredibilitas diri dan integritas kita sebagai karyawan akan meningkat dan menghasilkan label *profesional* pada diri kita dan menghasilkan produk yang berkualitas bagi perusahaan (Annisa Carolina).

INTEGRITAS SEBAGAI VALUE GENERATOR PERILAKU KARYAWAN

Integritas merupakan value yang berhasil didefinisikan oleh Tim Transformasi Budaya sebagai salah satu *value inti (core value)* yang harus diinternalisasi oleh seluruh karyawan PTDI. Integritas didefinisikan sebagai satunya kata dan perbuatan, dimana apa yang diucapkan hal itu pula lah yang dilakukan. Lebih ideal lagi, Integritas merupakan *value* yang mendasari seseorang untuk berpikir, berkata-kata hingga berprilaku.

Kualitas seorang manusia, dapat dinilai atas *values* dirinya. Bagi Individu, *values* akan mendasari seseorang dalam berpikir, bertindak dan berprilaku. Lebih jauh lagi, *values* akan membentuk jaring-jaring perspektif yang dapat mempengaruhi respon seseorang kepada stimuli yang diberikan oleh lingkungan kerjanya. Sehingga menjadi hal yang begitu penting bagi perusahaan untuk dapat menanamkan dan menginternalisasi *value-value* yang sesuai kepada karyawannya.

Transformasi budaya merupakan gelombang baru di PTDI. Sebagai salah satu dampak arahan Kementerian BUMN mengenai pentingnya kompetensi *softskill* dalam proses pemilihan pimpinan strategis, hingga muncul konsep *Talent Management System* yang sangat kental dengan nilai-nilai *soft competency*. Warna baru ini mulai mempengaruhi PTDI.

Tantangan dalam proses implementasi Transformasi Budaya saat ini adalah bagaimana membangun *mindset* tentang pentingnya mengembangkan hal-hal yang berkaitan dengan manusia disamping memastikan target perusahaan tercapai. Hal ini menjadi menarik karena sebelumnya PTDI terbiasa dengan hal-hal kuantitatif yang dapat digambarkan dengan angka-angka, sedangkan dalam proses pengembangan manusia, tidak semua hal dapat dikuantifikasi dengan mudah (Zelina Tiara Venesia).



IYOS ROSTIKA
WAKIL KETUA I TIM PROGRAM
TRANSFORMASI BUDAYA

INTERNALISASI NILAI INTEGRITAS DI DIVISI LOGISTIK

Integritas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; kejujuran.

Sedangkan menurut Bapak Boedi Nugroho, Kepala Divisi Logistik, Integritas berarti seseorang yang jujur dan memiliki kemampuan bekerja. Agar karyawan memiliki integritas, tidak bisa hanya melalui himbauan atau dibiarkan begitu saja, namun harus diterapkan prosedur yang jelas untuk membuat mereka bekerja sesuai tanggung jawabnya. Divisi Logistik telah menerapkan nilai budaya Integritas melalui berbagai macam cara seperti berikut:

1 Menerapkan kebijakan, proses, dan prosedur yang jelas, sebagai contoh : telah dibuat prosedur tentang *cycle counting* dimana tiap tahun harus dilakukan perhitungan *material stock* dengan klasifikasi a, b, dan c.

3 Mendorong akuntabilitas dan kepemilikan : Dimana setiap pelaku *cycle counting* diberi tanggung jawab dan target penyelesaian, serta dikontrol oleh *supervisor* atau koordinatornya.

5 Berkomunikasi, dan mendorong respons : pada saat peserta sedang melakukan *cycle counting*, *supervisor* atau *coordinator* mengontrol dan berkomunikasi dengan peserta *cycle counting* tentang kendala-kendala yang ada, serta memberi masukan atau memberi kesempatan peserta

7 Melengkapi staf dengan alat yang mendorong kepatuhan : melaksanakan pengawasan terhadap peserta *cycle counting* dilakukan dengan menggunakan CCTV, pengontrolan per periodik, di dokumentasikan dengan foto/video, dan dilakukan peneguran ketika terjadi kesalahan-kesalahan.

2 Membuat Kode Etik yang akan memberitahu atau dapat melakukan konsultasi kepada atasan atau senior apabila terjadi salah persepsi tentang *part number*, *Unit of Measurement (UOM) Codes*, atau perselisihan dalam melaksanakan tugas.

4 Mendidik, melibatkan, dan memberdayakan karyawan : sebelum melakukan *cycle counting* tentu perlu melakukan training kepada peserta *cycle counting* dengan cara membagikan pengalaman, menentukan tata cara *cycle counting*, dan memberitahu evaluasi yang akan dilakukan. Dalam melakukan training pasti ada pertanyaan dari peserta atau masukan dari yang pernah melakukan ditempat lain.

6 Fokus pada keamanan proses : Dilakukan pengawasan terhadap proses *cycle couting* dilakukan oleh *coordinator*, *supervisor*, *manager*, dan kadiv secara berjenjang sampai dengan SPI, untuk mengevaluasi hasil kerja daripada *cycle counting* tersebut

Pengalaman dari Pak Boedi Nugroho dalam menerapkan nilai integritas memang membutuhkan proses dan waktu. Namun bukan berarti hal tersebut tidak bisa dilakukan, karena sesungguhnya manusia memiliki potensi yang luar biasa untuk dapat bertransformasi. Tinggal sebagai pimpinan bagaimana caranya dapat memberikan contoh, membentuk, mendidik, mengkondisikan dan melibatkan personil didalamnya untuk bertansformasi. menginspirasi, membentuk, mengkondisikan dan melibatkan personil didalamnya untuk bertransformasi (Nur Annisa Istiqomah).



Kautsar Sagaramada
180032 - TC1400

GEAR
NIKON D7200

F STOP
F/22

EXPOSURE TIME
1.60 SECOND

ISO SPEED
100

FOCAL LENGTH
18 MM

EXPOSURE BIAS
0 STEP

APERTURE
3.6

Aa'Dirga



SUSUNAN REDAKSI

PELINDUNG SUKATWIKANTO DEWAN REDAKSI M. SUSENO HERIKUSIYOS ROSTIKA PEMIMPIN REDAKSI HARJOY
TIM PENULIS N. ANNISA ZELINA IRVAN D. J. KERRY A. CAROLINA
TIM DISAIN H. TAUFIK Y. MEI ADISATRYO TIM IT CANDRA ARDI. N

redaksi@indonesian-aerospace.com

022-605-4167

YouTube Instagram Facebook Twitter @officialptdi