



MEDIA BUDAYA

DIRGANTARA INDONESIA

LOYALITAS DAN SPIRIT B.J. HABIBIE

"KAMI LANJUTKAN PERJUANGANMU"



DARI MANAJEMEN

ADE YUYU W.
DIREKTUR NIAGA



PENGANTAR REDAKSI

Core Value yang dimiliki perusahaan saat ini (Integritas, Loyalitas dan Kualitas Dunia) harus bisa dijalankan dengan penuh tanggung jawab oleh seluruh karyawannya. Loyalitas kepada perusahaan berarti kita memberi sumbangsih dukungan sepenuh hati, segenap daya upaya dan pikiran kita kepada perusahaan dengan kepatuhan yang teguh.

Loyalitas lebih bersifat emosional, adanya ikatan antara kita dengan perusahaan. Loyalitas tidak hanya diukur dengan berapa lama kita bekerja, tetapi lebih dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah kepada perusahaan untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.

Loyalitas dapat juga didefinisikan sebagai taat pada aturan perusahaan, lebih dalam lagi loyalitas sebenarnya merupakan sebuah manifestasi spiritual dimana seseorang mampu merasa bahagia untuk berkorban bagi perusahaan.

Media Budaya edisi 8 kali ini merupakan edisi khusus untuk mengenang jasa dan perjuangan Bapak B.J. Habibie membangun industri Dirgantara Indonesia dan sebagai bentuk penghargaan atas spirit Habibie kepada generasi muda.

Di rubrik Tulisan Pembaca, dengan bangga kami menampilkan karya tulis dari Filik Trisilo (NIK:190029) yang telah menjadi Juara 1 Lomba Karya Tulis dengan tema "Habibie Sumber Inspirasi". Tulisan Filik Trisilo mengalahkan 57 tulisan lainnya, dengan memberikan gambaran secara nyata spirit Habibie bisa diterapkan di lingkungan kerja dan bukan suatu kbetulan jika spirit Habibie ini mengilhami lahirnya core values, yang diejawantahkan dalam nilai integritas, loyalitas dan kualitas dunia.

Pembaca dapat memberikan masukan dan karyanya berupa tulisan dan foto melalui Hotmail : redaksi@indonesian-aerospace.com. Tulisan ataupun foto terbaik akan kami tampilkan pada edisi selanjutnya.

AUF WIEDERSEHEN, EYANG HABIBIE



CIPTAKAN INOVASI KREATIF
MENUJU DIRGANTARA LEBIH MAJU



LOYALITAS JADI KUNCI UTAMA

Secara etimologis, istilah “loyalitas” (loyal) diadaptasi dari bahasa Perancis yaitu “Loial” yang artinya mutu dari sikap setia. Dalam konteks profesi, loyalitas diartikan sebagai pengabdian dan tanggung jawab dalam bekerja. Sejalan dengan yang disampaikan Direktur Niaga PTDI, Ade Yuyu Wahyuna, beliau menyampaikan bahwa selain harus memiliki rasa pengabdian dan tanggung jawab tersebut, juga perlu disertai dengan dedikasi dan jiwa kepemilikan terhadap Perusahaannya sendiri.



ADE YUYU WAHYUNA
DIREKTUR NIAGA

Beliau menyampaikan bahwa hal tersebut harus dibangun secara emosional di setiap lingkungan kerja, misalnya dengan saling mengapresiasi terhadap pencapaian rekan kerja, baik secara horizontal atau pun vertikal. Dengan begitu, akan tumbuh juga kapabilitas profesional yang baik, sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat untuk Perusahaan.

Singkat cerita menarik dari Ade Yuyu adalah ketika beliau masih bekerja sebagai *mechanic* di hanggar helikopter pada era Pak Habibie, beliau saat itu sedang memperbaiki *parts* untuk helikopter, kemudian Pak Habibie datang menghampiri sambil menepuk pundak Ade Yuyu, berkata “*Lagi ngerjain apaan, De? Semangat terus ya!*”, kala itu Ade Yuyu sempat heran mengapa seorang Menteri yang juga Direktur Utama PTDI saat itu mengetahui nama “Ade” dan menyematgatinya secara personal. Usut punya usut, ternyata Pak Habibie kerap memanggil seluruh karyawannya dengan sebutan “De” atau “Dik”, yang artinya Adik, untuk menumbuhkan rasa kedekatan dengan para karyawannya. Dari pengalaman singkat dan sederhana tersebut, Ade Yuyu merasa di-*support* secara personal oleh Pak Habibie yang memberikan makna yang berarti di benak Ade Yuyu dan dapat menumbuhkan rasa kecintaan serta kepemilikan Ade Yuyu kepada Perusahaan.

Icon Pak Habibie yang melekat pada PTDI juga membantu Ade Yuyu dalam mendapatkan rasa percaya dirinya ketika Ade Yuyu mulai berurusan dengan para *vendor* di luar negeri. Tak sedikit orang luar negeri yang memperlihatkan sikap *respect* mereka ketika mengetahui bahwa Ade Yuyu merupakan karyawan dari Pak Habibie. Dari hal tersebut juga Ade Yuyu merasa diberi kesempatan untuk berkembang dan dipercaya oleh Perusahaan.

Tentunya pencapaian Ade Yuyu hingga saat ini adalah dikarenakan loyalitas yang dimilikinya, suatu ikatan psikologis antara dirinya dengan Perusahaan, bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama ia berada dalam organisasi, melainkan juga dilihat dari seberapa pikiran, gagasan dan pengalaman hingga dedikasinya dapat tercurah sepenuhnya kepada Perusahaan.

DARI MANAJEMEN

LOYALITAS JADI KUNCI UTAMA

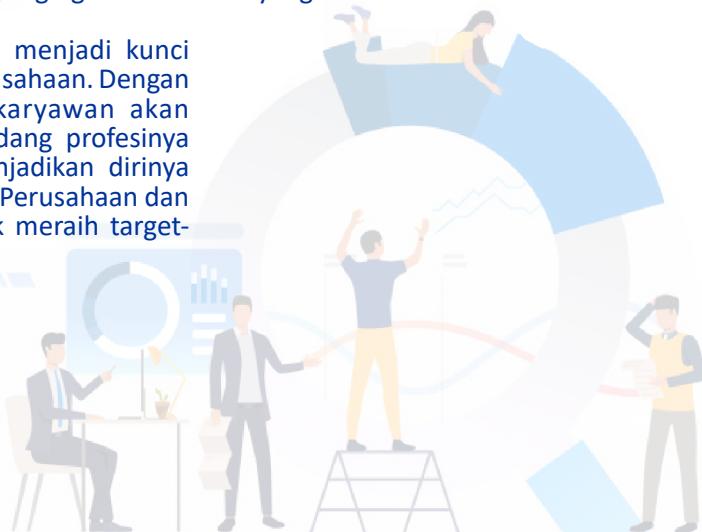
Baginya, loyalitas bukan lagi sekedar merujuk pada kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *jobdesk*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi Perusahaan.

Pada dasarnya, seorang karyawan akan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan apabila telah menemukan kenyamanan dan rasa aman. Dia akan merasa nyaman dengan lingkungannya, atas sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan pun akan meningkat.

Adapun Ade Yuyu juga menyampaikan bahwa apabila ada peningkatan loyalitas, maka akan ada pula penurunan loyalitas. Penurunan loyalitas tersebut bukan berarti akhir bagi hubungan karyawan dan Perusahaan. Baginya, banyak hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi penurunan loyalitas, yaitu dengan memberikan kesempatan karyawannya untuk berkembang dan mewujudkan harapan serta kebutuhan karyawan yang sempat terabaikan sebelumnya. Upaya sederhana yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan suasana santai, namun tetap taat aturan dalam lingkungan kerja, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dengan *passion*-nya dan memberikan kesempatan karyawan untuk maju.

Sebagai tokoh Perusahaan yang sudah mengembangkan karirnya di PTDI selama 36 tahun, Ade Yuyu Wahyuna menyadari bahwa saat ini cukup banyak dinamika yang terjadi di PTDI sehingga dibutuhkan *improvement* oleh para SDM-nya. Hal tersebut dilakukan dengan cara menggalakan Transformasi Operasi, Bisnis dan Budaya. Dengan adanya Transformasi tersebut, diharapkan dapat membantu meningkatkan *value* pada pola kerja karyawan dan menghasilkan perkembangan yang signifikan ke arah yang lebih baik.

Loyalitas karyawan dianggap menjadi kunci utama dalam memajukan Perusahaan. Dengan adanya loyalitas, seorang karyawan akan terpacu untuk menguasai bidang profesi secara baik, yang dapat menjadikan dirinya sebagai aset yang berarti bagi Perusahaan dan membantu Perusahaan untuk meraih target-target yang ada. (A.Carolina)



AUF WIEDERSEHEN, EYANG HABIBIE..



“Betapa hatiku takkan pilu, telah gugur Pahlawanku”. Sejenak potongan lagu nasional itu, mengharu biru pada satu detik dimana kabar duka menyelimuti sanubari ibu pertiwi. 11 September 2019, menjadi saksi bisu 83 tahun sudah, Indonesia dengan bangga memiliki bapak bangsa yang kembali keharibaan. Tidak lagi ada tatapan yang merentang ke depan. Selamanya tidak akan pernah tergantikan. Hanya suri tauladan yang tertinggal yang bisa dipelajari bersama. Mari mengenang jejak yang tertapak dari beliau, sang pahlawan dunia Bapak BJ Habibie, untuk kita semayamkan visi besarnya untuk Indonesia pada diri masing-masing.

Malang-melintang di dunia ilmu rekayasa pesawat terbang hingga pergi ke negeri orang tetapi tidak membuatnya bimbang untuk tidak pulang. Karena tanah yang dipijaknya ada darah yang tertumpah yang patut untuk dirubah. Dirinya yang teknis namun memiliki hati yang romantis, menumbuhkan buah yang manis pada tanah yang menangis. Rekam jejaknya begitu besar untuk dunia kedirgantaraan Indonesia, menjadi pemimpin untuk pengembangan industri pesawat terbang dan menjadi menteri riset dan teknologi membuatnya kaya akan ilmu pengetahuan. Juga menjadi bagian dari barisan kisah Eyang Habibie, PTDI pernah berkembang dengan berbagai mimpiinya. Hingga tahun dimana naik ke tumpuk kekuasaan.



Saat itu, beliau tidak pergi dari pelukan PTDI, hanya sejenak membantu indonesia dengan segala pengalaman yang dimilikinya. Semua saling berjuang untuk bisa Indonesia kembali terpandang. Segala cipta, rasa, dan karsa seorang insinyur yang cakap bahasa pada Tuhannya. Ia alunkan doa dalam karyanya pada bangsa yang hingga kini melayang dengan indahnya. Tidak akan pernah usang dan rumpang sedikitpun kisah yang tertuang pada itu.

“Siapakah kini pelipur lara, yang setia nan perwira”. Selalu bernuansa di sepenggal pertanyaan lagu itu. Namun gugur satu selalu tumbuh seribu, bukan? *Millenials*, kaulah seribu itu yang harum semerbak menambahkan sari untuk negeri ini. Berjuanglah semampu kau menapakkan kakimu untuk bersumbangsih pada bangsa. Banggalah pada negerimu dengan loyalmu pada bagian tempat kerjamu.

Eyang, Selamat Jalan, Auf Wiedersehen. Hanya doa yang mampu kami panjatkan di waktu setelah kepergianmu. Sekarang tidak hanya namamu, namun semangatmu akan selalu terpatri untuk kami karyawan PTDI..(Irwan D.J)

CIPTAKAN INOVASI KREATIF MENUJU DIRGANTARA LEBIH MAJU

Pada tanggal 23 Agustus 2019, PT Dirgantara Indonesia (Persero) memperingati Hari Ulang Tahun ke-43. Kali ini Hari Ulang Tahun ke-43 PT Dirgantara Indonesia (Persero) mengusung tema "Inovasi Teknologi Kedirgantaraan Berbasis Ramah Lingkungan", yang membuktikan komitmen PTDI akan terus berupaya untuk menciptakan inovasi serta kreatif dalam upaya membangun Indonesia lebih maju dari hasil kerja SDM yang unggul. Sebagai pelaku industri dirgantara satu-satunya di Asia Tenggara, PTDI akan terus bersaing secara global dan berusaha dapat menjadi penggerak motor perekonomian nasional.

Perayaan HUT ke-43 PTDI dilaksanakan selama dua hari pada tanggal 23-24 Agustus 2019. Pada hari Jumat, 23 Agustus 2019 diawali dengan apel besar dan beberapa kegiatan sosial, yaitu kegiatan donor darah untuk karyawan PTDI dan kegiatan sosial sunatan massal untuk 43 anak di Masjid Habiburrahman PTDI, Jalan Pajajaran no. 154 Bandung.



Pada hari Sabtu, 24 Agustus 2019 merupakan puncak perayaan Hari Ulang Tahun ke-43 PTDI, diawali dengan *flag off* start kegiatan *fun walk* oleh Direktur Utama PTDI, Elfien Goentoro yang diikuti oleh Direksi dan karyawan PTDI serta masyarakat umum dengan rute mengelilingi kawasan sekitar PTDI. Acara dilanjutkan dengan *opening ceremony* oleh Direktur Teknologi dan Pengembangan PTDI, Gita Amperian dan penandatangan sertifikat Analisis Daur Hidup dan Deklarasi Produk Lingkungan oleh

Direktur Produksi PTDI, Muhammad Ridlo Akbar dan pemberian penghargaan simbolis mitra binaan PTDI dan 2 kepala dinas di kota Bandung oleh Direktur Keuangan PTDI, Ahyanizzaman. Terdapat juga kegiatan sosial PTDI dengan membagikan 1.000 paket sembako gratis kepada masyarakat sekitar yang dilakukan secara simbolis oleh Direktur Umum dan SDM, Sukatwiko.

Tidak hanya itu, HUT ke-43 PTDI juga dimeriahkan dengan adanya bazar kuliner dan aneka produk pameran produk mitra binaan PTDI dan Festival Wirausaha Anak, serta open house yang menjadi salah satu kegiatan primadona pengunjung yang hadir karena dapat melihat langsung pesawat-pesawat buatan anak bangsa. Terdapat juga Lomba Kreasi Anak, Lomba Rakyat untuk karyawan PTDI, Pameran Industri Strategis, Pameran Foto KFD (Komunitas Fotografi Dirgantara), Panggung Hiburan, Uji Emisi Gratis, Servis Kendaraan dan Pagelaran Kethoprak Mbeling Rekso Budoyo. (Y.Mei)

LOYALITAS SEBAGAI MANIFESTASI SPIRITAL

Kepala Subdirektorat Material dan Supply Chain Management, Mulawarman Wangsaputra mengungkapkan bahwa secara normatif loyalitas dapat didefinisikan sebagai taat pada aturan perusahaan, lebih dalam lagi loyalitas sebenarnya merupakan sebuah manifestasi spiritual dimana seseorang mampu merasa bahagia untuk berkorban bagi perusahaan.



MULA M. WANGSAPUTRA
KEPALA SUBDIREKTORAT MATERIAL
DAN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

Beliau menekankan bahwa loyal kepada perusahaan tidak hanya berhenti pada taat aturan dan bekerja lebih lama di Perusahaan. Loyal kepada perusahaan harus muncul dari dalam hati setiap karyawan dan dicerminkan dalam perilaku sehari-hari saat melakukan pekerjaan.

"Misalkan ada masalah di perusahaan, maka seseorang dengan loyalitas tinggi akan rela berkorban untuk menyelesaiannya. Memberikan pemikiran, dedikasi dan perhatiannya kepada perusahaan tanpa terpaksa dan tanpa pamrih untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan." Ujar Beliau.

Loyalitas yang nampak dalam prilaku karyawan diharapkan tidak hanya sebatas kata-kata namun juga tercermin dalam aktivitas sehari-hari secara spontan. Hal ini tentu saja perlu internaliasi bertahun-tahun yang berkesinambungan, tidak hanya internalisasi sesaat.

Dalam perjalanan karir beliau selama di PTDI, beliau sempat berinteraksi dengan B J Habibie saat melakukan presentasi produk kepada Pemerintah Rusia. Saat itu la sedang berada di Mesir dalam rangka *Roadshow* Produk N250 sedangkan B J Habibie sedang melakukan kunjungan kenegaraan ke Zagreb,Rusia.

"Pak Habibie memiliki wawasan yang sangat luas. Hal itu yang membuat saya terkesan ketika bertemu dengan beliau di Zagreb, Rusia saat diminta untuk melakukan paparan produk N250," Kenangnya.



BERSAMBUNG DI HALAMAN 8

GAGASAN

INTEGRITAS KITA SEBAGAI MODAL PENTING KEMAJUAN PERUSAHAAN

Beliau berpendapat bahwa dengan luasnya wawasan yang dimiliki oleh B J Habibie tidak menjadikan beliau tinggi hati atau bahkan sulit didekati. Justru sebaliknya, beliau sangat terbuka untuk berdiskusi mengenai banyak hal.

Terbukti saat Pak Mula -begitu kami akrab menyapa beliau- selesai memberikan presentasi produk N250 kepada Pemerintah Rusia, B J Habibie meluangkan waktu untuk tidak hanya sekedar membahas presentasi saat itu namun juga memberikan review singkat mengenai presentasinya di Mesir.

“Saat mereview presentasi saya di Mesir, beliau memberikan pandangan yang baru bagi saya bahwa *customer security* (rasa aman pelanggan) atas ketersediaan suku cadang dan jasa pemeliharaan yang mudah menjadi hal yang perlu diperhatikan pula,”ujarnya. (Zelina)



PROFIL

PERCAYA BAIK PERIKSA LEBIH BAIK

Menurut Hindawan, loyalitas kepada perusahaan berarti kita memberi sumbangsih dukungan sepenuh hati, segenap daya upaya dan pikiran kita kepada perusahaan dengan kepatuhan yang teguh. Loyalitas lebih bersifat emosional, adanya ikatan antara kita dengan perusahaan dan belum tentu bisa dibeli, tetapi bisa didapatkan. Loyalitas tidak hanya diukur dengan berapa lama kita bekerja, tetapi lebih dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah kepada perusahaan untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan.



Membangun loyalitas tidak selalu harus dengan memberikan gaji yang tinggi, walaupun faktor ini juga perlu diperhatikan, tetapi bisa dibangun dengan membangun fondasi saling kepercayaan antara kita dengan perusahaan. Menempatkan kita sesuai dengan posisi dan *job description* yang tepat, memberikan kita fasilitas kerja yang memadai, memberikan kesempatan untuk maju, sehingga kita memiliki rasa aman untuk masa depan, sehingga ini akan membentuk hal yang paling penting yaitu membuat kita mempunyai ikatan psikologis dengan pekerjaan dan perusahaan, disitulah akan terbangun loyalitas. Harapannya dengan loyalitas para karyawannya, kita bisa melanjutkan perusahaan ini ke arah yang lebih baik.

Hindawan merupakan lulusan S2 dari Cranfield Institute of Technology di Inggris, saat itu paralel mengambil pendidikan uji terbang di International Test Pilot School (ITPS), Cranfield sebagai *Flight Test Engineer*. Hindawan yang juga memegang Private Pilot License lulusan Djuanda Flying School, Surabaya sudah berpengalaman selama kurang lebih 30 tahun sebagai *Air Crew Flight Test Engineer* untuk berbagai program uji terbang *fixed wing* maupun *rotary wing*, seperti CN235, NC212, N250 dan saat ini N219, serta helikopter NBell412 dan NBO105. Pada saat pengembangan N250 beliau berperan sebagai *Flight Test Engineer* termasuk saat terbang perdana N250 PA1 pada 10 Agustus 1995 sebagai *Flight Test Conductor*.

Berdasarkan pengalaman bekerja sewaktu masih muda di PTDI khususnya di program N250, Pa Habibie mengajarkan dan mengingatkan kepada *flight test crew* untuk mencek status kesiapan dan selalu memeriksa kembali semua *readiness status* nya terutama dari pesawat uji terbang dan semua *support* yang diperlukan, agar uji terbang dapat berhasil dan berjalan aman. *Lesson learnt* proses ini akhirnya diangkat menjadi moto Divisi Pusat Uji Terbang hingga sekarang, yaitu "Percaya Baik Periksa Lebih Baik" agar para karyawan senantiasa melakukan pemeriksaan kembali sebelum melakukan pengujian baik uji darat maupun uji terbang.

"Pa Habibie merupakan seorang dengan pribadi yang visioner dan bisa selalu menyemangati dan membesarakan hati kami, contohnya saat itu membuka mata kami bahwa kompetitor pabrik pesawat terbang yang lain, tidak lebih hebat dari kami, karena saat itu kita sudah membuat N250 dengan teknologi yang lebih maju dengan teknologi *flight control* yang *fly by wire*, panel instrumen *glass cockpit*, sementara pesawat lain sekelasnya belum", kenang Hindawan. (Harjo)

INTERNALISASI NILAI LOYALITAS DI DEPARTEMEN DESAIN SISTEM

Menurut Bapak I Dewa Gede M, Kepala Departemen Desain Sistem, seseorang yang memiliki loyalitas kepada perusahaan adalah seseorang yang mengerahkan seluruh jiwa raganya untuk perusahaan. Lakukanlah sesuatu dengan usaha yang terbaik, berperilakulah dengan jujur, dan tak lupa pula diiringi dengan doa yang sungguh-sungguh. Beliau yakin bahwa segala sesuatu yang telah kita lakukan, hasilnya akan kita dapatkan.

Pak I Dewa Gede M. percaya bahwa setiap individu pasti memiliki loyalitas dan loyalitas itu dapat ditumbuhkan. Strategi yang beliau terapkan untuk menumbuhkan loyalitas pada karyawannya adalah:

- 1 Memberikan kesempatan yangsama kepada seluruh karyawan dengan cara melakukan rotasi *project* setiap 1 tahun sekali.



- 2 Adanya rapat rutin yang dipimpin oleh project leader masing-masing sebagai wadah diskusi.

- 3 Adanya sesi *sharing knowledge/training* untuk memperkaya keterampilan dan pengetahuan karyawan.

- 4 Memberikan kesempatan lebih cepat kepada generasi milenial untuk mengembangkan tanggung jawab lebih. Beliau mempercayakan generasi milenial menjadi Project Leader setelah 2 tahun bergabung di Dept. Desain Sistem. Tentunya disertai dengan pendampingan agar ketika terjadi suatu kesalahan dapat langsung ditindaklanjuti

Pak I Dewa Gede M. percaya bahwa PT. DI dapat menjadi lebih baik lagi jika seluruh elemen perusahaan PT. DI bertransformasi bersama. Setiap pimpinan harus dapat mendidik, mengatur, memonitor, dan mengontrol karyawannya agar seluruh karyawannya dapat terarah sesuai dengan visi perusahaan dan juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Aisyah A.S).

Tulisan Pembaca



Growth Mindset: Menggapai Perubahan Dengan Spirit Habibie

Bercerita tentang keteladanan hidup seorang Habibie, nampaknya tidak akan cukup dilakukan dalam waktu singkat. Prestasi Habibie yang banyak diakui hingga kancang internasional, seolah-olah tidak menoleransi generasi penerusnya untuk tidak menjadikannya sebagai sumber inspirasi.

Di masa mudanya, sosok yang diidentikkan dengan pesawat terbang ini telah banyak mengukir sejarah. Begitu kuliah doktorinya di Jerman selesai, Habibie dibanjiri banyak tawaran bekerja. Bahkan manajer perusahaan sekelas Boeing hingga pemerintah Filipina datang langsung menemui Habibie untuk mengajaknya bergabung.

Meskipun dengan iming-iming gaji dan fasilitas yang menjanjikan pada saat itu, Habibie tak lantas bersedia begitu saja. Kesadarannya akan asal-usul dan cita-cita untuk mengembangkan pesawat terbang di Indonesia, membuat ia menolak tawarannya.

Dan benar, tahun 1974, melalui utusannya, Presiden Soeharto meminta Habibie kembali ke tanah air dengan pesan, "Silakan membuat pesawat terbangmu bersama putra-putri Indonesia yang Dr. Habibie pimpin dan bina". Janji Habibie terbukti, tahun 1995, pesawat N250 rancangan Habibie, lepas landas perdana dengan mulus di angkasa Indonesia.

Belajar dari sepenggal sejarah tersebut, menurut sudut pandang saya, setidaknya ada tiga spirit Habibie yang dapat kita contoh.

Pertama, ketegasan menolak berbagai tawaran dan iming-iming yang Habibie terima, membuktikan bahwa ia adalah sosok yang berintegritas secara moral. Kedua, kerelaan memenuhi permintaan untuk kembali ke Indonesia secara legowo, memberi keteladanan tentang loyalitasnya terhadap tanah air. Ketiga, pemikirannya merancang N250 dengan teknologi canggih saat itu, menunjukkan bahwa Habibie mampu membuahkan karya berkualitas dunia.

Sepertinya, bukan suatu kebetulan jika spirit Habibie ini mengilhami lahirnya core values PT Dirgantara

Indonesia, yang diejawantahkan dalam nilai integritas, loyalitas dan berkualitas dunia.

Membahas tentang core values, sia cukup tertarik dengan konsep seorang business coach, Margetty Herwin, bahwa aktivitas bisnis ditentukan oleh tiga elemen penting, yaitu value – people – process. Ketika terjadi keserasian pada ketiga elemen tersebut, maka kinerja maksimal akan tercapai. Dengan demikian, core values seharusnya menjadi energi yang menyelaraskan setiap karyawan dalam melanjutkan proses kerja.

Ekosistem kerja hendaknya juga menjadi fokus perhatian. Ketika fenomena yang oleh Rhenald Kasali disebut sebagai internal battle, yaitu pertarungan antar mindset masih sering terjadi, maka fenomena ini akan menghambat keberhasilan suatu target. Jika orang dengan fixed mindset yang masih terperangkap pada pandangan masa lalu dan orang dengan growth mindset yang fokus pada tantangan masa depan, tidak pernah menemukan kesepahaman, maka core values hanya akan berujung menjadi slogan tanpa penjiwaan.

Di tengah kondisi terbayang-bayang sejarah kelam masa lalu dan kekhawatiran terhadap masa depan, nampaknya kita dituntut untuk tetap optimis dan berpikir positif. Ditambah dengan adanya rekonstruksi mindset dari pemproduksi menjadi pebisnis pesawat terbang, hendaknya kita respon dengan antusiasme dan kemauan untuk terus belajar menghadapi tantangan. Sehingga, melakukannya implement berkelanjutan, sepertinya memang menjadi keharusan.

Untuk mendukung tujuan tersebut, menurut pengamatan saya, setidaknya

ada lima langkah konkret yang perlu dipertimbangkan.

Pertama, membiasakan bekerja sistematis sesuai prosedur. Tuntutan untuk bekerja cepat sesuai jadwal, terkadang menghasilkan output yang terkesan "asal jadi dulu", yang justru mengakibatkan permasalahan menggunakan di ujung waktu.

Kedua, meningkatkan budaya berkomunikasi dan berkoordinasi secara lisani maupun tertulis. Koordinasi secara tertulis akan mempermudah traceability di kemudian hari.

Ketiga, menumbuhkan kemauan mencatat aktivitas kerja. Setidaknya, catatan akan bermanfaat meminimalkan pengulangan pekerjaan yang sama dan mentransfer pengetahuan.

Keempat, menghilangkan praktik-praktik yang menghambat dan merugikan bisnis perusahaan, misalnya kebiasaan tidak segera mendistribusikan dokumen penunjang secara resmi, padahal sangat dibutuhkan oleh proses berikutnya.

Kelima, menciptakan aturan yang lebih menekankan pada apresiasi daripada selalu menjatuhkan sanksi.

Saat ini, zaman sudah berganti dan perkembangan teknologi semakin menuntut kita untuk berbenah diri. Sudah saatnya seluruh elemen bersinergi dan menghilangkan kebiasaan mencaci maki dalam membenarkan diri sendiri. Spirit Habibie mengilhami kita untuk melanjutkan perjuangannya. Cukuplah IMF saja yang membegal impian Habibie menerbangkan pesawat N250, mindset kita jangan ikut-ikutan menjegal impian perusahaan untuk merealisasikan perubahan.

Aa'Dirga



“Dimanapun engkau berada selalu lah menjadi yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang bisa engkau berikan”

B.J. HABIBIE

SUSUNAN REDAKSI

PELINDUNG SUKATWIKANTO

DEWAN REDAKSI

IMAM SUWARTO

HERIKUS

YOS 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



022-605-4167

redaksi@indonesian-aerospace.com



@officialptdi