



# MEDIA BUDAYA

DIRGANTARA INDONESIA

## KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM BEKERJA



DARI MANAJEMEN  
GITA AMPERIAWAN  
DIREKTUR UTAMA PTDI



Penting kita sadari bahwa kepercayaan, sudut pandang serta penilaian customer sangatlah berpengaruh pada masa depan perusahaan dan menjaga sebuah kepercayaan bukan hal yang dapat dibangun dalam sehari. Kita harus terus berkomitmen untuk terus menjaga quality, cost, delivery portofolio PTDI agar dapat menjawab beragam permintaan dari customer untuk kedepannya.

Menjaga kepercayaan customer berarti juga menjaga harga diri dan kehormatan perusahaan. Selain bekerja dengan baik, hal ini dapat kita mulai dari kegiatan sehari-hari seperti siap bekerja pada pukul 07.30, menjaga kebersihan dan keindahan PTDI agar tetap glowing, menjaga nama baik perusahaan dengan selalu bekerja secara jujur dan menjaga integritas. Karena nawaitu atau niat yang lurus akan menghasilkan hasil yang terbaik juga.

Menjadi seorang pemimpin tidak perlu ragu untuk turun ke lapangan bahkan bekerja bersama dengan tim di lapangan

karena dapat juga melakukan kontrol pesan yang telah disampaikan apakah sudah semua orang memahaminya. Aktif berkomunikasi di WAG dengan semua level juga perlu dilakukan agar kita terbiasa mendengar dan melakukan improvisasi atas ide yang diberikan oleh karyawan.

No. 1 itu komunikasi tidak hanya sekedar voice, kemampuan mendengarkan dengan baik juga sangat perlu dan harus jelas memberikan arahan kerja. Karyawan akan lebih senang “diomelin” dengan arahan yang jelas dibandingkan didiamkan dengan tidak diberikan arahan. Diomelin disini jelas murni profesional, no heart feeling karena setiap pekerjaan yang kita lakukan akan berdampak pada kepuasan customer.

Komunikasi Efektif Dalam Bekerja merupakan proses penting agar bisnis proses berjalan dengan baik dan terjadinya Harmonisasi Tim. Inilah yang menjadi dasar Media Budaya edisi 11 kali ini mengangkat tema Harmonisasi dan Komunikasi. Yang didasari pada Komunikasi Efektif Dalam Bekerja dan Harmonisasi Tim.

Perubahan yang kita lakukan nantinya tidak hanya bermuara kepada customer namun juga kepada generasi penerus kita. Cara kerja, sudut pandang, pola pikir dan bahkan kualitas diri akan tercermin dalam produk atau jasa yang kita kerjakan.

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

**3** DARI MANAJEMEN  
GITA AMPERIAWAN  
DIREKTUR UTAMA  
PERUBAHAN UNTUK MASA DEPAN  
LEBIH GLOWING

**8** GAGASAN  
HUSNI WALUYO  
KEPALA DIVISI PENGENDALIAN MUTU  
KOMUNIKASI DAN HARMONI KERJA AKAN  
TERJADI SAAT ORANG DIDENGAR DAN  
NYAMAN MENGELOKKAN IDE

**II** PROFIL  
MUHAMMAD TAUFIK A  
STAFF PENGEMBANGAN TALENTA  
PERUBAHAN BUDAYA DIMULAI  
DARI HATI

**H** NILAI BUDAYA  
LEAN MANUFACTURING SEBAGAI  
BUDAYA PENTING

PTDI TANDA TANGAN KONTRAK  
MODERNISASI C130 DENGAN KEMAHRI  
MOTIVASI BARU, SEMANGAT BARU!!



HARMONI UNTUK PTDI GLOWING





## PERUBAHAN UNTUK MASA DEPAN LEBIH *GLOWING*

GITA AMPERIAWAN  
DIREKTUR UTAMA PTDI

Penting kita sadari bahwa kepercayaan, sudut pandang serta penilaian *customer* sangatlah berpengaruh pada masa depan perusahaan dan menjaga sebuah kepercayaan bukan hal yang dapat dibangun dalam sehari. Kita harus terus berkomitmen untuk terus menjaga *quality, cost, delivery* portofolio PTDI agar dapat menjawab beragam permintaan dari *customer* untuk kedepannya. Berangkat daripada itu mari kita buktikan dan raih target dengan menukseskan proses produksi *on going* pesawat dan juga lini bisnis lainnya. Sebentar lagi pula untuk pertama kalinya dalam sejarah kita mengerjakan modernisasi pesawat C130. Memang hal ini tidak mudah namun selama jangka waktu 4 tahun program ini berjalan, kerja keras dan proses yang dialami akan menghasilkan pengalaman dan kapabilitas baru untuk kita semua. Hal ini merupakan pembuktian kepada *customer* bahwa PTDI berubah ke arah yang lebih baik.

Menjaga kepercayaan *customer* berarti juga menjaga harga diri dan kehormatan perusahaan. Selain bekerja dengan baik , hal ini dapat kita mulai dari kegiatan sehari-hari seperti siap bekerja pada pukul 07.30, menjaga kebersihan dan keindahan PTDI agar tetap *glowing*, menjaga nama baik perusahaan dengan selalu bekerja secara jujur dan menjaga integritas. Karena nawaitu atau niat yang lurus akan menghasilkan hasil yang terbaik juga.





Kenapa kita harus seperti itu ? Karena pada kenyataannya dibalik perusahaan ini ada minimal 3700 x 4 manusia yang menggantungkan hidup dari kinerja kita. Sehingga untuk menjaga kelangsungan PTDI memang diperlukan proses perubahan yang berkelanjutan agar bisa memposisikan bisnis ke arah yang lebih baik, untuk menghadapi tantangan di masa sekarang dan di masa depan. Mari kita bersama-sama melakukan pemberian dan perbaikan tersebut dengan kompak serta terus menggunakan wahana diskusi untuk belajar serta menyelesaikan isu-isu yang ada. Setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan duduk bersama untuk membangun komunikasi yang efektif sehingga mencapai solusi terbaik.

Manajemen juga akan bertahap melakukan perbaikan yang diperlukan di area SDM serta menempatkan orang-orang yang mampu untuk berkontribusi maksimal kepada perusahaan. Bagi saya, semua orang di perusahaan ini penting dan bernilai. Apalagi perusahaan ini seluruhnya ditentukan oleh semangat kerja dan keikhlasan karyawan. Perubahan yang kita lakukan nantinya tidak hanya bermuara kepada customer namun juga kepada generasi penerus kita. Cara kerja, sudut pandang, pola pikir dan bahkan kualitas diri akan tercermin dalam produk atau jasa yang kita kerjakan. Percayalah, kontribusi sekecil apapun merupakan hal yang berharga untuk mata rantai kehidupan perusahaan dan juga akan menjadi peninggalan berarti bagi generasi penerus kita kelak. (Meyta Saraswaty)

## PTDI TANDA TANGANI KONTRAK MODERNISASI C130 DENGAN KEMHAN RI MOTIVASI BARU, SEMANGAT BARU!!



Presiden RI, Joko Widodo didampingi Menteri Pertahanan RI, Prabowo Subianto dan Menteri BUMN RI, Erick Tohir secara resmi meluncurkan holding BUMN Industri Pertahanan yang bernama Defence Industry Indonesia (Defend ID) pada Rabu, 20 April 2022 di PT PAL Indonesia, Surabaya, Jawa Timur. Defend ID merupakan gabungan 5 (lima) BUMN Industri Pertahanan, yaitu PT LEN Industri (Persero) sebagai Induk Holding dan beranggotakan PT Dirgantara Indonesia, PT Pindad, PT PAL Indonesia, dan PT Dahana. Presiden Jokowi berharap dengan dibentuknya Holding BUMN Industri Pertahanan dapat menjadi lompatan bagi industri pertahanan Indonesia untuk bertransformasi membangun ekosistem industri pertahanan yang kuat dan modern.

Dalam rangkaian acara peresmian, PT Dirgantara Indonesia (PTDI) dan Kementerian Pertahanan RI menyepakati kontrak pekerjaan modernisasi 12 (dua belas) unit pesawat C130 dengan nilai kontrak sebesar USD 149,000,000.00. Hal ini tentunya dapat menjadi motivasi bagi karyawan PTDI agar dapat bekerja lebih semangat, konsisten, dan disiplin untuk mencapai target kinerja perusahaan. Kesungguhan setiap karyawan dalam menjalani setiap proses tentunya akan menjadi akumulasi pencapaian yang besar. *Spirit* dan aura positif untuk terus bertumbuh dan berkembang perlu kita bangun agar dapat memenuhi target perusahaan. Keberhasilan perusahaan ini (PTDI) tergantung pada seluruh entitas perusahaan, sehingga perlu diingat kembali bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab kontribusinya masing-masing dalam perubahan dan pencapaian perusahaan ini. Yakinlah, setiap perbaikan-perbaikan kecil yang konsisten dilakukan akan menghasilkan akumulasi perubahan yang signifikan. Mari kita bersama-sama mengerahkan seluruh kompetensi yang kita miliki dan meningkatkan kolaborasi dengan seluruh stakeholder untuk menyelesaikan seluruh target perusahaan.

Menteri Pertahanan RI, Prabowo Subianto berharap dengan adanya Defend ID ini dapat menjadi solusi untuk mempercepat kemandirian industri pertahanan Indonesia dalam memenuhi kebutuhan Alutsista dalam negeri, baik dari sisi kuantitas SDM maupun kualitas teknologinya. (Aisyah Ashrinawati)



## HARMONI UNTUK PTDI GLOWING



Awal tahun ini menjadi waktu yang cukup sibuk bagi PTDI. Berbagai kunjungan stakeholder mulai dari Menteri Pertahanan Indonesia Letnan Jenderal TNI (Purn) Prabowo Subianto, Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Republik Indonesia Jenderal TNI (Purn) Luhut Binsar Pandjaitan, Wakil Menteri Pertahanan Indonesia, Duta Besar Amerika Serikat untuk Indonesia Mr. Lee, Duta Besar Malaysia untuk Indonesia, Duta Besar Afrika untuk Indonesia dan Duta Besar Chile untuk Indonesia

bersurat dan berkunjung ke PT Dirgantara Indonesia untuk membuka kolaborasi kerjasama yang dapat dilakukan di masa depan. Hal ini menunjukkan mulai bangkitnya kepercayaan pasar baik dari Pemerintah Indonesia maupun dari negara lain.

Pemerintah Indonesia memberikan dukungan dan kepercayaan kepada PT Dirgantara Indonesia melalui kesepakatan kontrak yang diwakilkan oleh Menteri Pertahanan Indonesia senilai satu setengah Triliun berupa pemesanan 10 unit Pesawat Terbang CN235. Sebagai bentuk pembinaan, Menhan juga memberikan arahan agar PTDI mulai membenahi fasilitas dan infrastruktur yang sudah ada sejak lama. Hal inilah yang kemudian mencetuskan program pembenahan dengan nama PTDI Glowing. Program PTDI Glowing menjelaskan bahwa program ini merupakan salah satu wahana yang dapat dijadikan oleh karyawan PTDI untuk menumbuhkan nilai-nilai Loyal dan Harmonis.





Sudah hampir 2 bulan Program PTDI Glowing ini sudah berjalan. Mayoritas spot-spot jalur utama yang senantiasa dilalui tamu menjadi prioritas utama untuk dibenahi terlebih dahulu. Selama prosesnya cukup banyak kendala yang dihadapi oleh tim PTDI Glowing. Selain karena kendala biaya yang dihadapi oleh PTDI dalam proses pembenahan fasilitas dan infrastruktur, ada pula tantangan untuk dapat menggerakan karyawan agar terlibat langsung guna menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap Perusahaan.

Banyak sekali teman-teman tidak dihitung lebur saat mengerjakan program di pada hari Sabtu dan Minggu. Tidak jarang beberapa yang jatuh sakit, lalu istirahat dan pemulihan dan kembali lagi mengerjakan Program PTDI Glowing ini. Semuanya *all out* demi PTDI. Kami mencoba mananamkan mindset loyal dan harmonis dibenak tim muda bahwa saat ini perusahaan sedang memanggil kita untuk memberikan kontribusi terbaik kita, bersama-sama saling bahu-membahu dengan berbagai fungsi di PTDI untuk menjawab tantangan yang diberikan. Jangan dulu bicara terkait uang , saat ini adalah momen pembuktian bahwa kita mampu mempercantik Perusahaan untuk menarik rezeki yang jauh lebih besar. (Zelina Venesia)



# KOMUNIKASI DAN HARMONI KERJA AKAN TERJADI SAAT ORANG DIDENGAR DAN NYAMAN MENGELOUARKAN IDE

HUSNI WALUYO

KEPALA DIVISI PENGENDALIAN MUTU



Pola Komunikasi di PTDI terutama di Direktorat Teknologi berbeda saat ini dengan tahun 90an, ini diungkapkan oleh Pa Husni Waluyo, Kepala Divisi Pengendalian Mutu. Di Direktorat Teknologi pada tahun 90an, perbedaan umur antara Kepala Divisi dan Direksi memang cukup jauh. Namun semangat sekian ribu milenial di Dittek bekerja sangat menjiwai dalam artian datang ke kantor tepat waktu dan sangat bergairah, tanpa diminta dan ditegur oleh atasannya, mayoritas datang penuh motivasi dan semangat, serta berkarya dengan ikhlas, dan memiliki program yang sama untuk menyelesaikan Program N250.

Dulu setiap karyawan datang penuh keikhlasan dan kalaupun ada yang terpaksa, tidak ada transaksional, kalau sekarang tanpa disadari ada pergeseran, lebih banyak yang sifatnya transaksional, misalnya ada lembur ga untuk pekerjaan ini?

Menjadi karyawan PTDI pada masa itu menjadi sangat bangga, semua orang bangga sebagai karyawan PTDI, tanpa disengaja pola komunikasi seperti ini dapat tumbuh menjadi harmonis, tidak ada transaksional untuk satu tujuan penyelesaian N250 dan Cn235.

Saat ini, setiap masalah pasti harus ada rapat, agenda rapat dibuat dengan jelas. Namun sangat disayangkan keluar dari ruang rapat masih ada “Big Question”, sehingga rapat yang dilakukan tadi itu tidak efektif dan efisien.

Harusnya ini dapat dilakukan perbaikan agar setiap hasil rapat bisa dijalankan dan dibuat tenggang waktunya, bukan hanya menjadi pembiaran dan akan diulang lagi rapat dengan agenda yang sama.

Tidak dipungkiri dulupun diadakan rapat namun hanya untuk high level, untuk menyusun kebijakan utama. Sehingga di level pelaksana semua terfokus pada penyelesaian program dan kontrak sesuai dengan jadwal.

Program N250 dulu menjadi semboyan dan harapan kita. Saat ini ada program N219, yang dirasakan oleh pa Husni Waluyo saat masih memimpin Divisi Perakitan Akhir dan Pusat Delivery (FD) saat ini divisi tersebut menjadi Divisi Perakitan dan Integrasi Pesawat Terbang (AC) berbeda dengan yang dirasakan dulu. Tahun 2014 merasakan sekali yang senior yang berkontribusi, bukan milenial, tidak serentak seperti N250. Milenial yang dilibatkan hanya saat terakhir dan akhir-akhir ini saja, tidak dilibatkan sejak awal seperti saat program N250. Harusnya ini dapat menjadi perhatian semuanya, agar milenial tetap semangat dengan harapan yang jelas.



Anak-anak muda sangat berpotensi membangun PTDI lebih cepat dan lebih produktif karena jika dilihat di Direktorat Produksi, mereka “motornya” produksi, karena mereka lah yang membuat plan, control, monitoring dan reporting produksi. Jika ini tidak dilakukan dengan baik dan terencana, produksi tidak berjalan semestinya.

Plan dan dokumen engineering turun ke Divisi Rekayasa Manufaktur (PE) menjadi Work Instruction. Di Divisi Perencanaan dan Pengendalian Produksi (PC) membuat Perencanaan dan Schedule untuk merangkai ini seperti apa? Program, planning dan perencanaan di produksi memang tidak mudah, namun ada optimisme kuat, generasi muda kita dapat menyelesaikan hal tersebut dengan baik.

Saat ini, Pa Husni Waluyo dipercaya untuk memimpin Divisi Pengendalian Mutu dengan mencoba eksplor dan nyaman serta harmonis dengan generasi muda, sebagai contoh dengan dibuatnya WAG “The Youngster”, tanpa mengundang Supervisor dan Managernya, agar bisa lebih blanded dan mendengarkan karyawan sampai di level operator.

Dari situ menemukan fakta bahwa masih ada senior yang pelit memberikan ilmunya kepada generasi muda. Sebagai contoh ada generasi muda yang ditugaskan untuk membuat plan untuk meng-guide bar chart, diminta untuk bertanya juga kepada senior, yang ada malah dibentakin doang, komunikasi tidak terjadi dan tidak harmonis.

Disinilah peran pimpinan mulai dari level Supervisor hingga Manager untuk dapat melakukan empowerment kepada timnya dan berkomunikasi dengan senior agar memiliki keikhlasan dan kesediaan untuk memberikan ilmunya kepada generasi muda.

Komunikasi secara formal itu penting namun perlu dilihat juga bagaimana formatnya, sehingga pola komunikasinya tidak bersifat hanya satu arah. Beliau lebih suka memberi contoh untuk datang langsung ke shop floor bahkan lebih dari 70 persen waktu beliau ada di lapangan untuk bisa mendapatkan masukan langsung dari karyawan dan melihat produktifitas kerja karyawan agar PTDI dapat lebih baik.

Menjadi seorang pemimpin tidak perlu ragu untuk turun ke lapangan bahkan bekerja bersama dengan tim di lapangan karena dapat juga melakukan kontrol pesan yang telah disampaikan apakah sudah semua orang memahaminya. Aktif berkomunikasi di WAG dengan semua level juga perlu dilakukan agar kita terbiasa mendengar dan melakukan improvisasi atas ide yang diberikan oleh karyawan.

No. 1 itu komunikasi tidak hanya sekedar voice, kemampuan mendengarkan dengan baik juga sangat perlu dan harus jelas memberikan arahan kerja. Karyawan akan lebih senang “diomelin” dengan arahan yang jelas dibandingkan didiamkan dengan tidak diberikan arahan. Diomelin disini jelas murni profesional, no heart feeling karena di Direktorat produksi setiap pekerjaan akan berdampak pada Safety.

**Bentuk komunikasi, komunikasi nyaman, orang akan nyaman juga melaksanakan.**

Tahun 2017 ada Divisi QA dan Divisi QC, karena saat kita mengejar delivery tetap harus memperhatikan Quality, Cost, Delivery (QCD) bukan dibalik semua, karena yang terjadi akan Over Cost Under Quality.

Quality itu selalu menjadi musuh orang karena quality, comfirm and complete by Procedure and Document. Oleh karenanya, beliau mencontohkan jika ada orang yang menganggap remeh Quality, silakan saya dipecat dulu, kalau saya dipecat ya silakan Anda melakukan kesalahan yang tidak sesuai dengan prosedur.

Harmonis juga berarti harus dapat segera mengambil keputusan yang sesuai dengan regulasi agar setiap prosesnya tidak menyebabkan job stop atau Divisi PC sudah membuat Plan namun tidak dijalankan di Produksi. (Wily M. R.)



# PERUBAHAN BUDAYA DIMULAI DARI HATI

MUHAMMAD TAUFIK ADITYA  
STAF PENGEMBANGAN TALENTA

Muhammad Taufik Aditya atau lebih akrab dengan nama panggilan Dito. Lulusan Teknik Industri Universitas Diponegoro tahun 2018 ini langsung melanjutkan karir di PTDI setelah lulus kuliah. Awal ketertarikan Dito untuk bergabung di PTDI bermula pada saat magang atau kerja praktek di Divisi Quality pada tahun 2017. Ketertarikannya di bidang pengelolaan sumber daya manusia dimulai sejak mengikuti berbagai organisasi kampus dan berlanjut hingga berkarir di PTDI yang kebetulan pada saat itu sedang mengadakan penerimaan karyawan baru. Menurutnya mengelola SDM di perusahaan dengan karyawan mencapai ribuan orang, menjadi tantangan dan memiliki kompleksitas tersendiri. Selain itu ketertarikan Dito untuk bekerja di PTDI, karena PTDI merupakan industri Dirgantara terbesar se-Asia Tenggara dan banyak ilmu serta pengalaman yang akan didapatkan dalam hal pengelolaan SDM.



Ketika pertama kali bergabung di PTDI, Dito langsung terlibat dalam proyek pembuatan silabus akademik bidang pertahanan dalam program Indonesian Defence Institute dari kementerian BUMN. Selain itu, Dito terlibat di berbagai kepanitiaan acara di PTDI salah satunya acara CCF (Corporate Culture Fiesta) atau peluncuran program transformasi budaya yang diadakan di auditorium PKSN tahun 2019. Pada saat itu bersama tim budaya ditugaskan untuk menyiapkan konsep dan susunan acara dibantu tim dari divisi SDM.

... lanjut ke halaman 12

**MEDIABUDAYA**  
DIRGANTARA INDONESIA



Waktu persiapan yang hanya 2 bulan ditambah lagi dengan anggaran yang terbatas, tidak menyurutkan semangat tim panitia untuk menampilkan acara yang maksimal. "Toh mau capek atau nggak acaranya akan tetap ada, jadi sekalian saja kita capek bareng bareng tapi hasilnya maksimal" ucapan yang disampaikan kepada rekan-rekannya pada saat itu. Beruntung semua panitia dapat bekerja sama dengan baik dan saling mendukung.

Selain aktif di berbagai kegiatan dan proyek transformasi budaya, saat ini Dito terlibat dalam pengembangan sistem di Divisi SDM. Sejak bergabung di Departemen manajemen kinerja, karir, talenta dan pengetahuan atau HD2000, menurutnya sekarang perusahaan sudah memandang karyawan sebagai asset. Perusahaan mulai membangun serta membenahi sistem yang disesuaikan dengan kondisi saat ini. Kehilangan suatu asset tentunya akan menjadi kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Divisi SDM sendiri sedang mengembangkan sistem untuk pengembangan karir berdasarkan kompetensi baik softskill dan hardskill. Sistem yang ada pada saat ini masih banyak kekurangan dan belum bisa sepenuhnya untuk diterapkan. Perbaikan pengelolaan SDM akan terus dilakukan mengingat sistem yang ada merupakan sistem yang dibuat puluhan tahun yang lalu untuk mengelola 16.000 karyawan. Dengan kondisi karyawan dan situasi saat ini tentunya akan jauh berbeda.



Program transformasi budaya harus berkelanjutan dan membutuhkan keseriusan dari top leader dan top talent. Karena dari calon pemimpin inilah yang akan menerapkan nilai budaya AKHLAK bagi seluruh karyawan PTDI di masa depan. Hal yang berkaitan dengan nilai budaya merupakan hal yang cukup kompleks untuk dibicarakan. Menurutnya perubahan budaya itu harus dimulai dari hati, Jika hati orang-orangnya tidak terketuk akan sulit untuk berubah. Penerapan nilai-nilai AKHLAK harus terus dilakukan dan berkelanjutan. Transformasi budaya mengubah insan perusahaan menjadi lebih baik sehingga perusahaan bisa lebih maju dan berkembang. (Mitra Khayyofi)



MOCHAMMAD NURUL HUDA  
TD4000 - T70101

GEAR  
POCCO X3

F-STOP  
f/1.89

SHUTTER SPEED  
1/531

ISO SPEED  
100

FOCAL LENGTH  
5.43 mm

EXPOSURE BIAS  
0 Step

## LEAN MANUFACTURING SEBAGAI BUDAYA PENTING

Mendengar kata 'budaya', hal pertama yang terlintas di benak sebagian besar orang adalah tradisi adat istiadat. Tidak salah memang, karena budaya dan tradisi lahir dari nilai luhur dan kepribadian masyarakat adat yang dijaga eksistensinya hingga mampu bertahan dan mengakar kuat sampai hari ini. Dan jika dimaknai lebih luas, budaya adalah jati diri yang tumbuh dan mengakar kuat dalam diri setiap individu hingga secara tidak langsung menjadi identitas yang melekat pada individu tersebut.

Begitupun dengan budaya perusahaan. Core value yang dijalankan di sebuah perusahaan adalah identitasnya. Seberapa efektif dan efisien sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya dapat dinilai dari budaya yang tumbuh di dalamnya. Sebagai sebuah elemen ekonomi, prinsip yang dijalankan di suatu perusahaan pada dasarnya adalah mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan upaya yang sekecil-kecilnya. Salah satu nilai budaya yang tumbuh dari prinsip ini adalah lean manufacturing.



Secara harfiah, 'lean' bisa diartikan sebagai ramping. Dengan begitu 'lean manufacturing' dapat diartikan sebagai upaya merampingkan proses produksi di sebuah perusahaan. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk merampingkan proses produksi, seperti misalnya mengurangi waste dari segi waktu, manusia, biaya, material, dan upaya-upaya yang dianggap berlebihan.

Meningkatkan efektivitas jam kerja akan meningkatkan produktivitas, memperbaiki metode produksi akan meminimalkan upaya dan mengurangi kelelahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menghemat penggunaan material akan menghemat biaya yang diperlukan dalam melakukan kegiatan produksi. Semua itu adalah contoh penerapan nilai budaya lean manufacturing. Mengurangi waste tentu dilakukan dengan tidak mengurangi standar kualitas pekerjaan. Hingga semua pekerjaan tidak hanya berjalan secara efisien, tetapi juga efektif.

Pelaksanaan *lean manufacturing* dibangun atas rasa memiliki terhadap perusahaan dan harus dilakukan secara berkesinambungan dan berkelanjutan, karena pada dasarnya tidak ada hal yang terbaik, tetapi selalu ada hal yang lebih baik. Menerapkan nilai budaya lean manufacturing harus dilakukan oleh seluruh unit organisasi perusahaan agar proses pengembangan terjadi secara menyeluruh dan dampak yang dihasilkan pun terasa signifikan.

Ide-ide kreatif adalah hal yang sangat baik dalam melaksanakan lean manufacturing. Setiap karyawan yang memiliki ide dapat mendiskusikannya bersama dengan koleganya dan menyampaikan pada atasan masing-masing. Diskusi yang sehat dan terbuka dapat



dilaksanakan dimanapun dan kapanpun demi memunculkan ide-ide kreatif. Dengan merampingkan proses produksi, pada akhirnya akan mampu meringankan beban produksi serta meningkatkan profit perusahaan dan kesejahteraan karyawan

Menjadikan lean manufacturing sebagai budaya, itu berarti menumbuhkan semangat continuous improvement dan menjaga eksistensinya. Hingga pada akhirnya menjelma menjadi jati diri yang mengakar kuat dalam diri setiap insan dan tak kan sirna bersama masa. (Wahyunoer)





## ADVERTISEMENT PAGE

Media Budaya memberikan kesempatan bagi karyawan/ti PTDI yang memiliki usaha lokal untuk mengiklankan produknya di halaman Media Budaya disetiap edisi. Hubungi redaksi@indonesian-aeroscape.com atau yoan@indonesian-aerospace.com

## SUSUNAN REDAKSI

PELINDUNG **WILDAN ARIEF** M. LUQMAN DEWAN REDAKSI **IYOS ROSTIKA HERI KUSMAYADI**

PEMIMPIN REDAKSI **HARRY HARJOYO**

TIM PENULIS **ZELINA WILY** M.R **AISYAH A. S** **WAHYU NOER** **MITRA KHASYOFI** **MEYTA SARASWATY**

TIM DESAIN **Y. MEI** TIM IT **CANDRA ARDI**

[redaksi@indonesian-aerospace.com](mailto:redaksi@indonesian-aerospace.com)

022-605-5165

@officialptdi  
[www.indonesian-aerospace.com](http://www.indonesian-aerospace.com)