



MEDIA **BUDAYA**

DIRGANTARA INDONESIA



PTDI yang Berubah dan Berbenah

PTDI yang kita cintai ini terus berbenah. Berbenah atau transformasi untuk memperbaiki diri dalam berbagai hal.

Kita semua menyambut gembira perubahan ini. Artinya PTDI akan semakin baik. Produktivitas meningkat, pelanggan semakin puas dan karyawan makin sejahtera. Tentu saja ini membutuhkan kerja keras dan kesungguhan kita semua. Perubahan ini oleh kita dan demi kebaikan kita semua.

Salah satu bagian dari perubahan ini adalah dengan diterbitkannya Media Budaya ini. Media ini akan menjadi sarana bertukar pikiran tentang perubahan yang terjadi di PTDI. Ada arahan dalam rubrik “Dari Manajemen”, yaitu dari Direksi dan Kadiv. Namun ada juga tempat untuk karyawan menyampaikan ide dalam rubrik “Gagasan” tentang perubahan ke arah lebih baik. Dan berbagai rubrik lainnya. Media ini hadir karena perubahan yang terarah, perlu keterlibatan semua pihak, dan untuk itu dibutuhkan proses komunikasi.

Untuk 3 edisi awal, penerbitan Media Budaya ini menjadi tanggung jawab Tim Konsultan. Untuk itu pada kesempatan ini, kami sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang membantu, terutama Tim Komunikasi Korporat yang dipimpin Pak Irlan Budiman, dengan dukungan penuh semua staf, yaitu Pak Adi, Pak Kerry, Pak Harjojo, Mbak Annisa dan Mbak Yoan Mei. Divisi Teknologi Informasi yang dipimpin Bu Ida, banyak membantu kami dalam hal digitalisasi dan ilustrasi media, melalui bantuan Pak Bowo dan Mbak Anita. Tak lupa dukungan dari Divisi HD, yang dipimpin Pak Seno dengan dibantu Pak Heri.

Kami mengundang seluruh karyawan untuk menyampaikan ide yang membangun untuk dapat dibagi melalui Media Budaya ini. Selamat membaca.



TEAMING AGREEMENT 3
Transformasi
Direktorat Produksi
yang Makin Unggul
halaman 6-7



PERUBAHAN ADALAH KEPASTIAN

Perubahan adalah keniscayaan. Perubahan adalah suatu hal yang pasti terjadi. Heraclitus, seorang filsuf Yunani, menyebutnya sebagai *panta rhei*. Semuanya mengalir dan berubah. Tak ada yang abadi kecuali perubahan itu sendiri.

Perubahan yang dimaksud tentu saja perubahan ke arah lebih baik, seperti yang diharapkan terjadi di PTDI. Perubahan mendasar adalah pada pola pikir (*mindset*) kita, bahwa PTDI merupakan industri dirgantara yang tidak hanya memproduksi pesawat terbang. Kita juga harus mampu melakukan komersialisasi bisnis terhadap seluruh produksi.

Ketika bicara komersialisasi bisnis, yang harus tertanam dalam pola pikir kita adalah mewujudkan pelayanan prima untuk mewujudkan kepuasan pelanggan. Untuk mewujudkan kepuasan pelanggan, maka kita harus paham betul kebutuhan mereka. Seluruh karyawan PTDI harus memiliki pola pikir bahwa pembuatan pesawat terbang hanya bernilai 20-30%. Selebihnya, yang bernilai bisnis besar adalah MRO (*Maintenance, Repair, Overhaul*) dan *product support*. Yang tak kalah penting adalah *warranty* atas produk itu sendiri.

Langkah pertama adalah membentuk persepsi positif PTDI di mata pelanggan. Saat ini, sebagian besar pelanggan belum puas atas produk dan pelayanan PTDI. Ini menjadi tantangan seluruh jajaran PTDI agar berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik untuk mewujudkan kepuasan pelanggan.

Komunikasi dan koordinasi ini penting karena sifat bisnis industri dirgantara berbasis *job order* atau *by project*. Karenanya *project management* harus kuat. Supaya terwujud janji menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sesuai biaya dan kualitas yang disepakati. Untuk memperkuat proses pengerjaan *by project* tersebut, kita lakukan revitalisasi organisasi. Pertama, membentuk unit khusus yang memonitor dan

PERUBAHAN ADALAH KEPASTIAN

mengontrol *project management*. Kedua, agar citra PTDI meningkat maka kinerja organisasi *Aircraft Services*, yaitu MRO dan *Product Support*, harus ditingkatkan sisi komunikasi dan pelayanan kepada pelanggan. Kedua langkah tersebut harus bersinergi memenuhi harapan pelanggan.

Dasar dari itu semua adalah bagaimana PTDI memiliki budaya kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi tinggi. Tidak kalah penting adalah budaya kerja disiplin dan profesional. Pentingnya transformasi budaya perusahaan adalah mendorong tercapainya keunggulan dan daya saing. Jika kita tidak mempunyai budaya kerja disiplin, profesional, loyal, dan tidak mempunyai kepedulian kepada keselamatan dan kualitas, maka tidak mungkin kita unggul dan memenangkan kompetisi dalam industri dirgantara.

Juga jangan sampai muncul budaya *complacency*, yaitu merasa cukup. Budaya bahwa dulu kita bekerja seperti ini, sehingga dipelihara menjadi kebiasaan. Kita tidak akan mendapatkan hasil lebih baik, jika kerjanya masih sama. Kita harus berubah jika ingin mendapatkan hasil lebih baik, dan kita juga harus berani berbuat lebih.



SDM ADALAH KUNCI PERUBAHAN



**IMAM
SUWANTO**

Salah satu kunci mewujudkan keunggulan perusahaan dalam industri pesawat terbang yang berteknologi tinggi adalah SDM. Persoalan SDM menjadi salah satu tantangan perubahan bagi PTDI saat ini.

Permasalahan yang dihadapi adalah adanya masa dimana PTDI tidak dapat merekrut SDM, yaitu sekitar 15 tahun. Hal ini terlihat pada kurva demografi PTDI, yang seharusnya berbentuk bel Kurva Normal, saat ini bentuknya kurva bel terbalik. SDM berusia muda 25 s.d 35 tahun sekitar 1950 personel, yang berusia diatas 50 tahun sekitar 1750 personel, sementara di tengah terjadi kekurangan yaitu usia sekitar 35 s.d 50 tahun hanya sekitar 600 personel. Akibatnya terjadi kesenjangan antara karyawan muda dengan karyawan yang lebih senior.

Untuk mengantisipasi kesenjangan ini, telah disusun perencanaan yang dituangkan dalam Strategi Fungsional SDM (SF SDM) dan *Blue Print* Pengembangan SDM (BP SDM). Perencanaan tersebut dirancang untuk membuat demografi SDM PTDI kembali menjadi berbentuk Kurva Normal tidak dalam hal usia namun dalam hal penguasaan teknologi dan kompetensi serta penerapan nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja. SF SDM dan BP SDM tersebut mencakup arah dan strategi pembangunan SDM untuk meningkatkan kompetensi dalam penguatan Fondasi Korporasi, penguasaan keahlian dalam bidang Fondasi Industri Kedirgantaraan, serta penguasaan pengetahuan dan ketrampilan pilar Kompetensi Spesifik yaitu: *Engineering, Production, Commercial, Resource* dan *Managerial*. Dan, agar strategi pembangunan SDM tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan infrastruktur pendukung, a.l. *Web-Based Integrated Human Capital Information System, Language Laboratory, Knowledge Management, E-Learning*, dan *E-Library*.

Strategi pembangunan SDM ini diharapkan tidak hanya mengurangi kesenjangan yang ada namun ke depan akan mampu mendorong perubahan PTDI mencapai *business performance* yang ditargetkan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dicita-citakan. Dalam hal ini, Program Transformasi Budaya Perusahaan, yang merupakan bagian dari upaya penguatan Fondasi Korporasi, adalah program yang menempatkan SDM sebagai Kunci Perubahan di PTDI.

Sebagai catatan, salah satu *top trend* pada *Global Talent Trend 2018* adalah *Change@Speed* (Mercer, 2018). Oleh karenanya, agar tidak ketinggalan, mari kita bersama segera melakukan perubahan diri mengimbangi dinamika yang sedang terjadi di dunia.

TEAMING AGREEMENT 3

TRANSFORMASI DIREKTORAT PRODUKSI YANG MAKIN UNGGUL

“Perubahan” menjadi kata yang akrab di telinga kita semua di PTDI. Tantangan industri menjadi faktor eksternal dicanangkannya transformasi. Sementara visi kepemimpinan baru mendorong PTDI untuk lebih *Customer Focus Oriented*. Memahami kebutuhan pelanggan, kemudian secara sinergis mewujudkannya.

Salah satu transformasi yang berjalan saat ini adalah *Teaming Agreement* (TA). TA merupakan strategi restrukturisasi dan revitalisasi PTDI sesuai MP3EI (*Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia*) di sektor industri kedirgantaraan. Di dalamnya diamanatkan untuk bekerja sama dengan *leading industry* sejenis. Pada proses TA, PTDI mendapatkan *technical support* dan *know how* terkait *best practises* dalam industri dirgantara dunia. Selain itu dirumuskan opsi penguatan kolaborasi antara PTDI dengan *global aircraft manufacturer*. TA 1 dilakukan tahun 2012 hingga tahun 2013. Kemudian dilanjutkan TA 2 tahun 2013 hingga tahun 2014. TA 3 yang saat ini berlangsung, dimulai 26 Juni 2018 hingga Juni 2019.

Untuk melaksanakan TA 3 PTDI memilih Airbus Military (sekarang Airbus Defense & Space/ Airbus DS), karena perusahaan ini memiliki evolusi perusahaan yang mirip dengan PTDI. Selain itu sudah terjalin kerja sama dengan PTDI sejak tahun 1976, serta berhasil dalam melakukan restrukturisasi dan revitalisasi.

TA 3 berorientasi peningkatan ketepatan waktu, kualitas dan efisiensi biaya. Selain itu melalui *on the job training & direct coaching* oleh para ahli Airbus DS yang bekerja di PTDI dan di fasilitas Airbus DS, Spanyol; tim PTDI mendalami sistem dan standar budaya kerja sesuai *Aerospace Standard*.

Transformasi dalam Direktorat Produksi melalui TA 3 ini adalah bagian tak terpisahkan dari perubahan yang berjalan di PTDI. Selesaiannya program ini pada pertengahan tahun 2019, beriringan dengan usainya Transformasi Budaya Perusahaan. Pertengahan 2019 kita akan menyaksikan wajah PTDI yang semakin baik.

Pola pikir semakin unggul, perilaku kerja semakin disiplin dan profesional. Selamat datang Perubahan! Selamat datang wajah PTDI yang baru.

**“TA 3 berorientasi peningkatan
ketepatan waktu, kualitas dan efisiensi biaya”**

SERAH TERIMA PESAWAT CN295 LEBIH CEPAT DARI JADWAL

PTDI melakukan serah terima 1 (satu) unit Pesawat CN295 kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), 7 September 2018 di Mako Ditpoludara Korpolaairud Baharkam Polri, Pondok Cabe, Tangerang Selatan, Banten.

Kabaharkam Polri, Komjen Pol. Moechgiyarto didampingi Direktur Utama PTDI, Elfien Goentoro melakukan pengguntingan pita pada prosesi ini. Turut menyaksikan Direktur Niaga PTDI, Irzal Rinaldi, Kakorpolaairud Baharkam Polri, Irjen Pol. M. Chairul Noor Alamsyah, Dirpolud yang baru dilantik, Brigjen Pol. Anang Syarif Hidayat dan Dirpolud periode sebelumnya, Brigjen Pol. Drs. Indra Miza.

“Penyerahan pesawat CN295 ini dilakukan empat bulan lebih awal dengan status *Ahead of Time* dari target *delivery* yang tertulis pada kontrak, yaitu Januari 2019. Sedangkan 1 (satu) unit Helikopter BELL 412EP penyerahan sesuai kontrak pada September 2019. Namun PTDI berkomitmen untuk dapat menyerahkan helikopter tersebut pada tahun ini,” kata Elfien Goentoro, Direktur Utama PTDI.

Kontrak jual beli tersebut merupakan bentuk kepercayaan Kepolisian Udara Republik Indonesia terhadap produk PTDI. Pesawat CN295 merupakan pengembangan dari pesawat CN235. Pesawat CN295 Polud ini merupakan pesawat terbang hasil kerjasama industri antara PTDI dengan Airbus Defense & Space (ADS) yang dikerjakan di kawasan produksi PTDI, Bandung.

Dengan diserahkannya pesawat CN295, diharapkan meningkatkan kinerja Kepolisian Udara Republik Indonesia dalam setiap pelaksanaan operasi kepolisian Udara. Pesawat CN295 Polud ini merupakan pesawat ke-10 yang diproduksi PTDI, dimana 9 unit pesawat CN295 sebelumnya sudah diserahkan dan dioperasikan oleh TNI AU.

Serah terima pesawat CN295 lebih awal dari jadwal diharapkan menjadi tonggak baru budaya perusahaan PTDI yang bekerja profesional, profesional, loyal dan mengirim produk pada pelanggan dengan tepat waktu. Ini adalah kualitas yang dibutuhkan dalam industri kedirgantaraan berkelas dunia.

**“Penyerahan pesawat CN295 ini
dilakukan empat bulan lebih awal”**



Aa' Dirga



***Yuk kita berubah. Mulai dari diri sendiri,
mulai dari hal yang kecil-kecil, mulai sekarang
(Aa Gym)***