



# MEDIA BUDAYA

DIRGANTARA INDONESIA

## TAAT PERATURAN DAN EFEKTIF KERJA

PT DIRGANTARA INDONESIA (Bersero)  
**INDONESIAN AEROSPACE (IAe)**

DARI MANAJEMEN

WILDAN ARIEF

DIREKTUR KEUANGAN, MANAJEMEN RISIKO DAN SDM



## PENGANTAR REDAKSI

PTDI merupakan industri yang berprinsip *zero tolerance to failure*, kita perlu mengedepankan kedisiplinan. *Customer* akan merasa puas jika kita dapat disiplin dari segi *Quality, Cost, & Delivery* (QCD). QCD yang sesuai dengan standar akan sulit diperoleh jika kedisiplinan di dalam diri karyawan tidak terbentuk. Bagaimana dapat menuntut vendor untuk disiplin mengirimkan *material* sesuai dengan kualitas yang dipesan oleh PTDI, jika hal yang paling sederhana, mendisiplinkan diri sendiri untuk masuk kerja saja tidak bisa.

Taat Peraturan dan Efektif Kerja merupakan nilai yang ingin dibangun dari kebijakan disiplin masuk kerja. PTDI adalah aset, tempat kita mencari nafkah sehingga harus kita jaga dan lindungi sebagaimana kita melindungi harta yang paling berharga. Jika kita bisa memiliki rasa itu, tentunya PTDI akan semakin maju karena perusahaan yang kita cintai ini memiliki potensi yang luar biasa.

Kebijakan disiplin masuk kerja dan taat peraturan diharapkan dapat meningkatkan rasa malu karyawan jika melakukan sesuatu yang diluar kebijakan perusahaan. Begitupun dengan pelaksanaan apel pagi, harapannya para Kepala Departemen dapat menyampaikan hal yang menjadi fokus pekerjaan hari tersebut dan mengevaluasi pekerjaan sebelumnya. Komunikasi tim yang efektif dapat membuat efektifitas kerja karyawan untuk fokus mencapai target kerja di masing-masing unit organisasi.

*Core Values AKHLAK* yang pertama yaitu Amanah, memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Saat penandatanganan kontrak kerja sebagai karyawan, kita menyatakan bersedia mematuhi seluruh peraturan perusahaan, termasuk jam kerja. Disiplin merupakan perilaku yang paling mendasar dari Amanah. Kita dapat melaksanakan seluruh nilai budaya AKHLAK, jika yang pertama dan paling sederhana sudah dapat kita laksanakan dengan baik.

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.

## DAFTAR ISI



### DARI MANAJEMEN

WILDAN ARIEF

DIREKTUR KEUANGAN,  
MANAJEMEN RISIKO DAN SDM  
DISIPLIN WAKTU



### GAGASAN

YUNA YUANA

KEPALA DIVISI SERTIFIKASI DAN  
KELANGSUNGAN LAIK UDARA  
DISIPLIN DIRI, CIPTAKAN SERASI



### PROFIL

IRWAN SETIawan

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
APLIKASI ANTAR MUKA DIVISI TEKNOLOGI  
DISIPLIN WAKTU SEBAGAI BENTUK  
PENJAGAAN AMANAH



### SISI LAIN

SISI LAIN DIREKTUR UTAMA PTDI

DARI TAHUN 2002 HINGGA KINI

### DELIVERY DAN TRAINING NC212i PESANAN THAILAND



KILASPTDI  
Kumpulan Informasi & Updat Seputar PT DI

### KERJASAMA PENINGKATAN BISNIS AEROSTRUCTURE AND MRO DENGAN AIRBUS



MEDIABUDAYA  
SIARAN PERS INDONESIA



## DISIPLIN WAKTU

WILDAN ARIEF

DIREKTUR KEUANGAN, MANAJEMEN RISIKO DAN SDM

Sebagai industri yang berprinsip *zero tolerance to failure*, maka kita perlu mengedepankan kedisiplinan. Indikator kepuasan *customer* diantaranya yaitu disiplin dari segi *Quality, Cost, & Delivery* (QCD). QCD yang sesuai dengan standar akan sulit diperoleh jika kedisiplinan di dalam diri karyawan tidak terbentuk. Bagaimana akan menghasilkan produk yang sesuai kualitasnya, bagaimana dapat menuntut *vendor* untuk disiplin mengirimkan material sesuai dengan kualitas yang dipesan oleh PTDI, jika hal yang paling sederhana, mendisiplinkan diri sendiri untuk masuk kerja saja tidak bisa. Jadi, semuanya dimulai dari diri sendiri. Setinggi apapun teknologi dari suatu industri, modal dasarnya adalah *human capital*/manusia, bukan mesin/software/peralatan pendukung lainnya. Manusia pulalah yang mengembangkan mesin dan *software* hingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dan presisi. Oleh karena itu, modal dasarnya adalah manusia, jika modal dasarnya saja tidak disiplin, bagaimana kita dapat menjamin kualitas produk yang dihasilkan? Bagaimana *customer* dapat percaya dengan produk kita?

*Core values* PTDI yang pertama yaitu Amanah, memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Saat penandatanganan kontrak kerja sebagai karyawan, kita menyatakan bersedia mematuhi seluruh peraturan perusahaan, termasuk jam kerja. Disiplin merupakan perilaku yang paling mendasar dari Amanah. Bagaimana kita dapat melaksanakan seluruh nilai budaya AKHLAK, jika yang pertama dan paling sederhana saja tidak bisa dilakukan. Kedisiplinan adalah akar permasalahan di PTDI. Oleh karena itu, perlu segera dibentuk perubahan kebijakan agar PTDI dapat menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil diskusi direksi, manajemen, dan para pengurus serikat, kebijakan jam mulai bekerja PTDI kembali menjadi pukul 7.30 WIB. Kebijakan tersebut atas pertimbangan berbagai hal, diantaranya yaitu lalu lintas kota Bandung pada pagi hari yang semakin siang akan semakin padat, sehingga jika semakin siang berangkat ke kantor, maka waktu tempuhnya akan semakin lama. Begitupun dengan pertimbangan waktu istirahat, jika dimulai dari pukul 11.30 WIB akan lebih ideal untuk pelaksanaan shalat zuhur dan shalat jum'at (adzan terjadi setelah waktu istirahat). Pertimbangan selanjutnya adalah jika mulai bekerja pukul 7.30 WIB, maka waktu pulangnya menjadi lebih awal, yaitu 16.30 WIB. Harapannya, jika pulang lebih awal, karyawan juga dapat sampai di rumah lebih cepat. Hal ini juga mempertimbangkan lalu lintas Kota Bandung pada sore hari, dimana semakin sore akan semakin padat.

Selain itu, kebijakan tutup gerbang bagi karyawan yang terlambat menjadi ditiadakan. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk melindungi nama besar PTDI, karena jika gerbang ditutup, bukti keterlambatan karyawan akan semakin terlihat jelas oleh masyarakat di sekitar kawasan perusahaan.

Setelah kami evaluasi atas pelaksanaan perubahan kebijakan tersebut selama 5 bulan, sepertinya kami rasa perlu adanya kebijakan pelengkap. Hal ini dikarenakan, tingkat keterlambatan karyawan semakin meningkat drastis hingga puncaknya di bulan Mei mencapai 1.000 orang per hari. Maka, pada bulan Juni kami lengkapi kebijakannya dengan adanya apel pagi yang dilakukan pukul 7.30 WIB. Adapun peraturan untuk karyawan yang terlambat akan ditahan ID Cardnya dan harus diambil dengan didampingi oleh atasannya minimal setingkat kepala departemen. Hal ini untuk mendidik rasa tanggung jawab atasan agar dapat memberikan pembinaan kepada timnya yang mengalami kesulitan mematuhi aturan perusahaan. Setelah adanya kebijakan pelengkap ini, tingkat keterlambatan karyawan PTDI semakin menurun. Hal ini membuktikan bahwa sebenarnya karyawan PTDI itu bisa untuk disiplin hadir tepat waktu.

Nilai yang ingin dibangun dari kebijakan disiplin masuk kerja, diantaranya yaitu rasa tanggung jawab untuk melindungi nama besar perusahaan dan juga merasa PTDI ini milik kita. PTDI adalah aset, tempat kita mencari nafkah sehingga harus kita jaga dan lindungi sebagaimana kita melindungi harta yang paling berharga. Jika kita bisa memiliki rasa itu, tentunya PTDI akan memiliki potensi yang luar biasa. Adanya kebijakan ini juga harapannya dapat meningkatkan rasa malu karyawan jika melakukan sesuatu yang diluar kebijakan perusahaan.

Begitupun dengan pelaksanaan apel tiap pagi, harapannya masing-masing manager dapat menyampaikan hal-hal yang menjadi fokus pekerjaan hari tersebut dan mengevaluasi pekerjaan hari sebelumnya. Semoga dengan adanya arahan dan komunikasi antara manager dan timnya, karyawan dapat lebih fokus untuk mencapai target kerja di masing-masing unit organisasi.

Di samping itu, kami juga sedang berusaha untuk menyusun KPI individu agar seluruh karyawan memiliki target kerja yang jelas. Memastikan KPI 3700 karyawan terhubung tanpa terputus hingga KPI korporasi itu akan sulit jika menggunakan paper. Oleh karena itu, perlu dibangun suatu sistem yang dapat diakses oleh seluruh karyawan dan memiliki sistem verifikasi & validasi secara bertahap terhadap KPI tersebut. Selain itu, karena hal ini menyangkut dengan kinerja setiap karyawan, maka saat penentuan target pun perlu ada kesepakatan antara bawahan dan atasannya. Hal tersebut akan meningkatkan jiwa *leadership* dan *empowerment* para *leader* serta melatih kemampuan stafnya untuk berkomunikasi dengan baik dan efisien kepada atasannya. Harapannya, ketika kedisiplinan karyawan sudah meningkat, kinerjanya pun dapat meningkat. (Aisyah A. Sinawan)



## DELIVERY DAN TRAINING NC212i PESANAN THAILAND



PT Dirgantara Indonesia kembali mengirimkan 1 dari 2 pesawat NC212i pesanan Thailand dalam program NTH2. Pesawat dengan nomor serial N120 ini diserahkan pada 1 Agustus 2022 ini menyusul 2 pesawat NC212i lainnya yang telah dikirimkan pada tahun 2019. Penerbangan *ferry flight* dari Bandung menuju Thailand diawaki oleh Capt Esther dan Capt Adi Budi. Rute yang dilewati dari Bandung menuju ke Pekanbaru dan dilanjutkan hari berikutnya ke Thailand menuju Hat Yai dan Nakhon Sawan.

Saat ini Thailand sudah mengoperasikan lebih dari 10 Pesawat buatan PTDI dan Airbus Military/CASA yang terdiri dari CN235 dan NC212. Pesawat tersebut digunakan oleh Kementerian Pertanian atau Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation (DRRAA) Thailand untuk keperluan hujan buatan atau *rain making*.

Sebelum proses serah terima pesawat, PTDI melakukan pelatihan kepada pilot dan teknisi dari Thailand sekitar 1 bulan di Bandung. Pelatihan ini bertujuan untuk menambah pengalaman serta meningkatkan kemampuan pilot dan teknisi dalam pengoperasian dan perawatan pada pesawat khususnya untuk seri NC212i. Pelatihan terdiri kegiatan di dalam kelas (ground training) bagi pilot dan teknisi untuk dan terbang (flight training) khusus untuk pilot. Menurut Norarat Ngamukos yang menjadi peserta *training pilot* mengatakan "Saya mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang sangat berharga langsung dari pabrikan tentang keseluruhan sistem pesawat, salah satu kendala pada saat *training* adalah cuaca yang sulit diprediksi". Salah satu peserta lain Korkial Vessakosal mengatakan "Saya senang di Indonesia, pesawatnya juga dalam kondisi baik dan performanya cukup bagus". Beberapa kali rencana penerbangan harus ditunda dan dibatalkan akibat cuaca yang kurang bersahabat. Meskipun demikian keseluruhan training berjalan dengan lancar berkat dukungan dan kerjasama yang baik dari semua pihak. (Mitra Khasyofi)



DUHH, SAYA  
BINGUNG  
NIH GAES..



BINGUNG  
KENAPA  
EMANGNYA?



INI DIMINTA NGERJAIN  
SESUATU, CUMAN GA  
TAU PROSEDUR SAMA  
CARANYA GIMANA?



KALEEEEMM..  
SEBELUM GAWE  
ADA BAIKNYA  
MAMPIR CEK PORTAL  
KITA DULU KAK.. BIAR  
GA TERSESAT :D



MULAI DARI MANUAL,  
PROSEDUR, INSTRUKSI  
KERJA, STANDARD, CARA  
NGISI FORM ADA  
SEMUA DISANA...



YUK LANGSUNG  
CEKIDOT AJA KE  
[portalditek.indonesian  
-aerospace.com](http://portalditek.indonesian-aerospace.com)

## KERJASAMA PENINGKATAN BISNIS AEROSTRUCTURE AND MRO DENGAN AIRBUS



PTDI dan Airbus menandatangani Nota Kesepahaman tentang peningkatan bisnis *Aerostructure* dan *Maintenance, Repair, and Overhaul* (MRO) dalam rangkaian G20 Development Ministerial Meeting Side Event bertema “Harnessing the Ecosystem of Aerospace Industry in Indonesia” pada 7-8 September 2022 di Belitung.

Airbus akan melibatkan anak usahanya Airbus Defence and Space serta Airbus Helicopters dalam kerja sama produksi dengan PTDI untuk mengembangkan bisnis produksi komponen aerostruktur.

Airbus akan mendukung PTDI di bidang yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya dan jadwal, serta dukungan teknis dan manajemen.

Kerjasama ini diharapkan akan mendorong peningkatan kompetensi dan value bisnis Aerostructure PTDI yang diestimasikan dapat mencapai USD 500 Juta dalam 10 tahun ke depan. Dengan kerja sama ini, PTDI diharapkan dapat meningkatkan perannya dalam mengembangkan ekosistem industri dalam negeri. (Wily M.R)



## DISIPLIN DIRI, CIPTAKAN SERASI

YUNA YUANA

KEPALA DIVISI SERTIFIKASI DAN KELANGSUNGAN LAIK UDARA



Sebagai makhluk yang dikanuniai rasa dan rasio pada raganya masing-masing, perbedaan pada manusia adalah suatu hal yang mutlak. Perbedaan pola pikir dan perasaan akan menciptakan perspektif yang berbeda. Perbedaan potensi setiap orang juga menimbulkan tindakan yang berbeda pula. Banyaknya perbedaan tersebut membuat peluang terjadinya konflik antar individu menjadi besar. Tetapi di sisi lain, keberlangsungan hidup seseorang juga perlu melibatkan orang lain untuk menjamin pemenuhan kebutuhan hidupnya baik dari segi materil maupun immateril. Hal ini menunjukkan bahwa manusia dikanuniai ketidak sempurnaan dan ketidakmampuan untuk hidup sebagai personal yang absolut. Dan inilah alasan manusia disebut sebagai makhluk sosial. Saling terkait dan mengaitkan diri satu sama lain.



Melihat dari sisi dalam, perbedaan pada manusia adalah suatu hal yang mutlak. Melihat dari sisi luar, manusia tidak mampu hidup sendiri dan perlu menjalin komunitas. Untuk itu, jika seseorang ingin hidup sebagai pribadi dan komunitas yang baik diperlukan adanya sebuah sistem yang menjamin bahwa perbedaan yang ada tidak akan menimbulkan konflik akibat perbedaan kepentingan dan justru saling memberikan nilai tambah dan saling melengkapi yang didasari rasa kompromi. Inilah alasan mengapa peraturan dan regulasi dibuat.

Peraturan dan regulasi dibuat dengan tidak hanya mengakomodir kepentingan seseorang untuk kebaikan individu, tetapi juga dibuat dengan mengakomodir banyak kepentingan untuk kebaikan bersama. Seperti penentuan jam kerja yang dimulai pukul 07.30 misalnya. Jam kerja yang dimulai secara serempak tentu memiliki beberapa nilai tambah. Diantaranya adalah memudahkan proses koordinasi antar fungsi dalam sebuah organisasi, karena setiap orang dari berbagai fungsi yang berbeda dapat bertemu di satu waktu sehingga dapat membahas dan menyelesaikan isu dengan segera tanpa harus saling tunggu.

Begini juga dengan peraturan keselamatan penerbangan yang dimuat dalam CASR yang dibuat oleh DKUPPU dengan berbagai parameter yang harus dipenuhi oleh setiap penyedia sarana dan prasarana penerbangan. Peraturan tersebut dibuat untuk menjamin keselamatan setiap orang dan barang yang diangkut menggunakan moda transportasi udara. PT Dirgantara Indonesia sebagai industri yang bergerak di bidang manufaktur pesawat terbang juga memiliki standar kualitas produk yang mengakomodir peraturan keselamatan penerbangan seperti CASR yang harus dipenuhi demi menjamin keandalan produk dan keselamatan penerbangan.

Dengan begitu, pelanggaran terhadap peraturan yang dibuat tentu membawa konsekuensi yang kurang baik, bahkan berbahaya. Terlambat hadir di kantor akan menyebabkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan, mengakibatkan terlambatnya delivery produk kepada konsumen dan menimbulkan penalty terhadap perusahaan. Dan pada akhirnya akan menurunkan pendapatan perusahaan dan menurunkan kesejahteraan karyawan. Ketidaksesuaian produk terhadap spesifikasi mengakibatkan produk menjadi cacat, tidak andal, mengurangi nilai jual produk dan reputasi perusahaan, bahkan mengancam keselamatan penerbangan.

Untuk itulah, demi terciptanya sebuah sistem organisasi dan produk yang baik, setiap orang yang terlibat di dalam organisasi harus memegang teguh komitmen dan memupuk kedisiplinan dalam diri untuk memenuhi dan mematuhi regulasi yang ada. Semua itu dilakukan semata-mata untuk kebaikan bersama.

Melawan ego dengan kompromi, menjadi nilai lebih bagi diri. Disiplin diri pada regulasi, menciptakan hubungan yang serasi dan penuh harmoni. (Wahyunoer)



DIRGANTARA INDONESIA



### SPECIAL OFFER!

KARYA ANAK BANGSA, IN COLLABORATION  
@officialptdi X @blackidclothing

SIZE : M L XL XXL  
order via whatsapp 0812-2020-6060





## DISIPLIN WAKTU SEBAGAI BENTUK PENJAGAAN AMANAH

IRWAN SETIAWAN

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
APLIKASI ANTAR MUKA DIVISI TEKNOLOGI

Irwan Setiawan, Kepala Bidang Pengembangan Aplikasi Antar Muka Divisi Teknologi Informasi saat ini sedang dan telah menyelesaikan berbagai proyek antarmuka untuk aplikasi dan atau website seperti Website PTDI, Website Customer Support PTDI, Recruitment Online PTDI, WBS PTDI, PPID PTDI dan Prakerin PTDI, KIOSK PTDI, SIEDM, e-Filling, SIMBK System, Document Management, Risk Management System, Monitoring IDKLO, Manajemen Data Asset dan Document Change Request. Begitu banyak proyek yang diamanahi dan diselesaikan oleh beliau menggambarkan manajemen waktu yang baik dalam bekerja. Ia tidak hanya mengoptimalkan waktu 8 jam yang diberikan oleh perusahaan, namun juga “membuat waktu” dengan datang lebih awal untuk mempersiapkan berbagai hal sebelum bekerja.

“Saya masuk tahun 1997, dari awal saya mempunyai kebiasaan selalu datang pagi. Tidak hanya saat bekerja namun mulai dari saat di bangku sekolah, saya lebih nyaman untuk datang pagi. Hal ini banyak manfaatnya, pada saat berangkat jadi tidak berdesakan, banyak hal yang dapat disiapkan dulu, saya bias sarapan terlebih dahulu, persiapan menyalakan computer, membalas email dan hal itu dilakukan 1 jam sebelum jam masuk. Jika telat 5 menit saya sudah merasa panik, ada perasaan yang beda jika memulai hari terlalu siang”, Ujarnya.

Rutinitas pagi beliau sesampainya di kantor diantaranya menyiapkan fasilitas pendukung kerja seperti menyalakan lampu, komputer dan dispenser air panas kemudian membuka email untuk membalas email masuk. Jika terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan pagi hari, ia memulai waktu bekerja lebih awal sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik. Beberapa rapat koordinasi juga sering kali ia lakukan di awal hari agar implementasi dan follow up pekerjaannya dapat dilakukan sesegera mungkin. Hal inilah yang menjadi strategi beliau sehingga dapat menyelesaikan begitu banyak proyek tepat waktu.

“Kalau dari sisi saya banyak hal yang dapat disiapkan, saat pulang sore dan ada hal yang belum dipecahkan, saya coba coret-coret di rumah dan datang pagi agar tidak lupa. Saat mengerjakan proyek rekrutmen sampai malam, besok pagi ya... sebelum jam 7 sudah sampai sini karena akan dipakai tes jam 8.

... lanjut ke halaman 12

MEDIABUDAYA  
DIGANTARA INDONESIA



Kalau kita banyak spare waktu diawal, kita akan lebih confidence. Biasanya kalau datang telat ada aja sesuatu yang tidak terduga, harusnya tepat waktu malah jadi molor..." Jelas beliau saat ditanya terkait dengan manfaat yang dirasakan ketika datang lebih pagi ke kantor.

Terkait dengan kebijakan waktu bekerja yang telah ditetapkan PTDI, beliau berpendapat bahwa aturan yang diterapkan saat ini memberikan manfaat yang cukup baik. Walaupun saat implementasinya karyawan perlu adaptasi karena karyawan dipaksa untuk komitmen tepat waktu dimana sebelumnya diberikan waktu toleransi.



"Ternyata dengan diterapkan ini, saat pelaksanaan apel selain membahas mengenai core value AKHLAK, karyawan juga diminta menyampaikan pengalaman-pengalaman. Ada karyawan yang selalu datang siang bercerita ia mengakui bahwa aturan saat ini lebih ketat, walaupun begitu dia malah berterima kasih karena mungkin ada orang yang harus dipaksa terlebih dahulu. Mungkin satu dua kali tertekan, tapi kemudian akan jadi kebiasaan jika rutin dilakukan, dan pada akhirnya dia malah berterima kasih." Ujarnya.

Pesan beliau kepada karyawan PTDI, jadikan disiplin waktu dalam bekerja ini sebagai bentuk penjagaan amanah yang telah diberikan oleh perusahaan. Penjagaan amanah dalam bentuk yang paling sederhana karena kita sudah berkomitmen untuk mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.

"Kita disini sudah akad dengan perusahaan dan mematuhi juga konsekuensi dengan aturan yang diterapkan perusahaan. Dari laporan yang diterima dengan kebijakan ini ternyata semakin sedikit orang yang dateng telat. Ya ikutin peraturan saja, pasti ada manfaatnya" Jelas beliau. (Zelina Venesia)

# PAINT SHOP

FOTO  
PEMBACA



RASDI - KARYAWAN PURNABAKTI

GEAR  
YASHICA ADV590FHD

F-STOP  
f/3.9

SHUTTER SPEED  
1/750

ISO SPEED  
100 50

FOCAL LENGTH  
20.11 mm

EXPOSURE BIAS  
0 Step

### SISI LAIN DIREKTUR UTAMA PTDI DARI TAHUN 2002 HINGGA KINI

Direktur Utama PTDI tahun 2002 yaitu Bapak Edwin Sudarmo yang sebelumnya menjabat Kepala Unit Engineering Riset Development Center.

Bapak Edwin dikenal dengan sikapnya yang tegas dalam memimpin perusahaan, namun merupakan sosok yang sangat bergantung pada sekretarisnya. Beliau merupakan pribadi yang sangat humble dan tidak memandang status, bahkan beliau akrab dengan tukang becak sampai dengan pejabat. Meskipun ada satu kekurangan beliau, yakni malas membaca surat, dimana setiap surat yang masuk, harus dibacakan terlebih dahulu oleh sekretarisnya.

Bapak Muhammad Nuril Fuad merupakan Care Taker Direktur Utama PTDI tahun 2003 yang merangkap sebagai Direktur Umum memiliki latar belakang seorang ustadz dan sangat religius, tetapi sayangnya beliau diketahui mengidap penyakit kanker usus pada tahun 2006 setelah melihat hasil general check up, setelah satu tahun berjuang melawan kanker usus yang dideritanya, 13 Oktober 2007 pada pukul 16:45 WIB beliau meninggal dunia di RS Hasan Sadikin Bandung.

Setelah itu, Direktur Utama PTDI tahun 2006 sampai 2017 dijabat oleh Bapak Budi Santoso. Beliau merupakan sosok yang pendiam namun sangat perhatian, tetapi beliau sangat pelupa loh!





Sampai pernah lupa dengan nama temannya sendiri. Lucunya, nama teman yang beliau lupa baru saja berjumpa dengannya beberapa menit yang lalu, Pa Budi bahkan memiliki sebutan orang 'Pelupa Sedunia' dari sekretarisnya. Meskipun begitu beliau dianggap sebagai Direktur Utama paling berkesan karena beliau orang yang tidak pernah marah dan menjadi Direktur Utama PTDI dengan periode terlama, yakni 11 tahun menjabat.

Amanah ini didapatkan langsung dari Presiden Susilo Bambang Yudhoyono yang menugaskan beliau untuk melakukan pemberantasan manajemen PTDI setelah dilanda krisis. Pa Budi Santoso merupakan orang yang rajin berolahraga dan menjalani pola hidup sehat, beliau hobi bersepeda dan merupakan salah satu pendiri Tetuko, klub hobi sepeda PTDI. Beliau pernah bersepeda dari Bandung-Jakarta, Bandung-Jogja bahkan pernah bersepeda kurang lebih 1400 Km dari Bandung menuju Padang.

Bapak Elfien Goentoro merupakan Direktur Utama PTDI yang menjabat dari tahun 2017 sampai 2022. Sisi Lain yang diingat dari beliau yakni selalu berbicara menggunakan Bahasa Jawa dengan semua orang meskipun lawan bicaranya tidak mengerti Bahasa Jawa

Beliau sangat tegas dan disiplin, peraturan mutlaknya yakni segala hal tidak boleh ditunda bahkan saat ada rapat dan ada direksi yang telat, rapatnya akan menunggu direksi lain hadir terlebih dahulu atau bahkan rapatnya bisa dibatalkan jika rapatnya sudah terlambat atau ngaret. Jadi dibawah kepemimpinan beliau semua harus gerak cepat.

Yang terakhir ada Bapak Gita Amperian yang baru menjabat Direktur Utama PTDI tanggal 27 Januari 2022. Beliau Purnawirawan Marsekal Muda, Jenderal Bintang Dua di TNI AU.

Sebagai seorang tentara, beliau sangat tegas dan baik, sangat memahami kondisi PTDI karena sebelumnya beliau menjabat sebagai Direktur Teknologi dan Pengembangan PTDI. (Harry H.)

# DIGITAL

MAKE IT EASY

Aplikasi Mobile Digital merupakan aplikasi internal untuk seluruh karyawan PT Dirgantara Indonesia dengan berbagai macam fitur yang akan terus dikembangkan.

Download aplikasi DIGITAL di Play Store dan Login menggunakan Username dan Password HRIS.

SCAN HERE



LINK ACCESS

<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ptdi.digitalapps>



 Google Play

pub:officialptdi 

## 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

 022-605-5165

 @officialptdi  
www.indonesian-aerospace.com