

CONTOH PCB

Fokus 4

Enhancing Health and Safety

Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menjaga ruang kerja yang aman dan sehat bebas dari cedera, kematian, dan penyakit.



Contoh aktivitas:*

1. Memastikan seluruh Perwira di lingkungan fungsi mengikuti program pelatihan HSSE untuk meningkatkan kompetensi terkait *safety*.
2. Menindaklanjuti hasil MWT.
3. Melakukan sosialisasi terkait *safety* untuk warga sekitar unit operasi.
4. Menyusun program tindak lanjut MCU untuk menjaga kesehatan dan *well-being* Perwira Pertamina yang diukur dan dimonitor secara berkala.
5. Mengembangkan dan mengimplementasikan SOP dan program kerja untuk mencegah *workplace violence, bullying, dan sexual harassment*.

(Align dengan Fokus 4: Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Program Budaya

ONE KOLAB : “TECHNO-SAFETY MONITORING”

Deskripsi: Program kolaboratif untuk mencegah insiden kerja melalui teknologi monitoring keselamatan berbasis real-time dan penerapan inspeksi proaktif.

Work Plan Budaya

1. Penerapan Sistem Monitoring Berbasis Sensor
2. Pengembangan Dashboard Keselamatan Digital
3. Evaluasi Dampak Teknologi Keselamatan
4. Monitoring program , mengukur peningkatan Kesehatan dan keselamatan kerja
5. Evaluasi Triwulanan dan Penyempurnaan Program

Deliverables

1. Implementasi teknologi monitoring keselamatan real-time di 5 area berisiko tinggi pada Q3 2025.
2. Penurunan angka kecelakaan kerja sebesar 10% pada akhir tahun 2025.
3. Audit keselamatan kerja dilaksanakan setiap bulan dengan tingkat kepatuhan mencapai 95%.
4. Publikasi laporan keselamatan kerja triwulanan untuk 100% unit kerja.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



Nama : PERWIRA 123xxx
Pejabat Pers. : Manajer K3LH.
No Position : 123xxx
Kategori : HSSE
Level HSH : Level Xxx
Perusahaan : xxxx
Direktorat : Operasi & Produksi

PROJECT CHARTER BUDAYA 2025 – K3LH



Dibuat dan Disetujui Oleh,	
tanggal	tanggal
Nama	Nama
Agent of Change (AoC)	Pimpinan Fungsi/Unit

PENCAPAIAN SKOR 2024 :

Identifikasi Kendala/ Peluang Perbaikan Bisnis

Kendala Bisnis:

1. Kesiapan karyawan terhadap kondisi darurat masih rendah.
2. Minimnya implementasi simulasi rutin menyebabkan kurangnya kesiagaan dalam menangani situasi darurat.
3. Prosedur inspeksi dan evaluasi peralatan belum berjalan optimal.
4. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan pekerja di bidang terkait.
5. Keterlambatan karean trouble shooting skill yang terbatas dari pekerja di lapangan

Peluang:

1. Penguatan budaya sadar tanggap darurat untuk menciptakan ruang kerja yang aman.
2. Peningkatan kolaborasi antar-unit dalam penanganan insiden darurat.
3. Optimalisasi penggunaan teknologi dan peralatan tanggap darurat.
4. Program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan pekerja.

Business Initiatives/ Improvement

1. Menyelenggarakan simulasi rutin tanggap darurat dari 2 lokasi menjadi 5 lokasi per triwulan pada Desember 2025.
2. Membuat SOP kesiapsiagaan darurat yang dapat diimplementasikan di seluruh unit kerja pada Q3 2025.
3. Meningkatkan kualitas peralatan darurat dengan inspeksi bulanan dan penilaian 90% operasional peralatan pada Oktober 2025.
4. Mengadakan program pelatihan berkelanjutan untuk pekerja di bidang teknologi terbaru.

Goals Business Initiatives/ Improvement

1. Meningkatkan kesiapan tanggap darurat dari 80% menjadi 95% pada Desember 2025.
2. Menurunkan waktu respon darurat dari 15 menit menjadi 12 menit di semua unit kerja pada Q4 2025.
3. Mengimplementasikan SOP kesiapsiagaan darurat yang terstandarisasi di 100% unit kerja pada Q3 2025.



Key Activities :

1. Penguatan Budaya Keselamatan Kerja , Melaksanakan Safety Stand Down Day
2. Peningkatan Kualitas Inspeksi dan Audit K3, inspeksi rutin K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) setiap bulan, termasuk evaluasi peralatan dan kepatuhan prosedur keselamatan kerja.
3. Pelatihan Tanggap Darurat dan Pertolongan Pertama
4. Implementasi Teknologi Monitoring Keselamatan, Pemasangan sistem sensor dan real-time safety monitoring di area berisiko tinggi untuk mendeteksi potensi bahaya lebih dini.
5. Review dan Optimalisasi program dengan laporan triwulan yang disusun pada Juni, September, dan Desember 2025.
6. Laporan Evaluasi Hasil Implementasi Program diserahkan kepada pimpinan unit setiap akhir triwulan.

Participant Involved :

- Tim HSSE (Health, Safety, Security, Environment)
- Divisi Operasional dan Pemeliharaan (K3)
- Tim Pelatihan dan Pengembangan SDM
- Mitra Eksternal (Lembaga Sertifikasi K3)
- (Optional) Tim Agent of Change (AoC)



Contoh Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
1. ADAPTIF & KOMPETEN	<p>Program Standarisasi : ONE HOUR MEETING</p> <p>ZERO HARM FORUM - Forum rutin bulanan yang membahas perilaku keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).</p>	<p>1. 12 forum keselamatan kerja per tahun dengan partisipasi 100% unit kerja.</p> <p>2. Minimal 90% peserta forum memahami prosedur K3 yang relevan, berdasarkan survei akhir tahun.</p> <p>3. Publikasi 10 studi kasus keselamatan untuk pembelajaran bersama setiap triwulan.</p> <p>4. Peningkatan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja sebesar 15% pada akhir tahun 2025.</p>	X		X		
2. AMANAH & LOYAL	<p>Program Mandatory : ONE ACTION</p> <p>SAFE –WORK PRACTICE INITIATIVE</p> <p>Program pelatihan wajib untuk semua karyawan terkait pemahaman aturan & keterampilan tanggap darurat dan penggunaan alat keselamatan kerja.</p>	<p>1. Pelatihan K3 untuk 500 karyawan per tahun dengan tingkat kelulusan 100%.</p> <p>2. Simulasi tanggap darurat dilaksanakan minimal 4 kali per tahun di semua lokasi operasional.</p> <p>3. Peningkatan waktu respon darurat sebesar 20% (dari rata-rata 15 menit menjadi 12 menit) pada akhir tahun 2025.</p> <p>4. Sertifikasi 95% peserta pelatihan sebagai "Safety Champions" di unit masing-masing.</p>			X		X



Contoh Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
3. KOLABORATIF & HARMONIS	<p>PROGRAM SPESIFIK</p> <p>ONE KOLAB :</p> <p>TECHNO-SAFETY MONITORING Program kolaboratif untuk mencegah insiden kerja melalui teknologi monitoring keselamatan berbasis real-time dan penerapan inspeksi proaktif.</p>	<p>1. Implementasi teknologi monitoring keselamatan real-time di 5 area berisiko tinggi pada Q3 2025.</p> <p>2. Penurunan angka kecelakaan kerja sebesar 10% pada akhir tahun 2025.</p> <p>3. Audit keselamatan kerja dilaksanakan setiap bulan dengan tingkat kepatuhan mencapai 95%.</p> <p>4. Publikasi laporan keselamatan kerja triwulanan untuk 100% unit kerja.</p>			X	X	X



Contoh Project Charter Budaya 2025

Workplan Program Budaya 2025													
No	Aktivitas	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
1	Program standarisasi : One Hour Meeting “ZERO HARM FORUM”												
	1.1 Sosialisasi dan Pembiasaan Meeting ”ZERO HARM FORUM”												
	1.2 Penyusunan Standar Operasional Zero-Harm												
	1.3 Pemantauan Ketepatan Waktu dan Efektivitas Meeting												
	1.4 Evaluasi Dwiwulanan Efektivitas Meeting												
2	Program mandatory : ONE ACTION “SAFE-WORK PRACTICES INITIATIVE ”												
	2.1 Pelatihan Wajib Prosedur Darurat pada Q1 2025												
	2.2 Simulasi Tanggap Darurat; Melaksanakan simulasi rutin untuk kondisi darurat (seperti kebakaran atau tumpahan bahan kimia) di setiap lokasi kerja pada bulan Maret dan Agustus 2025.												
	2.3 Inspeksi Kepatuhan Prosedur K3 ; Melakukan audit triwulanan untuk memeriksa kepatuhan terhadap prosedur kerja aman di seluruh unit kerja.												
	2.4 Review Reguler (bulanan) untuk Kualitas Pekerjaan												
	2.5 Pemberian Penghargaan bagi unit yang terbaik di penugasan ini												
3.	Program Spesifik : ONE KOLAB - TECHNO-SAFETY MONITORING PROGRAM												
	3.1.1 Penerapan Sistem Monitoring Berbasis Sensor												
	3.1.2 Pengembangan Dashboard Keselamatan Digital												
	3.1.3 Evaluasi Dampak Teknologi Keselamatan												
	3.1.4 Monitoring program												
	3.1.5 Evaluasi Triwulanan dan Penyempurnaan Program												



Contoh Project Charter Budaya 2025

Workplan Program Budaya 2025													
No	Aktivitas	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
4	Rencana Komunikasi Program Budaya dan ONE PERTAMINA												
	4.1 Aktivasi & Kampanye ONE PERTAMINA dan program Budaya 2025												
	4. 2 Pembekalan dan Penetapan SK AoC												
	4.3 Sharing Formal & Informal Penguatan implementasi ONE PERTAMINA oleh pimpinan unit kerja												
	4.4 Sosialisasi UPDATE Program Budaya dan ONE PERTAMINA 2025												
	4.5 Pemasangan flyer dan pengingat di minimal 4 tempat strategis beserta pergantian 3 bulanan												
	4.6 Quiz One Pertamina dan program budaya												
	4.7 Update DASHBOARDd progran Budaya dan One pertamina												
	4.8 Pembuatan feedback (kritik dan saran) untuk program budaya dan ONE PERTAMINA												
5	MONEV												
	5.1 Pelaporan program budaya												
	5.2 Evaluasi pelaksanaan program budaya												
	5.3 REWARD & Consequences												



Reward dan Consequences

1. Program Standar :

ONE HOUR MEETING : ZERO-HARM FORUM

Kriteria: Unit kerja yang konsisten melaporkan nol kecelakaan kerja selama tiga bulan berturut-turut. Peningkatan kepatuhan terhadap SOP keselamatan hingga 95% berdasarkan audit triwulanan.

Bentuk Reward:

- Sertifikat penghargaan "Zero-Harm Champion" kepada tim terkait.
- Pemberian bonus insentif K3 bagi karyawan di unit dengan hasil terbaik.
- Publikasi pencapaian unit di forum perusahaan untuk menginspirasi unit lain.

Consequences:

- Unit kerja yang mencatat lebih dari dua insiden besar dalam satu triwulan. Ketidakpatuhan terhadap SOP K3 lebih dari 20% selama evaluasi triwulanan.
- Wajib mengikuti pelatihan ulang K3 bagi seluruh tim terkait. Penundaan usulan peningkatan fasilitas kerja hingga unit mencapai standar kepatuhan.

2. Program Mandatory "SAFE-WORK PRACTICES INITIATIVE "

Kriteria: Karyawan yang berhasil menyelesaikan simulasi darurat dengan nilai evaluasi di atas 90%. Tim yang mencatatkan respon waktu cepat saat simulasi tanggap darurat (di bawah 3 menit).

Bentuk Reward:

- Pemberian penghargaan berupa voucher pelatihan lanjutan untuk pengembangan profesional.
- Pengakuan resmi melalui email internal perusahaan dan pemberian pin "Safe-Worker of the Month."

Consequences:

- Karyawan yang tidak mengikuti pelatihan mandatori tanpa alasan yang jelas. Unit yang gagal memenuhi target waktu tanggap darurat selama simulasi.
- Wajib melakukan sesi pelatihan ulang pada waktu yang ditentukan. Pemberian peringatan tertulis kepada kepala unit kerja untuk evaluasi lebih lanjut.



Reward dan Consequences

3. Program Spesifik : ONE KOLAB "TECHNO-SAFETY MONITORING PROGRAM"

- ✓ Kriteria : . Unit kerja yang berhasil menurunkan tingkat kecelakaan hingga 50% setelah implementasi teknologi monitoring.Tim yang secara aktif memberikan ide untuk mengoptimalkan penggunaan sistem teknologi keselamatan.
- ✓ Bentuk reward : Penyediaan anggaran tambahan untuk mengembangkan fasilitas K3 di unit terkait.Penghargaan individu berupa akses eksklusif ke pelatihan teknologi terbaru.
- ✓ Consequences : Unit kerja yang tidak menggunakan atau tidak memelihara sistem monitoring dengan benar.Tidak ada penurunan kecelakaan selama 6 bulan setelah implementasi teknologi. Pengurangan alokasi anggaran teknologi untuk unit tersebut.Evaluasi langsung oleh manajemen senior terhadap kepala unit dan rekomendasi perbaikan.



Fokus 5

*Prevention of Major Accidents***Pencegahan Insiden Skala Besar**

Penggunaan sistem manajemen dan perencanaan skenario untuk mengidentifikasi, memahami, dan mencegah atau meminimalkan terjadinya kecelakaan berdampak tinggi.



Contoh aktivitas:

Catatan:

Fokus Sustainability ini tidak masuk ke dalam LCV karena sudah termasuk di Fokus 4.

CONTOH 3. ONE KOLAB

(Align dengan Fokus 5: Pencegahan Insiden Skala Besar)

Program Budaya

ONE KOLAB : “LEAN-GINEERING HUB “

Deskripsi: Program ini bertujuan untuk mengurangi downtime peralatan dan meningkatkan efisiensi produksi melalui integrasi jadwal pemeliharaan lintas unit dan platform digital untuk diskusi dan berbagi praktik terbaik. Program ini juga mencakup review kolaborasi triwulanan dan berfokus pada penghematan biaya.

Work Plan Budaya

1. Integrasi Jadwal Pemeliharaan Lintas Unit (minimal 3 unit)
2. Menentukan penggunaan Platform Digital Kolaborasi
3. Monitoring dan Evaluasi Efisiensi Kolaborasi
4. Kompetisi Inovasi dan Sharing Best Practices

Deliverables

1. Integrasi jadwal pemeliharaan lintas unit untuk mengurangi downtime peralatan hingga 6%.
2. Pembuatan platform Diskusi/ Sharing Case Study/ Best Practices / Problem solving/ Quality Circle / Innovation di bidang Maintenance, berbasis digital untuk lintas unit.
3. Review kolaborasi triwulanan yang mendokumentasikan implementasi riil dari hasil diskusi/case study/ best practice/ problem solving / quality circle / Improvement competition yang berkontribusi kepada peningkatan efisiensi produksi dan maintenance.
4. Cost saving sebesar 1,5% dari hasil kolaborasi bersama (diatas) pada Q4 2025.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



Nama : PERWIRA 123xxx
Pejabat Pers. : **Maintenance** xxx .
No Position : 123xxx
Kategori : Manajerial
Level HSH : Level Xxx
Perusahaan : xxxx
Direktorat : Operasi & Produksi

PROJECT CHARTER BUDAYA 2025 – Fokus 5



Dibuat dan Disetujui Oleh,	
tanggal	tanggal
Nama	Nama
Agent of Change (AoC)	Pimpinan Fungsi/Unit

PENCAPAIAN SKOR 2024 :

Identifikasi Kendala/ Peluang Perbaikan Bisnis

Kendala Bisnis:

1. Rata-rata downtime produksi meningkat sebesar 12% akibat keterlambatan perbaikan peralatan.
2. Koordinasi lintas fungsi lambat, menyebabkan keterlambatan proyek strategis.
3. Tingginya biaya operasional akibat penggunaan energi yang tidak efisien
4. Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan pekerja di bidang teknologi terbaru.
5. Keterlambatan karean trouble shooting skill yang terbatas dari pekerja di lapangan

Peluang:

1. Optimalisasi jadwal pemeliharaan untuk menekan downtime.
2. Pemanfaatan platform digital untuk mempercepat pengambilan keputusan lintas unit.
3. Implementasi teknologi hemat energi untuk mengurangi biaya operasional.
4. Program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan pekerja.

Business Initiatives/ Improvement

- 1.Mengintegrasikan jadwal perawatan peralatan antar unit menggunakan sistem Lean Maintenance untuk menekan downtime.
- 2.Implementasi sistem digital terpusat untuk pemantauan real-time dan penjadwalan pemeliharaan alat, mendukung efisiensi koordinasi.
- 3.Penerapan teknologi hemat energi di seluruh fasilitas produksi.
- 4.Mengadakan program pelatihan berkelanjutan untuk pekerja di bidang teknologi terbaru.

Goals Business Initiatives/ Improvement

1. Menurunkan downtime produksi dari 12% menjadi 6% pada Desember 2025.
2. Meningkatkan koordinasi lintas fungsi sebesar 50% lebih cepat melalui platform digital pada Q4 2025.
3. Mengurangi biaya operasional sebesar 9% melalui penerapan teknologi hemat energi pada akhir tahun 2024.
4. Meningkatkan keterampilan pekerja dengan 80% pekerja menyelesaikan program pelatihan teknologi terbaru pada Juli 2025.



Key Activities :

1. Sosialisasi Program kepada seluruh unit terkait melalui 2 sesi workshop pada Januari 2025.
2. Integrasi Jadwal Pemeliharaan Peralatan lintas unit dalam sistem digital pada Februari 2025.
3. Pelatihan Penggunaan Sistem Digital Terpusat kepada 20 anggota tim pemeliharaan pada Maret 2025.
4. Pemantauan dan Evaluasi Downtime menggunakan dashboard real-time setiap bulan mulai April 2025.
5. Review dan Optimalisasi Hasil Pemeliharaan dengan laporan triwulan yang disusun pada Juni, September, dan Desember 2025.
6. Laporan Evaluasi Hasil Implementasi Program Ko-Lean diserahkan kepada pimpinan unit setiap akhir triwulan.

Participant Involved :

- Tim Maintenance masing-masing unit
- Supervisor Produksi
- Tim Manajemen Operasional
- Pimpinan Fungsi/Unit terkait
- (Optional) Tim Agent of Change (AoC)



Contoh Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
1. ADAPTIF & KOMPETEN	<p>Program Standarisasi : ONE HOUR MEETING</p> <p>SEJAM SINK-AP (ONE HOUR SYNC-UP) -Program ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas rapat dengan mengadakan pertemuan terstruktur selama satu jam setiap minggu. Fokus utama adalah memastikan semua tugas prioritas Lean Maintenance diselesaikan tepat waktu dan dengan kualitas terbaik. Program ini juga menekankan kepatuhan terhadap prosedur kerja dan prinsip LEAN, serta pemantauan progres pekerjaan secara real-time melalui dashboard.-</p>	<p>1. Tercapainya Target 90% meeting dilaksanakan dalam waktu 60 menit dengan output aksi yang terukur.</p> <p>2. Notulensi otomatis digital yang dibagikan dalam waktu 30 menit setelah meeting berakhir.</p> <p>3. Target 50% tindak lanjut dari meeting sebelumnya terselesaikan pada meeting berikutnya.</p> <p>4. Implementasi dashboard meeting untuk tracking progres tindak lanjut.</p>	X	X		X	
2. AMANAH & LOYAL	<p>Program Mandatory : ONE ACTION</p> <p>KO-LIN TANG - KOmply LEAN nan TANGgap (Comply, No delay & No mistake)</p> <ul style="list-style-type: none">- Cepat, Tepat, Konsisten- Melakukan improvement terhadap dashboard kegiatan internal audit agar semua aktivitas Maintenance dapat diselesaikan tepat waktu dengan Kualitas terbaik	<p>1. Tercapainya 95% tugas prioritas Lean Maintenance diselesaikan tepat waktu sesuai SLA (Service Level Agreement) pada Q4 2025.</p> <p>2. Terpenuhinya target 50% peningkatan kualitas pekerjaan dengan pengurangan kesalahan tugas sebesar 40%. No Mistake: Penyelesaian pekerjaan berkualitas</p> <p>3. Memastikan Compliance: Kepatuhan pada prosedur kerja Maintenance & prinsip LEAN.</p> <p>4. Dashboard real-time untuk pemantauan progres pekerjaan dan tindak lanjut. No Delay: Eksekusi tepat waktu.</p> <p>5. Evaluasi mingguan hasil kerja dengan laporan audit kepatuhan dan feedback korektif.</p>	X	X	X		



Contoh Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
3. KOLABORATIF & HARMONIS	PROGRAM SPESIFIK ONE KOLAB : 1. “LINA” (LEAN IN ACTION) (Kolaborasi untuk Efisiensi Optimal) Inventarisasi alat produksi yang idle. Pemanfaatan alat lintas unit dengan skema peminjaman.	<div>1. Terbentuknya master list peralatan bersama yang dapat digunakan antar-unit pada Februari 2025.</div> <div>2. Efisiensi downtime produksi sebesar 6% melalui penggunaan alat bersama di 5 unit prioritas.</div> <div>3. Platform digital untuk monitoring pemakaian alat antar-unit tersedia pada Maret 2025.</div> <div>4. Laporan evaluasi triwulan mengenai dampak kolaborasi terhadap efisiensi biaya (1,5% cost saving).</div>	X	X		X	
	2. “LEAN-GINEERING HUB” (Kolaborasi Lean & Efisiensi) Program ini bertujuan untuk mengurangi downtime peralatan dan meningkatkan efisiensi produksi melalui integrasi jadwal pemeliharaan lintas unit dan platform digital untuk diskusi dan berbagi praktik terbaik. Program ini juga mencakup review kolaborasi triwulanan dan berfokus pada penghematan biaya.	<div>1. Integrasi jadwal pemeliharaan lintas unit untuk mengurangi downtime peralatan hingga 6%.</div> <div>2. Pembuatan platform Diskusi/ Sharing Case Study/ Best Practices / Problem solving/ Quality Circle / Innovation di bidang Maintenance, berbasis digital untuk lintas unit.</div> <div>3. Review kolaborasi triwulanan yang mendokumentasikan implementasi riil dari hasil diskusi/case study/ best practice/ problem solving / quality circle / Improvement competition yang berkontribusi kepada peningkatan efisiensi produksi dan maintenance.</div> <div>4. Cost saving sebesar 1,5% dari hasil kolaborasi bersama (diatas) pada Q4 2025.</div>	X	X		X	X



Contoh Project Charter Budaya 2025

Workplan Program Budaya 2025													
No	Aktivitas	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
1	Program standarisasi : One Hour Meeting “SEJAM SINK-AP”												
	1.1 Sosialisasi dan Pembiasaan Meeting "SYNC-UP"												
	1.2 Implementasi Notulensi Digital Otomatis												
	1.3 Pemantauan Ketepatan Waktu dan Efektivitas Meeting												
	1.4 Evaluasi Dwiwulanan Efektivitas Meeting												
2	Program mandatory : ONE ACTION “KO LIN TANG”												
	2.1 Melakukan workshop yang fokus pada Sosialisasi Prinsip KO-LIN TANG (Comply, No Delay, dan No Mistake) berbasis SLA												
	2.2 Implementasi Checklist Digital Tugas Prioritas Harian												
	2.3 Penerapan Dashboard Real-Time Monitoring												
	2.4 Review Reguler (Mingguan) untuk Kualitas Pekerjaan												
	2.5 Pengisian Visual kontrol bulanan												
	2.6 Audit berkala untuk Compliance												
	2.7 Evaluasi Triwulanan dan Pemberian Reward												
	3. Program Spesifik : ONE KOLAB												
	3.1 LINA (LEAN IN ACTION)												
	3.1.1 Inventarisasi Peralatan Idle untuk Kolaborasi												
	3.1.2 Pengembangan Platform Digital Kolaborasi Alat												
	3.1.3 Uji Coba Pemanfaatan Alat Bersama												
	3.1.4 Monitoring Efisiensi Downtime Produksi												
	3.1.5 Evaluasi Triwulanan dan Penyempurnaan Program												



Contoh Project Charter Budaya 2025

Workplan Program Budaya 2025													
No	Aktivitas	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
3.2	"LEAN-GINEERING HUB“ (Kolaborasi Lean & Efisiensi)												
	3.2.1 Integrasi Jadwal Pemeliharaan Lintas Unit (minimal 3 unit)												
	3.2.2 Menentukan penggunaan Platform Digital Kolaborasi												
	3.2.3 Monitoring dan Evaluasi Efisiensi Kolaborasi												
	3.2.4 Kompetisi Inovasi dan Sharing Best Practices												
4	Rencana Komunikasi Program Budaya dan ONE PERTAMINA												
	4.1 Aktivasi & Kampanye ONE PERTAMINA dan program Budaya 2025												
	4. 2 Pembekalan dan Penetapan SK AoC												
	4.3 Sharing Formal & Informal Penguatan implementasi ONE PERTAMINA oleh pimpinan unit kerja												
	4.4 Sosialisasi UPDATE Program Budaya dan ONE PERTAMINA 2025												
	4.5 Pemasangan flyer dan pengingat di minimal 4 tempat strategis beserta pergantian 3 bulanan												
	4.6 Quiz One Pertamina dan program budaya												
	4.7 Update DASHBOARD progran Budaya dan One pertamina												
	4.8 Pembuatan feedback (kritik dan saran) untuk program budaya dan ONE PERTAMINA												
5	MONEV												
	5.1 Pelaporan program budaya												
	5.2 Evaluasi pelaksanaan program budaya												
	5.3 REWARD & Consequences												



Reward dan Consequences

1. Program Standar :

ONE HOUR MEETING : SEJAM SINK-AP (ONE HOUR SYNC-UP)

Kriteria: Reward diberikan kepada unit atau tim yang secara konsisten berpartisipasi aktif dalam rapat mingguan, menyelesaikan tugas prioritas tepat waktu, dan menunjukkan peningkatan kualitas pekerjaan. Kontribusi yang signifikan dalam mengurangi downtime dan meningkatkan efisiensi melalui kepatuhan terhadap prosedur kerja dan prinsip LEAN juga akan dipertimbangkan.

Bentuk Reward:

- Penghargaan "SYNC-UP Champion" berupa piala dan sertifikat dari manajemen.
- Kesempatan mengikuti pelatihan bersertifikasi terkait Lean Maintenance dan Manajemen Waktu, yang disponsori oleh perusahaan.

Consequences:

- Tim yang tidak aktif atau gagal memenuhi target dalam rapat mingguan diwajibkan mempresentasikan analisis penyebab kegagalan dan rencana perbaikan di forum khusus evaluasi.
- Menjadi pimpinan RAPAT dan NOTULEN bagi bulan berikutnya bagi yang paling rendah pencapaiannya.
- Peringatan tertulis bagi tim yang berulang kali gagal memenuhi target, dengan potensi pengurangan insentif kinerja jika tidak ada perbaikan yang signifikan.

2. Program Mandatory “KO-LIN TANG - KOmply LEAN nan TANGgap

Kriteria: Tim yang berhasil menggunakan dashboard untuk menyelesaikan minimal 95% aktivitas maintenance tepat waktu dengan kualitas audit terbaik pada Q4 2025.

Bentuk Reward:

- Penghargaan "Dashboard Excellence Award" berupa sertifikat apresiasi resmi dari manajemen.
- Insentif berupa tambahan anggaran untuk pengembangan teknologi atau infrastruktur pendukung tim

Consequences:

- Tim yang gagal mencapai target akan diwajibkan mengikuti program pendampingan khusus untuk meningkatkan pemahaman penggunaan dashboard. Evaluasi intensif bulanan untuk mengidentifikasi kendala dan memastikan perbaikan kinerja.



Reward dan Consequences

3. Program Spesifik : **ONE KOLAB :**

1. **LINA (LEAN IN ACTION)**

- ✓ Kriteria : Reward diberikan kepada unit yang berhasil mengurangi downtime peralatan hingga 6% melalui integrasi jadwal pemeliharaan lintas unit. Field/unit dengan kontribusi terbanyak dalam penggunaan dan peminjaman alat bersama.
- ✓ Bentuk reward : Lencana Kolaborasi Lean untuk unit terbaik (Best Integrator) dan sertifikat apresiasi dari manajemen. Diberikan anggaran tambahan untuk pengembangan program efisiensi berikutnya di unit terkait.
- ✓ Consequences : Unit yang tidak berpartisipasi aktif dalam integrasi jadwal diwajibkan mengikuti coaching khusus tentang prinsip Lean Maintenance dan pemanfaatan alat bersama. Penyusunan laporan root cause analysis untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya kontribusi.

2. **LEAN-GINEERING HUB (HUB FOR EXPERT SHARING)**

- ✓ Kriteria : Reward diberikan kepada unit atau tim yang aktif berpartisipasi dalam platform digital melalui sharing case study, problem solving, best practices, dan ide inovasi yang berhasil diimplementasikan dan berkontribusi pada peningkatan efisiensi. Kontribusi inovasi yang menghasilkan cost saving 1,5% pada Q4 2025.
- ✓ Bentuk reward : Penghargaan Inovator Terbaik berupa piala "LEAN-GINEERING Champion" dan sertifikat dari manajemen. Kesempatan mengikuti pelatihan bersertifikasi terkait Lean Maintenance dan Innovation Thinking, yang disponsori oleh perusahaan.
- ✓ Consequences : Tim yang tidak aktif dalam platform diwajibkan mempresentasikan analisis kontribusi dan potensi peningkatan ide di forum khusus evaluasi. Hasil presentasi akan dimonitor oleh pimpinan untuk memastikan tindak lanjut perbaikan.



Fokus 6

Respecting and Empowering Our People

Menghargai dan Memberdayakan Pekerja

Menumbuhkan budaya inklusivitas, keberagaman, dan pemberdayaan serta memastikan bahwa setiap individu dihargai, dihormati, dan diberi peluang untuk tumbuh dan berkembang.



Contoh aktivitas:*

1. Menyusun dan mengimplementasikan praktik tenaga kerja yang adil dan inklusif melalui pemberian kesempatan setara dalam proses perekrutan, promosi karir, dan aktivitas lainnya.
2. Melaksanakan pelatihan *Voluntary Principles on Security and Human Rights*.
3. Menyediakan pelatihan atau sosialisasi terkait Sustainability, antara lain, *diversity, equality, and inclusion*, transisi energi, *energy efficiency*, dan lain-lain, baik secara virtual, maupun *offline*.
4. Melaksanakan pencegahan kekerasan & pelecehan serta kebijakan / program Respectful workplace.

*Boleh berkreasi, selain contoh di atas, dalam melakukan aktivitas terkait masing-masing fokus.

CONTOH 5. ONE KOLAB

(Align dengan Fokus 6: Menghargai dan Memberdayakan Pekerja)

Program Budaya

ONE KOLAB : “IN-TA-NCE” (INCLUSIVE TALENT ALLIANCE)

Program kolaboratif antar fungsi dan unit kerja untuk merancang strategi peningkatan representasi karyawan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan pemberdayaan talenta berbasis inklusivitas dan keberagaman.

Work Plan Budaya

1. Cross-Functional Collaboration: Pembentukan Inclusive Talent Task Force
2. Women in Leadership Forum: Mengadakan forum khusus
3. Best Practice Sharing: pengembangan karier inklusif.
4. Inclusive Talent Campaign: "Inclusive Growth"

Deliverables

1. Peningkatan representasi perempuan hingga 25% pada posisi kepemimpinan di akhir Q4 2025.
2. Implementasi “Skill Mapping Dashboard” untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi karyawan lintas unit.
3. Mengadakan 2 pelatihan inklusivitas lintas unit setiap kuartal dengan partisipasi minimal 90% karyawan.
4. Penurunan tingkat turnover karyawan hingga 5% dengan penerapan program retensi berkelanjutan.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



#OneEnergyOnePertamina



Nama : PERWIRA 123xxx
Pejabat Pers. : **HROD** xxx .
No Position : 123xxx
Kategori : Manajerial
Level HSH : Level Xxx
Perusahaan : xxxx
Direktorat : Operasi & Produksi

PROJECT CHARTER BUDAYA 2025 – Fokus 6



Dibuat dan Disetujui Oleh,	
tanggal	tanggal
Nama	Nama
Agent of Change (AoC)	Pimpinan Fungsi/Unit

PENCAPAIAN SKOR 2024 :

Identifikasi Kendala/ Peluang Perbaikan Bisnis

Kendala Bisnis:

1. Tingkat turnover karyawan masih tinggi akibat minimnya pengembangan karir dan kesejahteraan.
2. Keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan masih rendah, di bawah target BUMN sebesar 22%
3. Kurangnya akses pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan di seluruh level.
4. Minimnya sistem pelaporan pelecehan dan pengaduan terkait isu anti-harassment di tempat kerja.

Peluang:

1. Pengembangan Retensi SDM: Menyusun kerangka kerja retensi karyawan berbasis kesejahteraan dan karier.
2. Kesetaraan Gender: Mendorong peningkatan representasi perempuan hingga 25% di posisi kepemimpinan.
3. Peningkatan Kompetensi: Implementasi pelatihan berbasis digital yang dapat diakses semua karyawan.
4. Kebijakan Inklusivitas: Implementasi kebijakan anti-diskriminasi dan program mentoring inklusif.

Business Initiatives/ Improvement

1. Implementasi Employee Development Framework untuk pengembangan kompetensi dan retensi karyawan
2. Pelaksanaan Gender Equality Initiative melalui mentoring dan program leadership perempuan.
3. Digitalisasi modul HAM Awareness Training untuk mendukung akses pelatihan berbasis kompetensi.
4. Implementasi sistem pelaporan dan kebijakan Anti-Harassment Policy untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Goals Business Initiatives/ Improvement

1. Menekan turnover karyawan dari 6% menjadi 3% pada Q4 2025
2. Meningkatkan keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan dari 15% ke 22% pada Q4 2025.
3. 80% karyawan menyelesaikan pelatihan berbasis HAM online pada Desember 2025.
4. Tidak ada laporan pelecehan di tempat kerja selama 2025.



Key Activities :

1. Penyusunan dan Pelaksanaan Employee Development Framework: khususnya Kepemimpinan Wanita. Melaksanakan program Leadership Training untuk mendukung keterwakilan perempuan di posisi strategis
2. Implementasi Gender Equality Initiative: Melakukan mentoring dan workshop kepemimpinan bagi karyawan perempuan yang berpotensi.
3. Digitalisasi Pelatihan HAM Awareness: Mengembangkan platform e-learning untuk pelatihan HAM online yang dapat diakses seluruh karyawan.
4. Penerapan Anti-Harassment Policy: Membangun sistem pelaporan grievance yang aman dan terintegrasi untuk seluruh karyawan.

Participant Involved :

- Tim Maintenance masing-masing unit
- Divisi Human Capital:
- Pimpinan Unit/Fungsi:
- Tim Learning & Development:
- Divisi HSSE (Health, Safety, Security & Environment): Mengawasi implementasi kebijakan Anti-Harassment dan sistem pelaporan
- Mitra Pelatihan Eksternal:



Contoh Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
1. ADAPTIF & KOMPETEN	Program Standarisasi : ONE HOUR MEETING						
	“TALENT INSIGHT FORUM” - Forum bulanan berdurasi satu jam untuk mendiskusikan peningkatan keterampilan, penilaian bakat, dan pemberdayaan karyawan melalui solusi pengembangan kompetensi, kesejahteraan, dan inklusivitas.	1. 85% sesi menyelesaikan rekomendasi pengembangan kompetensi karyawan. 2. Minimal 3 topik perbaikan terkait akses pelatihan, retensi karyawan, dan lingkungan kerja inklusif. 3. 80% kehadiran karyawan di setiap sesi forum untuk menyampaikan aspirasi terkait pengembangan karier. 4. Evaluasi triwulan terhadap hasil forum dan tindak lanjut implementasi solusi yang berdampak pada karyawan.	X	X		X	
2. AMANAH & LOYAL	Program Mandatory : ONE ACTION						
	AKSES-UUP (“GROWTH BOOST INITIATIVE”) - Program wajib untuk meningkatkan akses pengembangan kompetensi karyawan dengan penyusunan rencana karier individu, penyediaan pelatihan digital, dan penguatan lingkungan kerja inklusif.	1. 100% penyusunan “Individual Career Development Plan” untuk seluruh karyawan di akhir Q4 2025. 2. Meningkatkan partisipasi pelatihan digital hingga 75% karyawan pada Q3 2025. 3. Implementasi program mentoring dengan target minimal 20% peserta perempuan di posisi kepemimpinan. 4. Adanya peningkatan skor retensi karyawan sebesar 10% melalui program kesejahteraan dan inklusivitas.	X	X	X		



Contoh Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
3. KOLABORATIF & HARMONIS	<p>PROGRAM SPESIFIK</p> <p>ONE KOLAB :</p> <p>1. “IN-TA-NCE” (INCLUSIVE TALENT ALLIANCE)</p> <p>Program kolaboratif antar fungsi dan unit kerja untuk merancang strategi peningkatan representasi karyawan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan pemberdayaan talenta berbasis inklusivitas dan keberagaman.</p>	<p>1. Peningkatan representasi perempuan hingga 25% pada posisi kepemimpinan di akhir Q4 2025.</p> <p>2. Implementasi “Skill Mapping Dashboard” untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi karyawan lintas unit.</p> <p>3. Mengadakan 2 pelatihan inklusivitas lintas unit setiap kuartal dengan partisipasi minimal 90% karyawan.</p> <p>4. Penurunan tingkat turnover karyawan hingga 5% dengan penerapan program retensi berkelanjutan.</p>	X	X		X	



Contoh Project Charter Budaya 2025

Workplan Program Budaya 2025													
No	Aktivitas	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
1	Program standarisasi : One Hour Meeting “TALENT INSIGHT FORUM”												
	1.1 Diskusi Talent Review: Menggelar One Hour Meeting												
	1.2 Feedback Terstruktur: Melibatkan manajer unit												
	1.3 Analisis Data: Menyusun laporan berkala terkait Talent Pool berdasarkan gender, kinerja, dan kompetensi.												
	1.4 Evaluasi Dwiwulanan Efektivitas Meeting												
2	Program mandatory : ONE ACTION “AKSES UUP”												
	2.1 Pelatihan Kompetensi Inti, Compliance dan Policy												
	2.2 Coaching Program: No Barrier												
	2.3 Development Tracking:												
	2.4 Review Reguler (Bulanan) untuk Kualitas program												
	2.5 Evaluasi Triwulanan dan Pemberian Reward												
3.	Program Spesifik : ONE KOLAB “IN-TAN-CE” (INCLUSIVE TALENT ALLIANCE)												
	3.1.Cross-Functional Collaboration: Pembentukan Inclusive Talent Task Force												
	3.2 Women in Leadership Forum: Mengadakan forum khusus												
	3.3 Best Practice Sharing: pengembangan karier inklusif.												
	3.4 Inclusive Talent Campaign:"Inclusive Growth"												



Contoh Project Charter Budaya 2025

Workplan Program Budaya 2025													
No	Aktivitas	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
4	Rencana Komunikasi Program Budaya dan ONE PERTAMINA												
	4.1 Aktivasi & Kampanye ONE PERTAMINA dan program Budaya 2025												
	4. 2 Pembekalan dan Penetapan SK AoC												
	4.3 Sharing Formal & Informal Penguatan implementasi ONE PERTAMINA oleh pimpinan unit kerja												
	4.4 Sosialisasi UPDATE Program Budaya dan ONE PERTAMINA 2025												
	4.5 Pemasangan flyer dan pengingat di minimal 4 tempat strategis beserta pergantian 3 bulanan												
	4.6 Quiz One Pertamina dan program budaya												
	4.7 Update DASHBOARDd progran Budaya dan One pertamina												
	4.8 Pembuatan feedback (kritik dan saran) untuk program budaya dan ONE PERTAMINA												
5	MONEV												
	5.1 Pelaporan program budaya												
	5.2 Evaluasi pelaksanaan program budaya												
	5.3 REWARD & Consequences												



Reward dan Consequences

1. Program Standar :

One Hour Meeting “TALENT INSIGHT FORUM”

Kriteria: Reward diberikan kepada unit atau tim yang secara konsisten melaksanakan 80% pertemuan bulanan membahas progres identifikasi dan pengembangan talenta potensial. Penyampaian hasil rekomendasi pengembangan talenta tepat waktu setiap triwulan.

Bentuk Reward:

- "Best Talent Insight Contributor Award" untuk unit yang konsisten memberikan rekomendasi berkualitas.
- Kesempatan mentoring khusus untuk anggota tim dengan kinerja unggul.

Consequences:

- Penilaian ulang efektivitas forum dan pendampingan oleh manajemen untuk memastikan pertemuan lebih produktif.
- Penyampaian laporan tertulis kepada pimpinan unit jika rekomendasi mengalami keterlambatan.

2. Program Mandatory “ AKSES UUP” (GROWTH BOOST INITIATIVE)

Kriteria: Reward diberikan kepada unit atau tim yang 100% menyelesaikan rencana pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan bisnis dalam waktu 6 bulan. 90% peningkatan capaian kompetensi tim melalui Growth Assessment.

Bentuk Reward:

- “Growth Excellence Award” untuk unit dengan peningkatan kompetensi tertinggi.
- Anggota tim berprestasi mendapatkan akses ke program sertifikasi profesional gratis.

Consequences:

- Unit yang gagal mencapai target diberikan review perbaikan dan coaching intensif.
- Implementasi tambahan action plan khusus untuk meningkatkan pencapaian kompetensi.



Reward dan Consequences

3. Program Spesifik “*IN-TAN-CE*” (INCLUSIVE TALENT ALLIANCE)

Kriteria Keterlibatan lintas fungsi mencapai 80% dalam program peningkatan keterwakilan perempuan di posisi kepemimpinan.

Pencapaian 20% peningkatan jumlah perempuan di posisi strategis hingga akhir tahun 2025.

Bentuk Reward:

- "Inclusive Talent Collaborator Award" untuk unit dengan kontribusi paling signifikan.
- Kesempatan talent showcase di forum kepemimpinan tingkat nasional/internasional.

Consequences:

- Penilaian performa unit dengan rekomendasi follow-up aksi kolaborasi yang lebih intensif.
- Pengulangan sosialisasi dan pendampingan bagi unit yang kurang berhasil.



Fokus 7

Reorienting Innovation and Research

Mengorientasikan Inovasi dan Penelitian

Menetapkan orientasi inovasi dan penelitian dengan menyasar solusi-solusi berkelanjutan serta memprioritaskan teknologi inovatif dan inisiatif penelitian yang mendorong kepedulian terhadap lingkungan, tanggung jawab sosial, dan efisiensi operasional.



Contoh aktivitas:*

1. Berpartisipasi dalam pengembangan produk atau teknologi yang dapat mengurangi konsumsi energi, seperti lampu LED, HVAC, dan pengurangan penggunaan daya dalam operasi.
2. Mengikuti *task force* yang bertujuan untuk melakukan penelitian di bidang transisi energi, contohnya: *Used Cooking Oil (UCO)* untuk pengembangan SAF, pengembangan biomassa, dan lain-lain.

CONTOH 5. ONE KOLAB

(Align dengan Fokus 7: Mengorientasikan Inovasi & Penelitian)

Program Budaya

ONE KOLAB : “COLLABORATIVE INNOVATION HUB

Kolaborasi antara

Platform kolaboratif untuk mengintegrasikan penelitian berbasis keberlanjutan ke dalam operasional melalui proyek inovatif lintas unit kerja.

Work Plan Budaya

1. Perencanaan dan Pelaksanaan Proyek Percontohan
2. Pelatihan kepada komunitas tentang pengelolaan limbah berbasis circular economy.
3. Mengadakan kompetisi ide inovasi berbasis keberlanjutan dengan penghargaan bagi ide terbaik.
4. Monitoring Program
5. Evaluasi Triwulanan dan Penyempurnaan Program

Deliverables

1. Menyelesaikan 3 proyek inovasi berbasis penelitian yang berfokus pada keberlanjutan operasional pada Q4 2025.
2. Melibatkan 10 mitra riset (perguruan tinggi, NGO, atau perusahaan teknologi) dalam pelaksanaan proyek.
3. Mengintegrasikan hasil penelitian ke dalam 5 proses operasional utama pada akhir tahun 2025.
4. Menyusun laporan dampak proyek yang dipublikasikan secara terbuka setiap semester.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



Contoh : Project Charter Budaya 2025



PROJECT CHARTER BUDAYA 2025 – Fokus 7



Nama : PERWIRA 123xxx
Pejabat Pers. : Senior Manager Innovation & Research Development.
No Position : 123xxx
Kategori : Innovation and Research (I&R)
Level HSH : High Strategic Handling (HSH)
Perusahaan : xxxx
Direktorat : Direktorat Technology & Innovation

Dibuat dan Disetujui Oleh,	
tanggal	tanggal
Nama	Nama
Agent of Change (AoC)	Pimpinan Fungsi/Unit

PENCAPAIAN SKOR 2024 :

Identifikasi Kendala/ Peluang Perbaikan Bisnis

Kendala Bisnis:

1. Minimnya budaya inovasi lintas unit kerja yang menyebabkan kurangnya kontribusi ide inovatif.
2. Kurangnya integrasi hasil penelitian ke operasional bisnis, sehingga dampaknya belum maksimal.
3. Terbatasnya sumber daya untuk penelitian dan pengembangan inovasi.
4. Keterbatasan kolaborasi dengan mitra eksternal untuk mendukung program penelitian dan inovasi.

Peluang:

1. Pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan pengelolaan dan penyebaran ide inovasi.
2. Kemitraan dengan lembaga akademik dan riset untuk memperkuat penelitian berbasis keberlanjutan.
3. Pengembangan proyek berbasis inovasi di unit bisnis untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing.
4. Pemberian insentif untuk mendorong kontribusi ide inovasi dari karyawan.

Business Initiatives/ Improvement

1. Meluncurkan inisiatif INNO-PLATFORM: Membangun platform digital untuk mengelola, mengevaluasi, dan mengimplementasikan ide inovasi.
2. Innovation Accelerator Program: Program pelatihan dan mentoring untuk meningkatkan kemampuan inovasi karyawan.
3. Research Collaboration Framework: Kolaborasi dengan perguruan tinggi dan lembaga riset untuk mendukung proyek penelitian berbasis keberlanjutan.
4. Innovation Incentive Program: Memberikan penghargaan kepada tim dengan ide inovasi yang berhasil diimplementasikan.

Goals Business Initiatives/ Improvement

1. Mengembangkan 20 ide inovasi per unit kerja pada akhir 2025
2. Mengimplementasikan minimal 50% ide inovasi menjadi solusi operasional hingga Q4 2025
3. Meningkatkan kolaborasi dengan 10 lembaga riset untuk mendukung proyek penelitian pada Q3 2025
4. Menghadirkan inovasi berbasis digital di 5 unit prioritas pada Q2 2025

Contoh : Project Charter Budaya 2025

Key Activities :

- 1. Platform Digital: untuk manajemen ide inovasi dengan fitur pelacakan progres hingga implementasi. peluncuran platform pada Q2 2025 dengan 500 pengguna aktif dalam 6 bulan pertama.
- 2. Implementasi Program Pelatihan Inovasi: Menyenggarakan 3 sesi pelatihan design thinking setiap kuartal & Melibatkan 100 peserta per unit untuk meningkatkan keterampilan inovasi.
- 3. Kolaborasi Riset Strategis: Menyusun MoU dengan 10 lembaga riset untuk penelitian bersama pada Q1 2025
- 4. Pemantauan dan Evaluasi keseluruhan program dengan target tercapai setidaknya 90% di Q4 2025.
- 5. Laporan Evaluasi Hasil Implementasi Program diserahkan kepada pimpinan unit setiap akhir triwulan.

Participant Involved :

- Divisi R&D
- Divisi Operasional
- Mitra Eksternal (Perguruan Tinggi dan Lembaga Penelitian)
- Tim Manajemen Operasional
- Tim IT

Contoh : Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
1. ADAPTIF & KOMPETEN	Program Standarisasi : ONE HOUR MEETING	<div><div>1. Menggelar 12 forum inovasi lintas unit per tahun untuk mendiskusikan ide-ide kreatif.</div><div>2. Mendokumentasikan 10 ide inovasi setiap triwulan dengan analisis kelayakan implementasi.</div><div>3. Mengintegrasikan 50% ide terpilih dari forum ke dalam pipeline implementasi operasional pada Q4 2025.</div><div>4. Menghasilkan laporan evaluasi forum yang dipublikasikan setiap triwulan untuk memberikan transparansi progres.</div></div>		X		X	
	Program Mandatory : ONE ACTION						
2. AMANAH & LOYAL	INNO-INSIGHT FORUM Forum bulanan untuk membahas, mengevaluasi, dan memonitor progres inovasi lintas unit kerja. Membiasakan proses meeting yang efektif dan tepat sasaran	<div><div>1. Melatih 300 karyawan setiap tahun melalui 5 sesi pelatihan inovasi pada akhir 2025.</div><div>2. Meningkatkan skor kreativitas karyawan dari 70% to 90% melalui survei pasca-pelatihan.</div><div>3. Menghasilkan 10 prototipe inovasi dari peserta pelatihan untuk diuji coba pada akhir tahun 2025.</div><div>4. Menyusun laporan dampak pelatihan yang mencakup peningkatan kreativitas dan implementasi ide inovasi.</div></div>		X		X	
	INNOVATION ACCELERATOR Program Edukasi & pelatihan wajib untuk seluruh karyawan, dirancang untuk meningkatkan keterampilan inovasi dan kreativitas di semua level organisasi.						

Contoh : Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
3. KOLABORATIF & HARMONIS	<p>PROGRAM SPESIFIK</p> <p>ONE KOLAB : COLLABORATIVE INNOVATION HUB</p> <p>Kolaborasi antara Platform kolaboratif untuk mengintegrasikan penelitian berbasis keberlanjutan ke dalam operasional melalui proyek inovatif lintas unit kerja.</p>	<p>1. Menyelesaikan 3 proyek inovasi berbasis penelitian yang berfokus pada keberlanjutan operasional pada Q4 2025.</p> <p>2. Melibatkan 10 mitra riset (perguruan tinggi, NGO, atau perusahaan teknologi) dalam pelaksanaan proyek.</p> <p>3. Mengintegrasikan hasil penelitian ke dalam 5 proses operasional utama pada akhir tahun 2025.</p> <p>4. Menyusun laporan dampak proyek yang dipublikasikan secara terbuka setiap semester.</p>	X				X

Contoh : Project Charter Budaya 2025

[illegible]

Reward dan Consequences

Program Spesifik :

ONE KOLAB :

1. ENERGY EMPOWERMENT INITIATIVE

- ✓ Kriteria : Penyelesaian 3 proyek inovasi berbasis penelitian tepat waktu pada akhir 2025 & Implementasi hasil penelitian ke dalam minimal 5 proses operasional utama dengan dampak terukur. Serta Partisipasi aktif dari minimal 10 mitra riset dalam pelaksanaan proyek.
- ✓ Bentuk reward : Penghargaan "Sustainability Innovator Award":Diberikan kepada tim dengan proyek inovasi terbaik yang memberikan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan terbesar.Bentuk penghargaan: Sertifikat, trofi, dan publikasi proyek di media internal dan eksternal perusahaan.
Diberikan Pendanaan Tambahan:Tim dengan hasil penelitian terbaik mendapatkan pendanaan tambahan untuk pengembangan lebih lanjut dari proyek yang sudah selesai.
Kesempatan Benchmarking Internasional & Pengakuan Tim dan Individu:Pengakuan resmi dalam acara penghargaan internal perusahaan untuk individu atau tim dengan kontribusi paling signifikan.
- ✓ Consequences : Evaluasi Ulang Strategi Proyek:Tim yang gagal menyelesaikan proyek diwajibkan menyusun laporan penyebab kegagalan dan rencana perbaikan yang terukur. Pendampingan Khusus:Tim dengan kinerja rendah akan mendapatkan pendampingan intensif dari divisi R&D untuk memperbaiki implementasi dan kolaborasi.
Penundaan Proyek Baru & Pengurangan Alokasi Dana.

Fokus 8

*Expanding Community Engagement and Impact***Memperluas Keterlibatan Komunitas dan Dampaknya**

Memperkuat hubungan dengan masyarakat lokal, mendengarkan kebutuhan mereka, dan berkolaborasi dalam inisiatif yang menciptakan dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan yang positif.

**Contoh aktivitas:***

1. Menyelenggarakan pelatihan dan peningkatan kompetensi, memberikan dukungan modal, dan menyediakan sarana dan fasilitas melalui pemberdayaan UMKM, khususnya yang mendukung *circular economy* dan *sustainability* Pertamina.
2. Melaksanakan program *community development* yang berkaitan dengan penyediaan energi baru dan terbarukan yang melibatkan masyarakat dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi untuk masyarakat. Contohnya, pemanfaatan biometana/biogas, pemasangan *solar panel*, dan lain-lain.
3. Menyelenggarakan pelatihan dan peningkatan kompetensi, memberikan dukungan modal, dan menyediakan sarana dan fasilitas bagi penyandang disabilitas.
4. Membangun dan/atau mengoperasikan infrastruktur sanitasi dan air bersih bagi kelompok masyarakat tertentu.
5. Mengukur efektivitas program pemberdayaan masyarakat menggunakan SROI.

(Align dengan Fokus 8: Memperluas Keterlibatan Komunitas & Dampaknya)

Program Budaya

ONE KOLAB : “COLLABORATIVE IMPACT ALLIANCE”

Kolaborasi antara Pertamina, komunitas lokal, dan organisasi non-profit untuk mengembangkan proyek inovatif berbasis keberlanjutan, seperti pengelolaan sampah menjadi energi.

Work Plan Budaya

1. Perencanaan dan Pelaksanaan Proyek Percontohan
2. Pelatihan kepada komunitas tentang pengelolaan limbah berbasis circular economy.
3. Mengadakan kompetisi ide inovasi berbasis keberlanjutan dengan penghargaan bagi ide terbaik.
4. Monitoring Program
5. Evaluasi Triwulanan dan Penyempurnaan Program

Deliverables

1. Terelesaiakannya 3 proyek percontohan berbasis keberlanjutan di tiga desa prioritas pada akhir 2025.
2. Partisipasi aktif dari minimal 5 organisasi non-profit dalam pelaksanaan proyek.
3. Peningkatan ekonomi lokal sebesar 15% melalui pemanfaatan hasil proyek.
4. Sertifikasi atau penghargaan terkait keberlanjutan dari lembaga eksternal.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



Contoh : Project Charter Budaya 2025



PROJECT CHARTER BUDAYA 2025 – Fokus 8



Nama : PERWIRA 123xxx
Pejabat Pers. : **Senior Manager CSR & Community Engagement.**
No Position : 123xxx
Kategori : Corporate Social Responsibility (CSR)
Level HSH : Strategic Leadership
Perusahaan : xxxx
Direktorat : Direktorat Community, and Sustainability Development

Dibuat dan Disetujui Oleh,	
tanggal	tanggal
Nama	Nama
Agent of Change (AoC)	Pimpinan Fungsi/Unit

PENCAPAIAN SKOR 2024 :

Identifikasi Kendala/ Peluang Perbaikan Bisnis

Kendala Bisnis:

1. Kurangnya edukasi komunitas terkait energi terbarukan yang menyebabkan rendahnya adopsi sumber energi bersih di daerah terpencil.
2. Minimnya partisipasi masyarakat dalam program pemberdayaan komunitas karena keterbatasan akses dan komunikasi yang tidak efektif.
3. Kurangnya kolaborasi dengan pemangku kepentingan lokal dalam mendukung inisiatif pemberdayaan komunitas.

Peluang:

1. Penguatan kemitraan dengan NGO lokal untuk memperluas dampak dan efektivitas program pemberdayaan komunitas.
2. Melibatkan komunitas dalam program circular economy untuk pengelolaan limbah dan daur ulang di tingkat lokal.

Business Initiatives/ Improvement

1. Community Empowerment Platform: Membuat platform digital untuk mendukung edukasi dan partisipasi masyarakat dalam inisiatif pemberdayaan.
2. Partnership Program with NGOs: Membangun kemitraan strategis dengan NGO lokal untuk memperluas implementasi program sosial.
3. Community Circular Economy Training: Memberikan pelatihan kepada komunitas tentang pengelolaan limbah dan penerapan circular economy.

Goals Business Initiatives/ Improvement

1. Meningkatkan partisipasi komunitas dalam program pemberdayaan dari 50% menjadi 75% pada Q4 2025.
2. Membentuk 10 kemitraan strategis dengan NGO lokal untuk pelaksanaan program pada Q3 2025.
3. Bersama Masyarakat sekitar. Mengurangi limbah komunitas hingga 30% melalui pelatihan circular economy pada Q4 2025.

Contoh : Project Charter Budaya 2025

Key Activities :

1. Pengembangan Platform Digital (Digital Community Engagement Platform), selesai di Februari 2025. (Identifikasi needs, buat konten minimal 50 artikel edukasi , launching di Q2 2025 dan sosialisasi, serta adanya fitur konsultasi daring untuk komunitas dengan 4 sesi konsultasi daring setiap bulan
2. Program Kemitraan dengan NGO (NGO Collaboration Program): Lokakarya, susun MoU kemitraan dengan 3 NGO di Q1 2025, Program bersama dan evaluasi kolektif di setiap Q.
3. Pelatihan Pengelolaan Limbah (Community Waste Management Training): Pelatihan Komunitas –circular economy sekesai di Q2 2025, Arrange pelatihan di 6 desa dengan focus pengurangan limbah, diadakan tim pengelolaan limbah dari 6 desa.
4. Pemantauan dan Evaluasi keseluruhan program dengan target pengurangan limbah komunitas turun 20% di Q4 2025.
5. Review dan Optimalisasi program dengan laporan triwulan yang disusun pada Juni, September, dan Desember 2025.
6. Laporan Evaluasi Hasil Implementasi Program diserahkan kepada pimpinan unit setiap akhir triwulan.

Participant Involved :

- Tim CSR
- Komunitas & Masyarakat Lokal
- NGO Lokal
- Pemerintah daerah
- Tim Manajemen Operasional
- Pimpinan Fungsi/Unit terkait

Contoh : Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
1. ADAPTIF & KOMPETEN	<p>Program Standarisasi : ONE HOUR MEETING</p> <p>COMMUNITY CONNECT PROGRAM - Program yang berfokus pada pelibatan komunitas lokal secara terstruktur (1 hours meeting) melalui forum bulanan untuk mendengar kebutuhan, memberikan edukasi terkait energi bersih, dan membangun hubungan jangka panjang.</p>	<p>1. Terlaksananya 12 forum komunitas per tahun dengan tingkat partisipasi 80%.</p> <p>2. Tersedianya database kebutuhan komunitas lokal yang diperbarui setiap triwulan.</p> <p>3. Peningkatan tingkat kepuasan komunitas sebesar 10% dari survei awal tahun.</p> <p>4. Publikasi bulanan terkait kegiatan komunitas di media internal perusahaan.</p>		X		X	
2. AMANAH & LOYAL	<p>Program Mandatory : ONE ACTION</p> <p>ENERGY EMPOWERMENT INITIATIVE Program wajib yang menerapkan Compliance & No delay untuk mendistribusikan alat hemat energi dan memberikan pelatihan kepada komunitas lokal terkait penggunaannya untuk mendukung pengurangan emisi karbon dan efisiensi energi.</p>	<p>1. Pendistribusian 500 alat hemat energi (lampu LED/kompore gas ramah lingkungan) ke 10 komunitas lokal pada akhir 2025 tanpa delay.</p> <p>2. Terlaksananya pelatihan dengan tingkat pemahaman minimal 85% peserta diukur melalui pre- dan post-test agar tidak terjadi kesalahpahaman di lapangan.</p> <p>3. Pengurangan konsumsi energi komunitas hingga 20% dibandingkan baseline awal tahun.</p> <p>4. Dokumentasi lengkap program yang terpublikasikan di laporan keberlanjutan Perusahaan yang selaras dengan proses Compliance .</p>		X		X	

Contoh : Project Charter Budaya 2025

Target Key Behavior	Program Budaya	Deliverables	P	A	S	T	I
3. KOLABORATIF & HARMONIS	<p>PROGRAM SPESIFIK</p> <p>ONE KOLAB : COLLABORATIVE IMPACT ALLIANCE</p> <p>Kolaborasi antara Pertamina, komunitas lokal, dan organisasi non-profit untuk mengembangkan proyek inovatif berbasis keberlanjutan, seperti pengelolaan sampah menjadi energi.</p>	<p>1. Terselesainya 3 proyek percontohan berbasis keberlanjutan di tiga desa prioritas pada akhir 2025.</p> <p>2. Partisipasi aktif dari minimal 5 organisasi non-profit dalam pelaksanaan proyek.</p> <p>3. Peningkatan ekonomi lokal sebesar 15% melalui pemanfaatan hasil proyek.</p> <p>4. Sertifikasi atau penghargaan terkait keberlanjutan dari lembaga eksternal.</p>	X				X

Contoh : Project Charter Budaya 2025

[illegible]

Reward dan Consequences

Program Spesifik :

ONE KOLAB :

1. ENERGY EMPOWERMENT INITIATIVE

- ✓ Kriteria : Distribusi 500 alat hemat energi ke 10 komunitas selesai sebelum Q4 2025 & Tingkat pemahaman peserta pelatihan mencapai 85% (diukur melalui pre- dan post-test).
- ✓ Bentuk reward : “Energy Advocate Award” diberikan kepada tim pelaksana terbaik yang memenuhi target distribusi dan pelatihan & Penambahan alokasi dana CSR untuk komunitas lokal yang memiliki hasil paling efektif.
- ✓ Consequences : Unit yang gagal mencapai target distribusi diwajibkan membuat laporan penyebab kegagalan dan rencana perbaikan & Pelatihan ulang oleh tim pelaksana kepada peserta pelatihan yang tidak mencapai tingkat pemahaman minimum.