

#####

BAGIAN 1

Apakah Pengertian ONE PERTAMINA?

ONE PERTAMINA adalah sebuah semangat, cara pandang, cara pikir, dan cara bertindak untuk mengutamakan serta menguatkan semangat korporat, membangun sinergi dan kolaborasi, menghilangkan silo mentality, dan berpikir holistik. Tujuan terdekatnya adalah mencapai aspirasi PERTAMINA dan juga memastikan keberlanjutan bisnis.

Hal ini akan dicapai melalui SATU tujuan bersama, TIGA perilaku spesifik, dan 5 HASIL UTAMA PASTI (domain dalam setiap tindakan yaitu Productivity, Accountability, Safety, Teamwork, Innovation).

Tujuan Utama ONE PERTAMINA

ONE PERTAMINA bertujuan untuk menyamakan visi segenap perwira PERTAMINA dalam mengutamakan serta menguatkan semangat korporat, membangun sinergi dan berkolaborasi, menghilangkan silo mentality, dan berpikir holistik untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi dan berkelanjutan bisnis.

Bagaimanakah Hubungan ONE PERTAMINA dengan AKHLAK?

ONE PERTAMINA tidak menggantikan AKHLAK. Akan tetapi, ONE PERTAMINA merupakan sebuah semangat, cara pandang, cara pikir, dan cara bertindak untuk mengutamakan serta menguatkan semangat korporat, membangun sinergi dan kolaborasi, menghilangkan silo mentality, dan berpikir holistik. Keseluruhannya berlandaskan pada 6 tata nilai AKHLAK. Hal ini sangat jelas tercermin dari 3 perilaku spesifik yang menjadi fokus PERTAMINA.

Manfaat yang diharapkan dari ONE PERTAMINA di dalam Organisasi

Manfaat adalah hasil positif atau nilai tambah yang diperoleh dari tercapainya suatu tujuan program. Manfaat mencerminkan dampak positif atau nilai yang dihasilkan oleh program bagi organisasi atau pihak yang terlibat. Manfaat dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang dan mungkin tidak selalu terukur secara kuantitatif. Manfaat yang akan dicapai di antaranya adalah:

- Kolaborasi yang meningkat
- Peningkatan efisiensi dan produktivitas
- Berbagai kreativitas dan inovasi yang lebih holistik
- Budaya kerja yang kuat dan positif
- Loyalitas dan keterlibatan perwira yang lebih baik lagi
- Meningkatnya keunggulan kompetitif dan komparatif
- Ketahanan dan keberlanjutan bisnis

Apakah Perbedaan antara Sinergi dan Holistik?

Sinergi mengacu pada hasil atau efek yang dicapai ketika dua atau lebih elemen bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang lebih besar daripada yang bisa dicapai secara individual. Dalam konteks kerjasama di perusahaan, sinergi berarti kolaborasi antara berbagai unit, departemen, atau anak perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, mengoptimalkan sumber daya, dan mencapai hasil yang lebih baik daripada yang bisa dicapai jika bekerja secara terpisah. Sinergi dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kemampuan beradaptasi perusahaan terhadap perubahan.

Sedangkan pendekatan holistik mengacu pada pendekatan yang komprehensif dan menyeluruh dalam memandang sebuah sistem atau entitas, dengan mempertimbangkan semua aspek, bagian, dan interaksi yang saling terkait. Dalam perspektif kerjasama di perusahaan, pendekatan holistik berarti melihat perusahaan sebagai satu kesatuan yang utuh, dan terintegrasi.

Hubungan ONE PERTAMINA dengan Critical 5 Behavior (C5B)

ONE PERTAMINA tidak menggantikan C5B, akan tetapi ONE PERTAMINA dengan 3 perilaku spesifiknya menajamkan fokus perilaku pada C5B untuk meningkatkan kolaborasi sinergis dan berpikir holistik.

Tiga perilaku spesifik ONEPERTAMINA adalah:

1. Berkolaborasi untuk menghasilkan nilai tambah terbaik bagi pelanggan (Kolaboratif + Harmonis)
2. Cepat tanggap dalam menyesuaikan diri untuk selalu memiliki kompetensi terkini sesuai kebutuhan bisnis perusahaan (Adaptif + Kompeten)
3. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada kesempatan pertama berdasarkan skala prioritas dan dampak, dengan mengutamakan kualitas (Amanah + Loyal)

Tiga perilaku spesifik ini, menjadi fokus utama dalam perilaku sehari-hari yang bertujuan untuk mengakselerasi ONE PERTAMINA, dimana perilaku pertama akan mendorong orang untuk selalu mengembangkan kolaborasi sinergistik dan berpikir holistik.

Sementara yang kedua mendorong setiap perwira menjadi pribadi yang selalu memiliki kompetensi terkini yang sesuai dengan kebutuhan bisnis sebagai bentuk adaptasi terhadap berbagai perubahan sehingga mampu memberikan kontribusi terbaiknya dalam proses berkolaborasi yang sinergistik dan holistik.

Pengaruh Semangat ONE PERTAMINA Terhadap Aktivitas Sehari-Hari dalam Fungsi

Diharapkan dengan mengutamakan dan menguatkan semangat korporat dalam membangun sinergi, berkolaborasi, dan berpikir holistik melalui ONE PERTAMINA, akan berdampak terhadap aktivitas keseharian di fungsi berupa:

a. Motivasi yang lebih tinggi

Semangat korporat yang kuat akan memberikan tambahan motivasi bagi anggota tim untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan merasa terikat dengan tujuan organisasi dan memiliki rasa memiliki terhadap pencapaian tersebut

b. Kolaborasi yang Lebih Efektif

Dengan membangun sinergi dan berkolaborasi, anggota tim akan lebih mungkin untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan dan sumber daya, serta mencari solusi bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Hal ini akan meningkatkan efektivitas kolaborasi di antara anggota tim.

c. Kesepahaman tentang Peran dan Tanggung Jawab

Semangat tujuan yang mengutamakan semangat korporat akan membantu anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka akan melihat bagaimana kontribusi individu mereka berkontribusi pada tujuan keseluruhan

d. Komunikasi yang Lebih Terbuka

Semangat tujuan yang mengutamakan berpikir holistik akan mendorong komunikasi yang lebih terbuka di unit kerja. Anggota tim akan lebih cenderung untuk berbagi informasi, masukan, dan ide-ide dengan rekan kerja mereka.

e. Pemecahan Masalah Lebih Efektif

Dengan berpikir holistik, anggota tim akan lebih mampu untuk memecahkan masalah secara efektif. Mereka akan mengidentifikasi hubungan dan keterkaitan antara berbagai aspek pekerjaan dan mencari solusi yang lebih komprehensif.

Bagaimanakah Tahapan Pengguliran ONE PERTAMINA?

Pengguliran ONE PERTAMINA memiliki 3 tahapan utama yakni:

a. Awareness dengan tag line “Understanding ONE PERTAMINA”

Di dalamnya berisi kegiatan komunikasi masif, repetitif, multi forum dan multi media mengenai ONE PERTAMINA, dengan tujuan mengkomunikasikan ONE PERTAMINA dan memastikan bahwa perwira memahami tujuan, manfaat dan dampak dari ONE PERTAMINA.

b. Acceptance dengan tag line “Living ONE PERTAMINA in CULTURE PROGRAM”

Di dalamnya berisi program program budaya berlandaskan AKHLAK yang berorientasi ONE PERTAMINA dijalankan oleh fungsi-fungsi secara serentak, dengan tujuan Perwira mulai mengadopsi dan memahami ONE PERTAMINA serta bagaimana hal ini menginternalisasi, memengaruhi persepsi dan memengaruhi pekerjaan mereka.

c. Engagement dengan tag line “Committed to ONE PERTAMINA”

Di dalamnya berisikan program budaya yang memberikan hasil dan atau dampak sesuai 3 perilaku spesifik dan menghasilkan PASTI, dengan tujuan berbagai perilaku, strategi, prosedur, dan sistem, sudah terimplementasikan dan terwujud secara nyata dalam pencapaian-pencapaian baru yang sinergis.

Kesempatan untuk Menuangkan Kreativitas dalam Program ONE PERTAMINA

Perwira dapat menuangkan kreativitasnya dalam setiap tahapan pengguliran ONE PERTAMINA, baik dalam mekanisme keterlibatan karyawan, pelaksanaan, evaluasi, maupun pelaporan agar menjadi lebih menarik, membuat pekerja menjadi lebih terlibat, sehingga dapat menunjukkan dampak yang lebih besar. Berbagai inisiatif kreatif dapat diterapkan pada program ONE PERTAMINA selama mekanisme monitoring dan pelaporannya tetap dilaksanakan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan program.

Apakah yang menjadi Prioritas Utama dalam Program ONE PERTAMINA?

Hal yang harus diutamakan dalam program ONE PERTAMINA adalah membangun visi segenap perwira dengan mengutamakan serta menguatkan semangat korporat, membangun sinergi dan berkolaborasi, menghilangkan silo mentality, dan berpikir holistik untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi dan keberlanjutan bisnis.

Hal kedua yang harus diutamakan adalah partisipasi sebanyak mungkin oleh perwira PERTAMINA dalam berbagai aktivitas sesuai tahapan masing-masingnya (Awareness, Acceptance, dan Engagement).

Hal ketiga yang harus diutamakan adalah memonitor dan mengevaluasi berbagai aktivitas yang sedang dijalankan.

Upaya untuk Meningkatkan Partisipasi Pekerja dalam Program ONE PERTAMINA

Di bawah ini beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan partisipasi Perwira :

- 1) Mengembangkan peluang untuk pemimpin informal di unit kerja menjadi PIC program
- 2) Mendorong agar semua pekerja aktif
- 3) Membuka ruang untuk kreativitas untuk berbagai masalah yang dihadapi dalam program
- 4) Memberikan delegasi dan tanggung jawab kepada anggota tim
- 5) Buat koneksi dengan tujuan pekerja sehingga pekerja semangat untuk terlibat
- 6) Fasilitasi peluang untuk berkembang dan maju
- 7) Pantau dan evaluasi secara teratur

Bagaimana Langkah untuk Memastikan Pelaksanaan Program ONE PERTAMINA Tetap On-Track?

Cara paling efektif untuk memastikan bahwa program sudah “on-track” adalah dengan melakukan monitoring dan evaluasinya secara berkala. Program lebih baik dilakukan sebentar tetapi rutin pada waktu yang didedikasikan (misal setiap Selasa siang pukul 13.00-13.20 WIB).

Panduan untuk Melakukan Monitoring dan Evaluasi yang Efektif pada Program ONE PERTAMINA

Mengembangkan mekanisme monitoring dan evaluasi yang baik adalah kunci sukses untuk mengidentifikasi masalah dan membuat perbaikan yang diperlukan.

Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan :

- 1) Pilih metode pengumpulan data yang paling mudah sesuai dengan sifat dan skala program
- 2) Mengumpulkan data secara teratur, kemudian tetapkan jadwal pengumpulan yang sama dan konsisten
- 3) Lakukan analisis data, identifikasi tren, pola atau masalah yang muncul dari data
- 4) Identifikasi hasil dan dampaknya, apa yang positif dan apa yang masih harus diperbaiki lagi
- 5) Identifikasi tantangan dan peluang untuk meningkatkan maupun memperbaiki pelaksanaan program tersebut
- 6) Buat laporan evaluasi dengan ringkas dan informatif yang menyajikan temuan
- 7) Umumkan hasil ke segenap anggota organisasi

Penilaian dan Evaluasi Keberhasilan Program oleh Perusahaan

Keberhasilan program akan dinilai berdasarkan :

- Dampak positif yang dicapai dari pelaksanaan program terhadap berbagai aspek yang diinginkan
- Tinjauan berbasis temuan, telusur akan dilakukan untuk memastikan hasil atau dampak yang dilaporkan
- Analisis data dan statistik dilakukan untuk mengevaluasi tren, pola, dan perbedaan sebelum dan setelah implementasi program
- Umpan balik dari pemangku kepentingan seperti entitas bisnis yang lain, fungsi maupun pelanggan dan pihak terkait lainnya
- Administrasi pelaporan

apakah Langkah dan Strategi Selanjutnya untuk Menjamin Keberlanjutan serta Kesuksesan Program ONE PERTAMINA?

Diharapkan setiap tahapan dapat dilakukan dengan baik, dan keberhasilan yang dicapai dalam setiap tahapan dapat dijadikan pijakan untuk keberhasilan yang lebih baik lagi pada tahapan berikutnya. Untuk itu dapat dilakukan beberapa langkah berikut:

- 1) Mendapatkan komitmen dari leader
- 2) Melakukan continuous learning
- 3) Mengintegrasikan perilaku atau kebiasaan baru yang terbentuk dengan strategi perusahaan
- 4) Memperkuat peran leader
- 5) Komunikasi dan pelibatan pekerja secara intensif
- 6) Memberikan sumber daya yang diperlukan
- 7) Memberikan tantangan baru dan meminta inovasi

- 8) Pemantauan berkelanjutan
- 9) Memberikan penghargaan dan pengakuan

Kontak yang Dapat Dihubungi untuk Bantuan dan Dukungan Terkait Program ONE PERTAMINA

Apabila terdapat hal yang ingin ditanyakan terkait program ONE PERTAMINA, leader dapat menghubungi Tim CCM – HC Holding.

Apakah yang dimaksud dengan PASTI (Productivity, Accountability, Safety, Teamwork, Innovation)?

Pengertian 5 Hasil Utama

Lima hasil utama merujuk kepada: Productivity | Accountability | Safety | Teamwork | Innovation (PASTI)

PASTI menjadi domain dari segala aktivitas yang berfokus pada TIGA Perilaku Spesifik. Artinya dalam mengembangkan 3 perilaku spesifik tersebut, hasilnya akan berdampak langsung dalam PASTI. Jadi perilaku yang nanti akan didukung dengan sejumlah program akan meningkatkan produktivitas, dapat membuat perwira menjadi pribadi yang lebih akuntabel, selalu mengutamakan prinsip safety dalam melaksanakan segenap aktivitas, mengedepankan teamwork, dan terus berusaha melakukan inovasi untuk dapat membuat berbagai proses kerja maupun hasilnya menjadi lebih berkualitas, lebih cepat, lebih mudah, dan lebih efisien.

Kategori PASTI

Dalam pembuatan program budaya, tidak harus memenuhi seluruh kategori PASTI, namun minimal satu indikator dari PASTI yang terdampak. Misalnya salah satu dari aktivitas program budaya adalah membuat sistem Visual Control secara Real time sehingga seluruh pekerja tahu akan kemajuannya, maka hal ini akan menyasar pada indikator INNOVATION (karena sebelumnya belum ada).

PASTI adalah area spesifik yang merupakan dampak dari deliverables. Dalam hal ini mencakup : Productivity, Accountability, Safety, Teamwork, dan Innovation.

- Productivity:

Peningkatan kualitas kerja, efisiensi sumber daya, optimalisasi kapasitas, efektivitas siklus waktu, dan kepuasan pelanggan, dan lain sebagainya

Contoh : peningkatan produksi, kemudahan dalam proses kerja.

- Accountability

Pekerja yang dapat diandalkan, menerima tanggung jawab pribadi terhadap tindakan, mengambil keputusan yang cepat dengan risiko terukur, dan hasil serta kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Contoh: tercapainya KPI, meningkatnya transparansi, pengelolaan waktu individu yang lebih baik, kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik, membuat keputusan dengan cepat dan tepat, bertanggung jawab atas tindakan, menjadi lebih reliabel, kemampuan adaptabilitas yang lebih baik

- Safety

Terjaganya kesehatan, keselamatan dan keamanan pekerja dan lingkungan sekitar.

Contoh : pencegahan malfungsi alat, ergonomi, kesiapsiagaan kedaruratan, audit keselamatan, inspeksi keselamatan, pengawasan lingkungan kerja, dan lain-lain.

- Teamwork

Kolaborasi sinergis antar fungsi / entitas lain yang dilakukan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama yang lebih baik lagi.

Contoh : pertukaran pengetahuan dan keterampilan, peningkatan kolaborasi

- Innovation

Upaya perbaikan berkelanjutan atau terobosan untuk membuat proses persiapan, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi sebuah pekerjaan menjadi lebih mudah dan berkualitas untuk semua pihak yang terkait.

Contoh : penggunaan metode baru, integrasi sistem

Maturity Level Organization Culture

Terdapat lima maturity level organization culture:

1) Awareness

Leader dan seluruh unit/ fungsi di bawahnya masih dalam tahap pengenalan Nilai Utama AKHLAK dan Critical Behavior, serta baru membentuk program budaya.

2) Acceptance

Leader dan unit/ fungsi di bawahnya sudah menerima, melakukan, dan mulai mengkaji program budaya, serta mengimplementasikan nilai utama AKHLAK dan critical behavior.

3) Engagement

Leader sebagai role model berperan aktif dalam menggerakkan seluruh unit/ fungsi di bawahnya untuk mengimplementasikan program budaya sesuai dengan workplan demi mencapai success indicator.

4) Commitment

Sebagai role model, leader mendorong implementasi budaya terhadap pencapaian kinerja di unit/ fungsi di bawahnya.

5) Ownership

Sebagai role model, leader mendorong implementasi budaya terhadap pencapaian kinerja di unit/ fungsi di bawahnya.

Perubahan Perilaku Berdasarkan Pencapaian Maturity Level Organization Culture

1) Awareness

Perilaku yang diharapkan: para perwira dapat menjelaskan nilai-nilai budaya organisasi dan bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Contoh Perubahan Perilaku

- Mengetahui AKHLAK dan perilaku utamanya
- Mengetahui Program Budaya di fungsinya

2) Acceptance

Perilaku yang diharapkan: para perwira berperilaku sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Contoh perubahan perilaku

- Menerima AKHLAK dan memahami manfaatnya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari
- Terlibat dalam program budaya di fungsinya

3) Engagement

Perilaku yang diharapkan: para perwira berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan mempromosikan budaya organisasi kepada orang lain.

Contoh Perubahan Perilaku

- Menjadi role model dalam implementasi AKHLAK

- Menunjukkan keterlibatan melalui partisipasi aktif dalam program budaya agar dapat berjalan baik sesuai perencanaannya dan mencapai tujuan

4) Commitment

Perilaku yang diharapkan : para perwira berkomitmen menegakkan budaya organisasi dan berusaha untuk mempertahankan budaya organisasi meskipun ada tantangan.

Contoh perubahan perilaku

- Sebagai role model menjunjung tinggi AKHLAK dalam menghadapi situasi sulit, memberikan pengaruh positif serta dukungan kepada rekan kerja lain.
- Terlibat dalam tindakan konkret untuk memperkuat program budaya, seperti memimpin inisiatif pengembangan.

5) Ownership

Perilaku yang diharapkan: para perwira secara sukarela mengambil langkah-langkah untuk memelihara budaya organisasi dan membimbing anggota organisasi lain untuk melakukan hal yang sama.

Contoh perubahan perilaku

- Sebagai role model dalam memastikan bahwa nilai budaya organisasi terjaga dan diterapkan.
- Menyusun dan melaksanakan berbagai inisiatif strategis untuk mengintegrasikan program budaya dalam seluruh aspek organisasi.

#####

BAGIAN 2

STRATEGI BUDAYA dalam baian fungsi akan menggulirkan program LCV AKHLAK yang dituangkan ke dalam Project Charter Budaya (PCB)

Apakah yang dimaksud dengan Project Charter Budaya (PCB)?

Project Charter Budaya adalah dokumen yang berisi rincian tentang kerangka strategis implementasi program budaya yang sejalan dengan tujuan organisasi, termasuk identifikasi kendala, inisiatif bisnis, tujuan, kegiatan kunci, perilaku yang ditargetkan, rencana kerja, rencana komunikasi, monitoring, evaluasi, serta reward dan konsekuensi.

Apakah Perbedaan Project Charter Budaya 2024 dengan Tahun 2025?

Tidak ada perbedaan dalam format PCB. PCB 2025 tetap sama dengan format PCB 2024. PCB yang sudah ditandatangani oleh AoC (Agent of Change) dan Pimpinan (VP/GM atau Pejabat yang setingkat) di upload pada aplikasi Living Core Values (LCV) yang sudah digunakan sejak tahun 2023.

Bagaimana Membuat PCB yang baik dan benar?

1. Perumusan Pain Point

Strategi untuk Mengidentifikasi Pain Point

Pain point dapat digali melalui beberapa cara seperti, diskusi mendalam dengan pimpinan kerja mengenai apa yang menjadi concern utama. Dapat pula dilakukan survei kecil kepada para pekerja, menemukan hal yang seharusnya tidak tercapai namun terus berulang terjadi, keluhan dari pelanggan, dan lain sebagainya.

2. Memahami Hubungan antara Kendala Proses dan Peluang dalam Pain-Point

Pain point dalam konteks Project Charter Budaya merujuk pada masalah atau hambatan yang dihadapi dalam budaya kerja saat ini. Misalnya, kurangnya komunikasi atau keterlibatan pekerja yang rendah dalam kolaborasi.

Sementara, itu peluang atau improvement merujuk pada area di mana budaya kerja dapat ditingkatkan, seperti peningkatan komunikasi, pemberdayaan karyawan, atau penguatan nilai-nilai perusahaan. Misalnya peluang untuk berkolaborasi menyelesaikan suatu project atau melakukan training lintas fungsi.

Dengan demikian, pain point menyoroti masalah yang perlu diatasi, sementara peluang atau improvement menunjukkan area di mana perubahan positif dapat tercapai. Keduanya penting untuk dipertimbangkan dalam menyusun Project Charter Budaya guna mencapai perubahan yang diinginkan dalam budaya kerja.

Penggunaan KPI Tahun lalu sebagai Referensi untuk Project Charter Budaya

Isi dari project charter budaya dapat diambil dari KPI tahun lalu yang tidak tercapai, selama hal tersebut masih relevan dengan KPI saat ini serta sejalan perilaku yang disasar dalam program budaya tahun 2025.

Penggunaan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) sebagai Acuan Improvement

RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) dapat digunakan sebagai acuan improvement dalam project charter budaya. Namun, perlu diperhatikan bahwa RKAP lebih berfokus pada alokasi dana dan kegiatan perusahaan dalam satu periode. Sementara itu, Project Charter Budaya lebih berfokus pada perubahan budaya kerja yang diinginkan dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, RKAP dapat digunakan sebagai referensi untuk mengevaluasi capaian, hambatan, dan peluang yang mungkin relevan dengan penyusunan Project Charter Budaya. Namun, perlu dilakukan penyesuaian dan pengembangan lebih lanjut agar RKAP dapat diintegrasikan dengan baik ke dalam Project Charter Budaya.

3. Identifikasi Kendala atau Peluang Perbaikan Bisnis

Langkah dalam Mengidentifikasi Kendala dari Pain Point atau Peluang Bisnis

Dalam mengidentifikasi kendala yang berasal dari pain point atau peluang bisnis yang ada, dapat melakukan analisis terhadap berbagai masalah utama yang ada dalam organisasi, hal-hal yang dirasakan tidak efektif namun masih terjadi ataupun melalui peluang bisnis yang teridentifikasi. Hal ini dapat melibatkan analisis SWOT, wawancara dengan pemangku kepentingan, keluhan pelanggan, benchmark, atau tinjauan data kinerja.

Selanjutnya, identifikasi peluang perbaikan bisnis dapat dilakukan dengan cara pengadaaan umpan balik dari pelanggan untuk perbaikan, kinerja yang sudah stagnan, menggunakan data-data dan benchmarking sebagai referensi bisnis.

4. Business Initiatives atau Improvement

Business Initiatives atau improvement merupakan cara untuk Menetapkan Goals Bisnis Inisiatif/Improvement yang Terukur

Untuk membuat goals bisnis inisiatif/improvement yang baik dan terukur, dapat menggunakan pendekatan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

Pertama, pastikan tujuan yang ingin dicapai spesifik dan jelas. Kedua, pastikan tujuan dapat diukur dengan menggunakan indikator yang terukur. Ketiga, pastikan tujuan dapat dicapai dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Keempat, pastikan tujuan relevan dengan kebutuhan dan strategi bisnis. Kelima, pastikan tujuan yang terikat waktu dengan menetapkan tenggat waktu yang jelas.

Dengan menggunakan pendekatan SMART, leader dapat membuat goals bisnis inisiatif/improvement yang terukur dan dapat diukur keberhasilannya. Jangan lupa untuk menuliskan sesuai pilihan format yang telah disediakan.

Perbedaan business initiatives dan business improvement dalam konteks program budaya

Business Initiatives merujuk pada langkah-langkah strategis yang diambil untuk mencapai tujuan bisnis, sementara business improvement merujuk pada upaya terobosan untuk meningkatkan kinerja bisnis yang sudah ada.

Bagaimana Penulisan Goals Business Initiatives atau Business Improvement yang efektif?

Dalam penulisan goals business initiatives atau business improvement harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART).

Leader juga harus terkait langsung dengan inisiatif bisnis atau perbaikan yang diusulkan. Untuk memudahkan, disediakan 3 pilihan format penulisan yang dapat dipilih salah satunya.

Contoh :

- a. KATA KERJA + Object + X to Y + KAPAN, contohnya:
- Meningkatkan penjualan A dari 120 juta menjadi 200 juta pada tahun 2024.
 - Mengurangi biaya produksi B dari 50 juta menjadi 30 juta pada akhir tahun 2023.
 - Mempercepat waktu pengiriman produk C dari 5 hari menjadi 3 hari pada kuartal kedua 2025
- b. KATA KERJA + Object + X + KAPAN, contohnya :
- Menyelesaikan Sertifikasi Digitalisasi untuk 70% pekerja pada Juli 2025.
 - Menurunkan Lost time dan cost dengan target Low and Off max 7% pada desember 2024.
 - Meningkatkan produktivitas dan efektivitas pribadi dengan 70% target KPI sudah tercapai di akhir Tri Wulan 3.
- c. KATA KERJA + Object + KAPAN, contohnya :
- Menjaga ketersediaan cash sebesar 500.000. 000 setiap bulannya selama tahun 2025.
 - Menyelesaikan pelatihan karyawan untuk kompetensi Digitalisasi pekerjaan pada akhir tahun 2025.
 - Meluncurkan kampanye pemasaran digital pada Q1 2025.

Pastikan menuliskannya menggunakan salah satu dari ketiga pilihan format Goals Business Initiatives / improvement di atas. Hal ini akan membuat program lebih fokus, mudah dalam mengukur, melakukan monitoring dan evaluasi. Di sisi lain CCM juga akan mudah untuk menilai dan membuat kesimpulan umum tentang kondisi yang melatarbelakangi pemilihan program budaya yang dituangkan di suatu fungsi.

Bagaimana membuat Goals Bisnis Inisiatif/Improvement yang Terukur?

Untuk membuat goals bisnis inisiatif/improvement yang terukur, Anda dapat menggunakan pendekatan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).

Pertama, pastikan tujuan yang ingin dicapai spesifik dan jelas. Kedua, pastikan tujuan dapat diukur dengan menggunakan indikator yang terukur. Ketiga, pastikan tujuan dapat dicapai dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Keempat, pastikan tujuan relevan dengan kebutuhan dan strategi bisnis. Kelima, pastikan tujuan terikat waktu dengan menetapkan tenggat waktu yang jelas.

Dengan menggunakan pendekatan SMART, Anda dapat membuat goals bisnis inisiatif/improvement yang terukur dan dapat diukur keberhasilannya. Dan jangan lupa tuliskanlah sesuai pilihan format yang telah disediakan

Pembobotan Nilai Strategi Budaya

Pada tahun 2025, pembobotan nilai strategi budaya adalah sebesar 70 poin

#####

BAGIAN 3

Bagaimana penekanan sifat PROGRAM BUDAYA LCV 2025?

Penekanan Program budaya yang berdampak strategis

Pada LCV 2025 ini, program budaya diharapkan dapat berdampak langsung kepada bisnis atau pencapaian KPI fungsi masing-masing. Untuk itu diharapkan seluruh fungsi dapat membuat program budaya yang termasuk kategori strategis.

berikut ini adalah penggolongan kategori program budaya kedalam kategori Strategis, Taktikal, dan Operasional.

1. Strategis, adalah program yang melibatkan perencanaan jangka panjang, menetapkan tujuan keseluruhan, dan menyelaraskan kegiatan dengan misi dan visi organisasi.

berikut beberapa kata kunci yang menjadi bagian dari kategori strategis : Visi, misi, tujuan jangka Panjang, keunggulan industry, keamanan, keandalan, keberlanjutan, manajemen Risiko, manajemen integritas, kepatuhan, dan lain-lain.

Berikut adalah beberapa contoh program dengan kategori STRATEGIS :

Mengembangkan standar keselamatan dan keandalan yang berlaku secara best practices industry.

Memastikan keberlanjutan di industri minyak bumi, petrokimia, dan gas alam.

Menetapkan tujuan jangka panjang untuk manajemen integritas peralatan.

Menyelaraskan kegiatan sesuai dengan misi keunggulan industry.

Menerapkan strategi inspeksi berbasis risiko.

Fokus pada mengurangi biaya modal dan perawatan.

Pengamanan aset digital perusahaan melalui implementasi sistem manajemen keamanan terintegrasi yang menggunakan teknologi terbaru.

Menjaga standar integritas, transparansi, dan akuntabilitas tertinggi dalam semua aspek operasi.

Berkolaborasi dengan masyarakat lokal dalam inisiatif yang menciptakan dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan positif dan berkelanjutan.

Menumbuhkan budaya inklusivitas, keberagaman, dan pemberdayaan pekerja.

Menggunakan sistem manajemen untuk mencegah atau meminimalkan kecelakaan yang berdampak tinggi.

Fokus pada solusi berkelanjutan, teknologi inovatif, dan penelitian yang mendorong kepedulian terhadap lingkungan.

Fokus pada pengembangan karakter dan budaya kerja positif, keselamatan, dan kepedulian terhadap rekan kerja.

Transformasi Digital Jangka Panjang untuk Meningkatkan Keberlanjutan dan Efisiensi Operasional.

Mendorong budaya inovasi dan penelitian untuk meningkatkan kapabilitas dan efisiensi operasional.

Mengurangi emisi karbon sebesar 30% dalam lima tahun melalui inisiatif energi terbarukan, efisiensi energi, dan kemitraan dengan organisasi lingkungan.

Inovasi Berkelanjutan dengan cara meningkatkan jumlah inovasi produk sebesar 20% dalam tiga tahun kolaborasi lintas fungsi.

Peningkatan Skor GCG (Good Corporate Governance) menuju predikat terbaik dalam tata kelola perusahaan.

Meningkatkan pangsa pasar menjadi 25% dalam 5 tahun dengan membangun fasilitas produksi baru, mengembangkan produk baru, dan mengembangkan kerja sama dengan mitra strategis.

Net Zero Emission (NZE) roadmap 2060.

Membangun Budaya Inklusivitas dan Pemberdayaan Pekerja untuk Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan.

Peningkatan Revenue melalui kolaborasi lintas fungsi untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan operasional.

Program OPTIMUS (Optimization Upstream) untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan biaya di sektor hulu.

Strategi peningkatan kehandalan kilang nasional untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan operasional.

Pembangunan taman bakau dan revegetasi untuk penjagaan lingkungan dan pelestarian keanekaragaman hayati.

Membuat sistem anti korupsi dan gratifikasi yang terintegrasi.

Mengimplementasikan Pemilahan Sampah dan Daur Ulang.

2. Program dengan kategori TAKTIKAL, adalah program yang berfokus pada pelaksanaan rencana strategis melalui tindakan dan proyek spesifik yang mendukung strategi keseluruhan.

beberapa kata kunci yang menjadi bagian dari kategori TAKTIKAL adalah : pelaksanaan, proyek, praktik terbaik (best practices), pedoman, pelatihan, inspeksi, pemeliharaan, perbaikan, perubahan, penilaian risiko, dan lain-lain.

Berikut ini adalah beberapa contoh program dengan kategori TAKTIKAL :

Pengelolaan Risiko Operasional dengan Meningkatkan maturity level manajemen risiko.

Monitoring dan Pemeliharaan Pipeline menggunakan AIMS.

Memasang sistem pemantauan kinerja untuk peralatan kunci guna mendeteksi masalah lebih awal.

Mengembangkan program penilaian risiko yang rutin untuk mengidentifikasi dan mengurangi potensi bahaya.

Melakukan penilaian keandalan peralatan secara rutin.

Implementasi Solar-Powered PLTS untuk Operasional Kilang

Monitoring Keandalan Aset Menggunakan aplikasi SIPGAS.

Mengadakan workshop terkait pencegahan fraud dan bribery, serta internalisasi nilai AKHLAK dan One Pertamina.

Pengurangan Konsumsi Air dengan pemasangan perangkat hemat air.

Perbaikan Buffer Zone TBBM (Terminal Bahan Bakar Minyak).

Penggunaan Transportasi Bersih dengan mendorong penggunaan kendaraan listrik dan sepeda.

Menetapkan program audit internal yang berfokus pada kepatuhan terhadap standar industri.

Peningkatan Efisiensi Operasional menggunakan teknologi IoT.

Manajemen Pemeliharaan berbasis predictive analytics.

Mengembangkan program kesehatan yang dipantau secara berkala.

Melatih karyawan tentang inovasi terbaru dalam energi terbarukan.

Mengidentifikasi dan memitigasi risiko dengan skenario perencanaan.

Memasang sistem pemantauan kinerja untuk peralatan kunci.

Mengurangi waktu henti operasi dengan inspeksi berbasis risiko.

3. Program dengan kategori OPERASIONAL, yaitu program yang berkaitan dengan kegiatan sehari-hari dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan rencana secara efektif dan efisien.

beberapa kata kunci dalam kategori operasional adalah : operasi harian, keandalan peralatan, pengendalian kualitas, protocol keamanan, Jadwal pemeliharaan, prosedur inspeksi, pemilihan material, pedoman pengelasan, TKO (tata kerja organisasi) farmasi, pemantauan kinerja, supervisi, dan lain-lain.

Berikut ini adalah contoh-contoh program dengan kategori OPERASIONAL :

Implementasi Program Sanitasi Lingkungan berfokus pada pest control

Melakukan pemeriksaan harian pada peralatan utama untuk memastikan kondisi operasional yang optimal dan mencegah kegagalan.

Menetapkan prosedur pengelolaan limbah yang sesuai dengan regulasi untuk meminimalkan dampak lingkungan.

Audit Efisiensi Kilang.

Inspeksi Rutin Jaringan Gas Kota.

Menggunakan teknologi pemantauan cuaca untuk merencanakan rute pelayaran yang aman dan efisien.

Melakukan pelatihan rutin bagi awak kapal mengenai prosedur keselamatan dan tanggap darurat.

Menyusun jadwal pemeliharaan reguler untuk pompa sentrifugal dan kompresor guna meningkatkan keandalan operasional.

Evaluasi Kinerja Harian pada Unit PLTP.

Menetapkan protokol pengendalian kualitas untuk material yang digunakan dalam proses produksi dan konstruksi.

Pelaporan Real-Time BOR (Bed Occupancy Rate) yang terintegrasi ke pusat data.

Supervisi Peralatan Operasional di Kilang.

Maintenance Rutin Infrastruktur LNG.

Melakukan pemantauan lingkungan secara berkala untuk memastikan bahwa operasi tidak berdampak negatif pada lingkungan sekitarnya.

Menyusun jadwal pemeliharaan rutin untuk memastikan turbin angin beroperasi pada efisiensi optimal dan meminimalkan downtime.

Menyusun jadwal pemeliharaan rutin untuk memastikan turbin angin beroperasi pada efisiensi optimal dan meminimalkan downtime.

Menetapkan jadwal pemeliharaan reguler untuk tangki penyimpanan guna mencegah kebocoran dan memastikan keamanan.

Mengadopsi sistem kontrol otomatis dalam proses kritis untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi operasional.

Supervisi Harian Operasional Klinik Onsite untuk memastikan Standar pelayanan.

Peningkatan Efisiensi melalui Digitalisasi Proses di SPBU.

Menyusun jadwal pemeliharaan rutin untuk pengecatan dan perbaikan lambung kapal guna mencegah korosi dan kerusakan.

Program Pemeliharaan VLCC.

Diharapkan setiap fungsi dapat membuat program yang strategis.

Apa saja jenis Program Budaya LCV AKHLAK 2025 yang harus dijalankan oleh setiap fungsi di Pertamina?

Terdapat 3 program LCV AKHLAK pada tahun 2025 yakni ONE Hour Meeting, ONE ACTION, dan ONE KOLAB. Diharapkan setiap fungsi dapat membuat program yang termasuk kategori STRATEGIS, baik dalam ONE HOUR MEETING, ONE ACTION, maupun ONE KOLAB. Hal ini tidak berbeda dengan program 2024. Perbedaannya adalah pada ONE KOLAB

1. ONE Hour Meeting

Pengertian ONE Hour Meeting

ONE Hour Meeting merupakan program standar yang berusaha untuk membangun budaya meeting yang efektif dan efisien di lingkungan PERTAMINA. Hal ini bertujuan untuk:

- Utilisasi waktu kerja lebih optimal
- Meeting berlangsung tepat sasaran dan berdampak positif bagi kinerja fungsi & perusahaan
- Meeting menjadi sarana kolaborasi & komunikasi interaktif perwira yang terlibat

Panduan untuk Menyelenggarakan ONE Hour Meeting

Terdapat tiga panduan dalam menyelenggarakan ONE Hour Meeting:

- 1) Persiapkan tujuan dan agenda meeting
 - Tentukan tujuan dan agenda meeting
 - Tetapkan peserta dan perannya masing-masing
 - Kirimkan materi kepada peserta bersamaan dengan undangan minimal sehari sebelumnya
- 2) Mulai dan akhiri meeting tepat waktu
 - Tentukan durasi meeting, usahakan selesai dalam 60 menit
 - Bacakan tata tertib meeting sebelum dimulai
 - Tunjuk PIC Meeting untuk notulensi dan menjaga agar diskusi meeting sesuai dengan agenda pembahasan
- 3) Sepakati hasil meeting
 - Susun notulensi meeting dengan format standar (seperti SAMBAL) lengkap dengan deadline dan PIC tindak lanjut
 - Sepakati hasil meeting dan bacakan sebelum meeting ditutup
 - Monitor progres tindak lanjut sampai selesai

Bentuk Evidence (Online & Offline) Program One Hour Meeting

Beberapa contoh bentuk evidence pada program one hour meeting:

- Screenshot pada waktu terakhir meeting selesai
- Notulensi meeting yang dibuat dan ditanda tangani oleh PIC Meeting dan tindak lanjutnya
- Laporan data meeting dari Microsoft Teams ataupun aplikasi meeting online lainnya (seperti Google Meet, Zoom, dll)
- Form penjelasan dokumen dalam sebulan hanya 2x evidence meeting
- Absensi atau daftar hadir
- Dan sebagainya

Pentingnya ONE Hour Meeting Dijalankan

Terdapat beberapa alasan mengapa program ONE Action harus dijalankan:

- 1) Survei dan FGD WFH 2021 di PERTAMINA menunjukkan bahwa diperlukannya pengelolaan meeting yang lebih efektif, persiapan rapat prioritas meeting dan menghindari adanya double meeting
- 2) Dengan dilakukannya meeting yang efektif & produktif serta dihadiri oleh orang yang tepat, akan memberikan hasil akhir yang jelas sehingga terdapat waktu yang lebih untuk menindaklanjuti hasil meeting yang dilaksanakan

Pelaksanaan ONE Hour Meeting

Meeting yang terlaksana, tidak harus mengikuti program ONE Hour Meeting, sehingga ambil satu saja sampling meeting di fungsi tersebut yang akan ditingkatkan efektifitasnya, dimana meeting tersebut menurut leader mempunyai dampak yang signifikan.

Kemudian, dalam memilih meeting untuk dijadikan ONE Hour Meeting, pilihlah meeting rutin/terjadwal yang berkaitan dengan objektif bisnis, berdampak terhadap kinerja, (lebih disarankan yang bersifat weekly/bi-weekly) dengan mekanisme :

- 1) Melaporkan aktivitas yang telah dilakukan (minggu lalu/bulan lalu)
- 2) Review hasil dan atau lesson learned
- 3) Merencanakan aktivitas yang akan dilakukan minggu/bulan yang akan datang.

Tools dalam pencatatan/pemantauan meeting sangat diharapkan untuk dikembangkan oleh para leader agar memudahkan dalam pelaporan evidence. Serta pada ONE Hour Meeting perlu untuk dilaporkan persiapan meeting, waktu mulai dan akhir meeting, risalah serta follow up meeting.

2. ONE Action

Pengertian ONE Action

ONE Action merupakan program budaya wajib untuk memberikan kualitas terbaik dalam setiap aspek pekerjaan (no compromise, no delay, no mistake).

Langkah-langkah ONE Action

Terdapat 3 langkah dalam penilaian ONE Action:

- 1) Compliance, yakni patuh dalam menerapkan seluruh peraturan, dengan menghindari:
 - Bekerja tanpa memahami prosedur kerja
 - Berkompromi terhadap penyalahgunaan wewenang
- 2) No Delay, yakni proaktif untuk segera memulai pekerjaan dan menyelesaikan sesuai timeline, dengan menghindari:
 - Menunda-nunda pekerjaan
 - Tidak disiplin dalam monitoring dan evaluasi progres pekerjaan
- 3) No Mistake, yakni konsisten bekerja dengan akurat dan tepat, dengan menghindari:
 - Lalai yang menghasilkan kesalahan
 - Enggan meminta feedback rekan kerja atau atasan terhadap hasil pekerjaan

Pentingnya ONE Action bagi Perwira

ONE Action penting bagi perwira dikarenakan:

- 1) Dapat memperkuat integritas
- 2) Dapat meningkatkan kualitas pekerjaan

- 3) Dapat mencegah atau mengurangi kerugian finansial
- 4) Mengurangi stres dan ketidakpuasan

Perubahan Nama program pada ONE Hour Meeting dan ONE Action

Nama program dalam ONE Hour Meeting dan ONE Action boleh untuk diubah selama esensi dan panduannya tetap mengikuti syarat-syarat ONE Hour Meeting.

Dalam membuat ONE Hour Meeting, diperbolehkan untuk membuat menjadi beberapa aktivitas. Akan tetapi, yang dilaporkan serta dinilai hanya satu saja.

Pelaporan ONE Action

Dalam program ONE Action, leader diperbolehkan untuk membuat sistem pemantauan sendiri. Namun, tanpa hal tersebut, aplikasi LCV sudah mendukung dan sudah digunakan dari tahun lalu.

3. ONE Kolab (Kinerja Optimal Lewat Aksi Bersama)

Pengertian ONE Kolab

ONE Kolab merupakan program budaya unggulan spesifik yang dapat meningkatkan kinerja fungsi melalui kolaborasi dan sinergi antar fungsi/direktorat/entitas bisnis. Pada LCV 2025 ada perbedaan dibandingkan dengan LCV 2024, dimana salah satu progra pada LCV 2025 harus menasar pada 10 fokus utama keberlanjutan Pertamina. Jadi bila sebuah fungsi hanya menjalankan 1 program ONE KOLAB, maka programnya harus menasar salah 1 dari 10 Fokus Keberlanjutan PERTamina. Banyaknya program ONE KOLAB tidak akan mempengaruhi penilaian. PENilaian lebih dititikberatkan atau fokus kepada kualitas program budaya.

Pelaksanaan ONE Kolab

Dalam melaksanakan ONE Kolab dapat melakukan beberapa hal berikut:

- a. Setiap fungsi menyusun berbagai program improvement proses kerja atau terobosan (inovasi).
- b. Melakukan prioritas program berdasarkan dampak terhadap kinerja bisnis dan peningkatan kepuasan/layanan kepada stakeholder
- c. Mengimplementasikan program dengan berkolaborasi dan bersinergi dengan fungsi/direktorat/entitas bisnis terkait

Pentingnya Melakukan ONE Kolab

ONE Kolab dilakukan dengan tujuan untuk transformasi PERTAMINA dengan kolaborasi dan sinergi di antara fungsi/direktorat/entitas bisnis dalam rangka mencapai kinerja terbaik sebagai satu kesatuan PERTAMINA.

Setiap fungsi dapat membuat maksimum 2 program ONE Kolab, dimana salah satunya diwajibkan menasar 1 dari 10 fokus utama keberlanjutan bisnis.

Bentuk Evidence ONE Kolab

Terdapat beberapa bentuk evidence ONE Kolab sebagai berikut:

- Bukti tentang kolaborasi dan sinergi antara unit kerja yang terlibat dalam program, seperti rapat, diskusi, workshop, atau presentasi bersama.
- Laporan atau evaluasi yang mengukur tingkat keberhasilan, kepuasan, dan tantangan dari program kolaborasi, serta rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.
- Portofolio atau showcase yang menampilkan produk, jasa, atau solusi yang dihasilkan dari program, seperti prototipe, produk dan sebagainya.

Perbedaan Utama pada LCV 2025 adalah bahwa salah satu program ONE KOLAB harus menyasar pada salah satu dari 10 Fokus Utama Keberlanjutan PERTAMINA.

Mengapa penting untuk menjalankan 10 Fokus Utama Keberlanjutan PERTAMINA?

Berikut ini adalah beberapa alasan penting mengapa PERTAMINA membangun fokus-fokus keberlanjutan ini, diantaranya adalah:

1. Kontribusi terhadap SDGs

Dengan mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), PERTAMINA berperan aktif dalam agenda global untuk mengatasi tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Ini membantu menciptakan dunia yang lebih berkelanjutan dan sejahtera.

2. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

Sebagai perusahaan energi besar, PERTAMINA memiliki tanggung jawab untuk mengurangi dampak negatif operasionalnya terhadap lingkungan dan masyarakat. Fokus keberlanjutan ini memastikan bahwa mereka beroperasi dengan cara yang bertanggung jawab dan etis.

3. Reputasi dan Kepercayaan Publik

Dengan menunjukkan komitmen terhadap keberlanjutan, PERTAMINA dapat meningkatkan reputasi dan kepercayaan publik. Ini penting untuk membangun hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, komunitas lokal, dan pelanggan.

4. Keberlanjutan Bisnis Jangka Panjang

Fokus pada keberlanjutan membantu PERTAMINA mengelola risiko lingkungan dan sosial yang dapat memengaruhi operasi bisnis jangka panjang. Ini juga membuka peluang untuk inovasi dan efisiensi yang dapat meningkatkan profitabilitas.

5. Kepatuhan Regulasi

Banyak negara, termasuk Indonesia, memiliki regulasi yang ketat terkait lingkungan dan keberlanjutan. Dengan mematuhi dan melampaui standar ini, PERTAMINA dapat menghindari sanksi dan memastikan kelangsungan operasionalnya.

6. Daya Saing Global

Di pasar global, perusahaan yang menunjukkan komitmen kuat terhadap keberlanjutan sering kali lebih disukai oleh investor dan mitra bisnis. Ini membantu PERTAMINA tetap kompetitif di industri energi internasional.

Dengan membangun fokus-fokus ini, PERTAMINA tidak hanya berkontribusi pada tujuan global tetapi juga memastikan bahwa operasinya berkelanjutan dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Apa saja 10 Fokus Keberlanjutan PERTAMINA?

10 Fokus Keberlanjutan Bisnis PERTAMINA adalah:

Fokus 1: Addressing Climate Change (Menangani Perubahan Iklim)

Fokus ini merujuk pada menangani emisi gas rumah kaca yang dihasilkan perusahaan melalui operasinya, termasuk emisi non-GRK, untuk mencapai NZE (Net Zero Emission

) pada tahun 2060 (atau lebih cepat).

Contoh aktivitas:

- Menggunakan bahan bakar alternatif (fuel switching) yang lebih ramah lingkungan dan inisiatif mendukung low carbon heat. Misalnya, menggunakan biofuel untuk kendaraan pribadi/kantor, menggunakan solar panel, dan lain-lain.

- Menggunakan transportasi bersih untuk mengurangi polusi udara dan emisi gas rumah kaca, seperti menggunakan Electric Vehicle (EV) dan hybrid, sepeda, dan transportasi ramah lingkungan lainnya.
- Menggunakan transportasi umum jika bepergian dibandingkan transportasi pribadi.
- Menyediakan lebih banyak armada dan rute shuttle untuk pekerja dari satu titik transportasi umum ke kantor, dan sebaliknya.

Fokus 2: Reducing Environmental Footprint (Mengurangi Jejak Lingkungan)

Fokus ini merujuk pada penerapan strategi yang meminimalkan dampak terhadap lingkungan, termasuk pengurangan penggunaan air, produksi limbah, dan tumpahan minyak.

Contoh aktivitas:

- Menggunakan teknologi yang dapat mengurangi konsumsi energi, seperti lampu LED, HVAC (Heating, Ventilation, and Air Conditioning), dan pengurangan penggunaan daya dalam operasi.
- Mengurangi konsumsi air dari kegiatan operasional, namun tidak terbatas pada mengurangi tingkat kehilangan air karena kebocoran pipa dan hal lainnya.
- Mengurangi pembuatan atau pengadaan baju produk, terutama yang menggunakan bordir karena sulit didaur ulang dan berpotensi menambah limbah tekstil.
- Menerapkan pemilahan sampah (waste sorting) di lingkungan perkantoran, seperti dengan menyediakan tempat sampah yang terpisah sesuai dengan jenis sampah.
- Melakukan aktivitas pengelolaan dan daur ulang limbah dari kegiatan perusahaan, termasuk air limbah (waste water) serta sampah elektronik (e-waste), seperti baterai, kabel, dan peralatan elektronik bekas lainnya.
- Melakukan pembelian carbon credit sebagai contoh carbon offset atas emisi yang dihasilkan kegiatan sehari-hari atau operasional.

Fokus 3: Protecting Biodiversity (Melindungi Keanekaragaman Hayati)

Fokus ini merujuk pada menerapkan langkah-langkah dalam melindungi habitat alami, melestarikan keanekaragaman hayati, dan meminimalkan jejak ekologis dari operasi PERTAMINA.

Contoh aktivitas:

- Berpartisipasi dalam upaya konservasi di daerah sekitar, seperti dengan penanaman bakau, rumput laut, pembersihan sungai, dsb.
- Berpartisipasi dalam melestarikan keanekaragaman hayati flora dan fauna beserta habitatnya, seperti ikut serta dalam penanaman pohon dan program pelepasan satwa ke habitat asli.
- Melakukan penelitian untuk mengidentifikasi spesies tumbuhan dan hewan di wilayah kegiatan operasional PERTAMINA.
- Bekerja sama dengan komunitas lokal, pemerintah, dan LSM untuk mengembangkan program perlindungan keanekaragaman hayati yang komprehensif.

Fokus 4: Enhancing Health and Safety (Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Pada fokus ini, merujuk kepada menjaga ruang kerja yang aman dan sehat bebas dari cedera, kematian, dan penyakit.

Contoh aktivitas:

- Memastikan seluruh perwira di lingkungan fungsi mengikuti program pelatihan HSSE untuk meningkatkan kompetensi terkait safety.

- Menindaklanjuti hasil MWT.
- Melakukan sosialisasi terkait safety untuk warga sekitar unit operasi
- Menyusun program tindak lanjut MCU untuk menjaga kesehatan dan well-being perwira PERTAMINA yang diukur dan dimonitor secara berkala.
- Mengembangkan dan mengimplementasikan SOP dan program kerja untuk mencegah workplace violence, bullying, dan sexual harassment.

Fokus 5: Prevention of Major Accident (Pencegahan Insiden Skala Besar)

Fokus lima ini mengacu pada penggunaan sistem manajemen dan perencanaan skenario untuk mengidentifikasi, memahami, dan mencegah atau meminimalkan terjadinya kecelakaan berdampak tinggi.

Namun, pada LCV tahun 2025, focus sustainability ini tidak dimasukkan. Karena sudah terkandung dalam fokus 4.

Fokus 6: Respecting and Empowering Our People (Menghargai dan Memberdayakan Pekerja)

Fokus 6 ini mengacu pada menumbuhkan budaya inklusivitas, keberagaman, dan pemberdayaan serta memastikan bahwa setiap individu dihargai, dihormati, dan diberi peluang untuk tumbuh dan berkembang.

Contoh aktivitas:

- Menyusun dan mengimplementasikan praktik tenaga kerja yang adil dan inklusif melalui pemberian kesempatan setara dalam proses perekrutan, promosi karir, dan aktivitas lainnya.
- Melaksanakan pelatihan Voluntary Principles on Security and Human Rights.
- Menyediakan pelatihan atau sosialisasi terkait sustainability, antara lain, diversity, equality, and inclusion, transisi energi, energy efficiency, dan lain-lain, baik secara virtual maupun offline.

Fokus 7: Reorienting Innovation and Research (Mengorientasikan Inovasi dan Penelitian)

Fokus 7 menetapkan orientasi inovasi dan penelitian dengan menasar solusi-solusi berkelanjutan serta memprioritaskan teknologi inovatif dan inisiatif penelitian yang mendorong kepedulian terhadap lingkungan, tanggung jawab sosial, dan efisiensi operasional.

Contoh aktivitas:

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

Fokus 8: Expanding Community Engagement and Impact (Memperluas Keterlibatan Komunitas dan Dampaknya)

Fokus ini mengacu kepada memperkuat hubungan dengan masyarakat lokal, mendengarkan kebutuhan mereka, dan berkolaborasi dalam inisiatif yang menciptakan dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan yang positif.

Contoh aktivitas:

- Menyelenggarakan pelatihan dan peningkatan kompetensi, memberikan dukungan modal, dan menyediakan sarana dan fasilitas melalui pemberdayaan UMKM, khususnya yang mendukung circular economy dan sustainability PERTAMINA.

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

Fokus 9: Strengthening Cyber Security (Memperkuat Keamanan Siber)

Fokus 9 menggunakan langkah-langkah kuat dan teknologi terbaru untuk melindungi aset digital perusahaan, menjaga informasi sensitif tetap aman, dan mengurangi ancaman siber.

Contoh aktivitas:

- Mengikuti training terkait keamanan siber
- Melakukan sosialisasi secara berkala untuk pekerja, mitra kerja, internship, dan lainnya terkait cybersecurity

Fokus 10: Leveraging Corporate Ethics (Mengintegrasikan Nilai Etika Perusahaan)

Fokus 10 merujuk pada menjaga standar integritas, transparansi, dan akuntabilitas tertinggi dalam semua aspek operasi serta melakukan bisnis dengan jujur, adil, dan menghormati semua pemangku kepentingan.

Contoh aktivitas:

- Melakukan program pelatihan atau sosialisasi yang menunjang antikorupsi, antigratifikasi, mekanisme whistleblower, kode etik, dan konflik kepentingan
- a) Melakukan workshop terkait pencegahan fraud dan bribery
- b) Program Hari Antikorupsi
- Internalisasi LCV AKHLAK dan ONE PERTAMINA
- Melakukan pelaporan gratifikasi berkala, conflict of interest, dan code of conduct

Bagaimana Penulisan dan Pelaporan Program Charter Budaya LCV 2025?

Dalam program charter budaya, hanya 3 program saja yang dituliskan, yakni ONE Hour Meeting, ONE Action, dan ONE Kolab. Pada saat pelaporan, jumlah programnya minimal 3 dan maksimal 4 program (1 ONE Hour Meeting, 1 ONE Action dan maksimum 2 ONE Kolab dimana salah satu program ONE Kolab harus menyasar kepada 10 Fokus Keberlanjutan PERTAMINA).

Dalam melaporkan program, tetap menggunakan aplikasi LCV yang sudah ada dengan mengisi pelaporan pada strategi budaya, rencana dan pelaksanaan komunikasi, rencana dan pelaksanaan program budaya, monitoring, evaluasi, dan learning and system.

Sejak LCV 2024, laporan dikirimkan per bulan, bila ada program budaya yang aktivitas ataupun hasilnya diluar kerangka waktu bulanan (misal dwiwulan, triwulan, dst) maka laporkanlah progress / kemajuan pelaksanaannya.

#####

BAGIAN 4:

AGENT OF CHANGE (AOC), PEMBUATAN CHARTER BUDAYA, DAN PELAPORAN LCV 2024

Agent of Change (AoC)

Tugas AoC dalam Project Charter Budaya

Seorang AoC bertugas membuat program budaya di fungsinya masing-masing berdasarkan arahan dari pimpinan fungsi dan pain point yang dirasakan ataupun peluang-peluang yang ada di fungsinya masing-masing.

Manfaat bagi AoC dalam Melaksanakan Project Charter Budaya

Dengan berpartisipasi AoC dalam project charter budaya, akan mengarahkan dan mempermudah pencapaian level ownership dalam maturity level organization culture yang pada gilirannya juga akan berdampak pada kemajuan karir AoC itu sendiri.

4.1.3 Tanggung jawab sebagai Agent of Change (AoC)

Sebagai perwira dalam pengguliran ONE PERTAMINA hendaknya dapat melakukan hal sebagai berikut:

- a. Berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas ONE PERTAMINA
- b. Mengembangkan semangat korporat
- c. Memanfaatkan berbagai peluang pembelajaran dan pengembangan untuk menjadi PIC kegiatan
- d. Mengemukakan berbagai ide dan masukan untuk membuat program berjalan lebih baik lagi
- e. Mengadopsi pola pemikiran holistik

Dengan keterlibatan semua perwira dan kolaborasi yang baik dengan pimpinan fungsi, maka diharapkan dapat memberikan pencapaian terbaik bagi setiap fungsi.

Leader Mutasi/Berganti

Apabila terdapat leader yang mutas/berganti di tengah jalan dengan leader lain, maka teruskanlah program budaya yang sudah ada. Jika leader tersebut memiliki arakan baru, ide, atau hendak memodifikasi, laporkan dan kirim Project Charter Budaya yang baru. Namun demikian penilaian akan tetap diakumulasikan dari awal program.

Tindakan yang Harus Diambil sebagai Seorang Leader

Dalam menggulirkan ONE PERTAMINA, leader harus mengomunikasikan semangat ONE PERTAMINA serta mengutamakan semangat korporat dengan jelas.

Upaya yang dapat dilakukan oleh leader adalah sebagai berikut:

- a. Menyengajakan diri menjadi role model dalam pelaksanaan aktivitas dalam setiap tahapan
- b. Mendorong sinergi dan kolaborasi intra dan inter tim
- c. Meluangkan waktu untuk memotivasi
- d. Turut memonitor dan mengevaluasi
- e. Memberikan apresiasi dan reinforcement

Strategi untuk Mendorong Keterlibatan Tim

Sebagai leader, sebaiknya dapat melakukan hal-hal berikut:

- Melibatkan tim dalam proses perencanaan pelaksanaan kegiatan ONE PERTAMINA
- Menjadi contoh yang baik
- Memberikan dukungan dan sumber daya
- Memberikan pengakuan dan penghargaan

- Meluangkan waktu untuk memonitor kemajuan dan memberikan umpan balik secara berkala

Pembuatan Charter Budaya

Batas Pengumpulan Project Charter Budaya

Batas pengumpulan project charter budaya terakhir pada tanggal 28 Februari 2025 untuk mendapatkan nilai yang maksimal.

Apabila fungsi terlambat dalam menyerahkan project charter budaya, maka ia tidak dapat mencapai nilai maksimal pada parameter skor strategi budaya.

Mekanisme pelaporan project charter budaya jika terjadi perubahan organisasi adalah perlu melaporkan pada CCM dan lanjutkan program yang sudah ada. Bila ada penyesuaian, silakan untuk dituangkan dalam project charter budaya.

Apakah Urgensi Pengumpulan Project Charter Budaya di Awal Tahun 2025?

Mengumpulkan project charter budaya di awal tahun 2025 adalah untuk memberikan arah dan kejelasan dalam merencanakan dan melaksanakan program budaya kerja sepanjang tahun.

Dengan demikian, hal ini akan membantu menjaga program agar tetap sesuai dengan tujuannya, mencegah pelebaran ruang lingkup sehingga dapat terkendali.

Kapan Penilaian Project Charter 2025 dilakukan?

Penilaian project charter tahun 2025 dimulai sejak Oktober 2024, khusus untuk Project Charter Budaya (PCB) dilakukan pada awal Maret 2025. Pelaporan menggunakan aplikasi LCV yang sudah ada secara bulanan.

Apakah Ukuran Keberhasilan Project Charter Budaya?

Untuk mengetahui keberhasilan dari Project Charter Budaya yang dibuat, maka program budaya yang dijalankan sesuai perencanaan dan dapat mencapai goals bisnis inisiatif/improvement yang telah ditetapkan.

Bagaimana bila ingin melakukan Perubahan Project Charter Budaya(PCB) ?

Apabila program lama digunakan ke dalam project charter budaya 2025, diperbolehkan bila program lama memiliki relevansi yang tinggi dengan penekanan program budaya tahun 2025 yang mengutamakan pada kategori strategis dan 10 Fokus Keberlanjutan Pertamina, namun sebaiknya dilakukan juga modifikasi atau perbaikan untuk membuatnya lebih baik dan sesuai konteks situasi bisnis maupun integrasinya dengan program budaya tahun 2024.

Pembaharuan ataupun modifikasi project charter di tengah jangan dapat dilakukan, namun penilaian yang terdahulu akan diakumulasi dan melekat pada pelaksanaan project charter yang baru.

Bagaimana bila berkolaborasi dalam Project Charter Budaya yang melibatkan unit kerja, direktorat atau unit bisnis yang lain?

Ini adalah awal yang baik untuk kolaborasi, jangan lupa melibatkan pemangku kepentingan dari unit kerja, direktorat, atau unit bisnis yang terlibat dalam Project Charter Budaya. Hal ini akan membantu memastikan bahwa kebutuhan dan perspektif mereka diakomodasi dalam program budaya. Sepakati bagaimana mengintegrasikan pengukuran/penilaiannya untuk memastikan bahwa program budaya yang melibatkan pihak lain dapat diintegrasikan dengan baik dengan program budaya lainnya.

Apakah yang dimaksud dengan Target Behavior dalam Konteks Budaya?

Target Key Behavior merujuk pada perilaku dari tata nilai AKHLAK yang menjadi target penguatan melalui pelaksanaan program budaya.

Bagaimana Pengertian dan Penulisan Deliverables dalam Konteks Program Budaya?

Deliverables dalam pelaksanaan program budaya merujuk pada hasil atau produk yang dihasilkan dari aktivitas program budaya, yang dapat berupa hal tangible atau intangible. Dalam konteks program budaya, deliverables dapat mencakup berbagai aspek seperti:

- Perubahan dalam perilaku dan atau kebiasaan pekerja
- Tingkat kepuasan yang lebih baik dari pekerja maupun pelanggan
- Keterampilan yang lebih baik
- Pengakuan atau penghargaan
- Dokumen
- Sistem
- Dll.

Dalam penulisan deliverables yang baik, maka ditulis menggunakan prinsip SMART dan pastikan bahwa pihak terkait terlibat dalam penyusunannya.

Apakah Work Plan Budaya itu?

Work plan budaya dalam konteks organisasi atau perusahaan mencakup serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan untuk mengimplementasikan dan memperkuat budaya yang diinginkan. Beberapa aspek yang termasuk dalam work plan budaya adalah seperti sosialisasi, penjadwalan waktu, uraian aktivitas, training/pembekalan, evaluasi dan pengukuran, dan lain sebagainya, yang perlu dilakukan untuk memastikan tercapainya tujuan dari masing-masing program budaya.

Bagaimana untuk Merencanakan Komunikasi Program Budaya yang Efektif?

Dalam merencanakan komunikasi program budaya yang efektif, perlu untuk membuat rencana komunikasi yang komprehensif, termasuk pemanfaatan berbagai macam saluran, event, pesan yang jelas, dan frekuensi yang cukup, untuk menjaga pemangku kepentingan tetap terinformasi dan terlibat dalam implementasi program budaya.

Apakah Apresiasi dari Pelanggan ?

Apresiasi adalah acknowledgement atau recognition yang diberikan oleh pelanggan kita baik external maupun internal atas suatu program budaya yang kita laksanakan. Bedakan dengan Reward and Consequences, yang diberikan kepada perwira maupun mitra kerja karena partisipasi dan prestasinya dalam menjalankan sebuah program budaya. Reward and Consequences biasanya diberikan langsung oleh pimpinan dalam fungsi tersebut, misalnya VP/GM/Direktur.

Oleh karenanya apresiasi yang dapat dilaporkan sebagai evidence adalah apresiasi yang berkaitan langsung dengan program budaya dalam Project Charter Budaya. Sehingga hanya Laporan apresiasi yang benar-benar relevan dengan program budaya yang dijalankan di fungsi. Sertakan juga evidence berupa testimoni, kutipan dari survei pelanggan, screenshot WA, lampiran email, dan lain sebagainya yang benar-benar relevan. Jangan lupa berikan keterangan siapa dan dari mana pemberi apresiasi tersebut agar hal akan membedakan bobot skor penilaian.

Apakah Monitoring dan Evaluasi (MONEV)

Monitoring dan Evaluasi (MONEV) dalam Implementasi Program Budaya adalah sebuah aktivitas dimana AoC melakukan monitoring atas program-program budaya yang dijalankan baik berupa frekuensi pelaksanaan, siapa saja yang melakukannya,

apa saja pencapaiannya, dan lain sebagainya. Sedangkan evaluasi adalah ketika pimpinan fungsi memberikan umpan balik atas apa yang sudah dilakukan baik berupa umpan balik positif maupun umpan balik konstruktif.

Monitoring dan Evaluation penting untuk melacak kemajuan, mengidentifikasi masalah, dan memastikan bahwa program budaya mencapai tujuannya. Dalam Monev diperlukan interaksi yang kuat antara AoC dalam memonitoring, mendokumentasikan, dan menganalisa pelaksanaan program budaya serta peran pimpinan unit kerja untuk memberikan umpan balik, arahan, maupun inspirasi agar program budaya berjalan baik dan ada perbaikan berkelanjutan.

Bagaimana mengevaluasi Monitoring Rencana vs Implementasi Program Budaya ?

Monitoring rencana vs implementasi program budaya dapat dilihat dari upload evidence berupa monitoring yang berisi plan vs actual. Dalam penilaian parameter MONEV, jika fungsi sudah mengupload evidence monitoring tersebut akan mendapatkan nilai, namun belum maksimal. Oleh karena itu, fungsi hendaknya dapat melaporkan kegiatan dengan melengkapi keterangan serta penjelasan rencana tindak lanjut.

Bagaimana melihat Peran AoC dalam Monitoring Rencana vs Implementasi Program Budaya, serta Rencana Tindak Lanjut /Perbaikan?

Peran AoC dalam monitoring rencana vs implementasi program budaya, serta rencana tindak lanjut /perbaikan dapat dilihat dari partisipasi AoC dalam kegiatan program budaya yang dijalankan dan dilaporkan setiap bulan. Penilaian dapat dilihat dari evidence monitoring plan vs actual serta rencana tindak lanjutnya. Tidak hanya itu, seringkali rencana tindak lanjut yang ditemukan dalam notulen rapat yang tertunda tangani. Hal ini akan membuat penilaian pada peran AoC dalam monitoring menjadi maksimal.

bagaimana bila Program Budaya yang Tidak Terealisasi sesuai dengan program Standar (one hour meeting), Mandatory (One Action), Spesifik (ONE Kolab)

Program yang tidak terealisasi dapat diartikan sebagai program yang tidak berjalan. Apabila program tersebut tidak berjalan, maka tidak ada penilaian pada realisasi program tersebut. Oleh karena itu, sangat diharapkan bagi setiap fungsi untuk dapat menjalankan program-program yang sudah direncanakan sehingga dapat meningkatkan penilaian terhadap parameter MONEV.

Bagaimana Realisasi Program Dikatakan telah Maksimal?

Dalam program budaya, realisasi dikatakan telah maksimal apabila semua program yang telah direncanakan berjalan sesuai dengan realisasi. Namun, jika rencana dari 100% hanya terealisasikan <50% dapat membuat penilaian belum mencapai maksimal. Selanjutnya, apabila rencana dari 100% telah terealisasi >50% maka fungsi akan mendapatkan penambahan nilai hampir maksimal dan perlu untuk ditingkatkan. Tentunya, ketika fungsi telah mencapai realisasi program 100% nilai yang didapatkan sempurna (maksimal).

Urgensi Peran Pimpinan dalam Memberikan Komentar pada Suatu Evaluasi

Peran pimpinan dalam memberikan komentar pada suatu evaluasi sangatlah penting. Komentar/disposisi dari pemimpin akan memberikan dorongan bagi pekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas program yang dijalankan.

Bagaimana Peran Pimpinan dalam Evaluasi ?

Peran pimpinan dalam evaluasi tidak cukup hanya dengan memberikan feedback terhadap implementasi program budaya sesuai indikator PASTI. Namun jika pimpinan fungsi telah memberikan feedback terhadap implementasi program budaya sesuai indikator PASTI, maka sudah dapat dikatakan baik, tetapi belum mencapai nilai maksimal.

Akan lebih baik lagi jika suatu fungsi ingin mendapatkan nilai yang lebih maksimal pada peran pimpinan dengan memberikan feedback dan inspirasi terhadap implementasi program budaya sesuai indikator PASTI sehingga dapat mendorong para pekerja dalam memaksimalkan kembali program yang telah berjalan.

Feedback dan Inspirasi dari Pimpinan

Jika suatu fungsi telah memberikan feedback dan inspirasi terhadap implementasi program budaya sesuai indikator PASTI akan membuat penilaian pada parameter peran pimpinan mendapatkan nilai maksimal. Evidence yang sangat baik bisa dilihat dari keterangan serta penjelasan yang diupload oleh AoC dengan menuliskan feedback dan inspirasi dari pimpinan mengenai program yang sudah berjalan. Sehingga feedback serta inspirasi terhadap implementasi program budaya yang sesuai Indikator PASTI dapat memaksimalkan dan mempertahankan yang sudah baik pada program yang telah berjalan.

Pemboboan Skor Monitoring dan Evaluasi

Pembobotan nilai untuk monitoring dan evaluasi tahun 2025 maksimal skor yang didapat adalah 70 poin.

BAGIAN 5

Sosialisasi dan Partisipasi Program Budaya

Pentingnya Sosialisasi dan Partisipasi Fungsi dalam Program Budaya adalah untuk selalu mengingatkan tentang program program budaya yang telah disepakai untuk dijalankan di fungsi masing-masing. Bila Fungsi tidak melakukan sosialisasi, akan muncul berbagai dampak yang dapat memengaruhi efektivitas tujuan dari fungsi seperti kurangnya pemahaman pekerja sehingga partisipasi program yang akan dilaksanakan tidak berjalan dengan baik. Tidak hanya itu jika sosialisasi tidak berjalan dengan baik maka akan muncul mis-informasi, akan sulit dalam membangun kepercayaan sehingga akan berdampak pada rendahnya efisiensi dan efektivitas program yang berjalan. Sosialisasi dapat dilakukan multi-forum seperti : meeting, briefing, Values day, AKHLAK Moment, dan lain sebagainya. Selain multi-forum dapat juga dilakukan dengan multi-media seperti: Broadcast WA, Instagram, email dari VP/GM/Direktur, Flyer, dan lainsebagainya.

Sosialisasi minimal dilakukan sebanyak 1-6x dalam 1 periode LCV, maka sosialisasi tersebut termasuk ke dalam penilaian yang dapat diterima, akan tetapi belum dapat dikatakan maksimal. Sehingga disarankan untuk lebih memaksimalkan pelaksanaan sosialisasi atau komunikasi program dalam berbagai forum.

Bagaimanakah Cara Memaksimalkan Nilai Sosialisasi dan komunikasi pada Suatu Program Budaya?

Untuk memaksimalkan nilai sosialisasi dan komunikasi, pastikanlah melaksanakan sosialisasi dan komunikasi melebihi 10x dalam 1 periode. Ketika suatu fungsi telah mencapai pelaksanaan sosialisasi secara maksimal, maka akan berdampak penilaian yang maksimal sosialisasi dan partisipasi dalam program budaya. Hal yang dapat menjadi bagian sosialisasi dan komunikasi adalah : ONE PERTAMINA, PROGRAM BUDAYA, 10 Fokus Keberlanjutan Pertamina

Bagaimana Dampak Keterlibatan AoC, Pekerja, dan Mitra Kerja dalam 1-2 Kegiatan Program Budaya?

Jika AoC, pekerja, dan mitra kerja hanya terlibat dalam 1-2 kegiatan program budaya, maka akan berdampak pada keterlibatan yang terbatas, tidak memberikan waktu yang cukup untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya yang ingin disosialisasikan. Hal ini akan menyebabkan rendahnya nilai

Jika Keterlibatan AoC, Pekerja, dan Mitra Kerja dalam 3 Kegiatan Program Budaya

Program budaya yang harus dilakukan oleh AoC, pekerja, dan mitra kerja dalam 1 periode sesuai dengan parameter penilaian hendaknya terlibat minimal 1-3 program budaya. Namun untuk mendapatkan nilai yang maksimal fungsi hendaknya dapat melibatkan seluruh AoC, pekerja, dan mitra kerja dalam setiap program budaya.

Pentingnya AoC, Pekerja, Mitra Kerja sebagai Narasumber dalam Suatu Program Budaya

AoC, Pekerja, Mitra Kerja berperan penting sebagai narasumber dalam suatu program budaya sangat penting. AoC yang berperan aktif menjadi narasumber tentang program budaya adalah baik, tetapi dengan terlibatnya, AoC, Pekerja, Mitra Kerja sebagai narasumber akan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan pemahaman budaya. Hal ini akan lebih bernilai

Bagaimanakah Frekuensi Narasumber AoC, Pekerja, Mitra Kerja yang dibutuhkan untuk Mendapatkan Nilai yang Sempurna ?

Untuk mendapatkan nilai yang sempurna sebagai narasumber, dalam parameter penilaian program budaya AoC, Pekerja, Mitra Kerja diharapkan bisa terlibat minimal 1-3 kali dalam satu periode. Jika AoC, Pekerja, Mitra Kerja ingin mendapatkan nilai yang sempurna, diharapkan bisa terlibat lebih dari 3 kali sebagai narasumber dalam satu periode.

Bagaimana Pentingnya Pimpinan (VP/GM) sebagai Narasumber dalam Suatu Program Budaya?

Pimpinan (VP/GM) sangat penting untuk menjadi narasumber dalam suatu program budaya. Hal ini dikarenakan peran mereka memberikan dampak besar yang positif bagi keberhasilan suatu program yang akan dijalankan. Dengan menjadi narasumber terkait program budaya, pimpinan memberikan contoh dan teladan langsung. Serta keterlibatan pimpinan akan memberikan penegasan terhadap komitmen dalam program budaya, tidak hanya sekedar formalitas.

Pentingnya Memiliki Jangkauan Partisipan dalam Program Budaya

Sangat penting bagi suatu fungsi untuk memiliki jangkauan partisipan yang luas dan massif dalam suatu program budaya. Hal ini dikarenakan jangkauan secara langsung akan mempengaruhi efektivitas penyebaran nilai budaya dan keberhasilan suatu program.

Jangkauan Partisipan Program Budaya untuk Mendapatkan Nilai yang Sempurna

Bagi fungsi yang hanya menjalankan sosialisasi dan program budaya dengan jangkauan yang berasal dari lokal Area/HO(PIC program berdomisili) belum mendapatkan nilai yang maksimal. Tetapi, jika fungsi menjalankan sosialisasi/program budaya dalam jangkauan lebih dari 1 area/ fungsi/ unit kerja, maka akan membuat penilaian menjadi maksimal. Hal tersebut khususnya pada kategori GM, sedangkan pada kategori VP jika hanya dijalankan pada jangkauan yang berasal dari lokal Area/HO(PIC program berdomisili) sudah dianggap mendapatkan nilai maksimal.

Berapakah besar Pembobotan Nilai Sosialisasi Tahun 2025 ?

Untuk Pembobotan Nilai Sosialisasi pada tahun 2025 VP/ GM akan mendapatkan nilai maksimal sebesar 50 poin selama satu periode.

#####

BAGIAN 6

PELAPORAN BULANAN

Pentingnya Ketepatan Pelaporan Bulanan

Ketika suatu fungsi tidak melakukan pelaporan bulanan, akan berdampak pada penilaian bulannya. Dimana, bukti konsistensi suatu laporan program budaya dilihat dari evidence yang akan dilaporkan pada setiap bulannya. Sehingga bagi fungsi yang tidak melakukan pelaporan setiap bulannya tidak akan mendapatkan nilai pada pelaporan bulanan yang akan diakumulasi setiap bulannya.

Kapan Jadwal Pengumpulan evidence pada pelaporan bulanan?

Masing-masing fungsi harus melaporkan evidence tidak lewat dari jadwal yang telah ditentukan misalnya di atas tanggal 15. Bagi fungsi yang melaporkan tepat waktu (sebelum tanggal 15) akan mendapatkan nilai yang maksimal pada pelaporan bulanan. Namun, jika fungsi tidak melaporkan tepat waktu (setelah tanggal 15) tentunya akan mengurangi nilai pelaporan bulanan yang didapatkan.

Berapakah besar Pembobotan Nilai Pelaporan Bulanan tahun 2025 ?

Untuk Pembobotan Nilai pelaporan bulanan pada tahun 2025 VP/ GM akan mendapatkan nilai maksimal sebesar 50 point selama satu periode.

#####

BAGIAN 7

APRESIASI DARI PELANGGAN

Pentingnya Apresiasi dalam Suatu Program Budaya

Apresiasi sangat penting dalam suatu program budaya. Hal ini dikarenakan dalam konteks organisasi secara langsung akan mempengaruhi motivasi, hubungan interpersonal dan produktivitas bagi suatu fungsi.

Dampak Jika Suatu Fungsi Tidak Mendapatkan Apresiasi

Ketika suatu fungsi tidak mendapatkan apresiasi dari setiap kegiatan program budaya, maka akan berdampak negatif pada berbagai aspek yaitu kinerja, motivasi, dan hubungan kerja. Hal ini dikhawatirkan akan membuat suatu fungsi mengalami penurunan produktivitas dan kinerja.

Kuantitas Fungsi Mendapatkan Apresiasi dalam Program Budaya

Dalam parameter penilaian, apresiasi memiliki kuantitas khusus dimana fungsi bisa mendapatkan minimal 1-2 apresiasi. Jika suatu fungsi mendapatkan >2 apresiasi, maka akan mendapatkan nilai maksimal dalam parameter penilaian.

Macam Bentuk Apresiasi yang Diberikan kepada Fungsi dalam Kegiatan Program Budaya

Apresiasi yang bisa didapatkan pada suatu fungsi ketika ia melaksanakan kegiatan program budaya bisa berupa lisan, tertulis, dan benda. Yang dimana, apresiasi tersebut dapat dibuktikan pada upload evidence yang dilaporkan setiap bulannya.

Kategori Pemberian Apresiasi

Apresiasi yang diberikan jika dilihat dari parameter penilaian, terdiri atas 3 kategori yaitu:

- a. Apresiasi antar fungsi
- b. Apresiasi antar unit/direktorat
- c. Apresiasi antar entitas bisnis atau dari stakeholder

berapakah besar Tingkatan bobot Apresiasi ?

Apresiasi dari pelanggan memiliki bobot penilaian yang berbeda-beda tergantung dari relevansi dengan program budaya yang dijalankan dan dari mana atau siapa yang memberikannya. Ada 3 level bobot penilaian apresiasi, yaitu :

1. Apresiasi antar Fungsi

Jika suatu fungsi hanya mendapatkan apresiasi dari antar fungsi akan mendapatkan nilai yang belum maksimal. Dikarenakan, apresiasi tersebut termasuk dalam kategori penilaian terendah dalam parameter penilaian program budaya. Maka dari itu, diharapkan para fungsi bisa meningkatkan program budaya lebih maksimal agar mendapatkan apresiasi yang semakin tinggi.

2. Apresiasi antar Unit/Direktorat

Ketika suatu fungsi sudah mendapatkan apresiasi dari unit/direktorat menunjukkan bahwa fungsi tersebut telah melaksanakan program budaya dengan baik. Akan tetapi, hal tersebut perlu untuk terus ditingkatkan agar mendapat parameter penilaian yang maksimal dalam program budaya.

3. Apresiasi antar Entitas Bisnis atau dari Stakeholder.

Apresiasi yang diberikan oleh entitas bisnis akan memberikan dampak yang signifikan baik bagi fungsi, pimpinan, pekerja, mitra kerja maupun pemangku jabatan lainnya. Tidak hanya berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pekerja, apresiasi dari entitas bisnis akan memberikan rasa bangga tersendiri terhadap kinerja yang telah dilakukan. Seluruh yang terlibat juga akan merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya. Tidak hanya itu, jika suatu fungsi sudah mendapatkan apresiasi dari entitas bisnis, akan membuat fungsi tersebut mendapat penilaian yang maksimal pada kualitas apresiasi.

Pembobotan Nilai Apresiasi Tahun 2025

Untuk Pembobotan Nilai Apresiasi pada tahun 2025 VP/ GM akan mendapatkan nilai maksimal sebesar 20 point selama satu periode.

#####

BAGIAN 8

PEMAHAMAN PROGRAM BUDAYA

Pemahaman program budaya adalah bagaimana fungsi melakukan pengukuran pemahaman pekerja dan mitra kerja atas AKHLAK, ONE Pertamina, Program-program Budaya, dan 10 Fokus Keberlanjutan Pertamina

Peningkatan pemahaman pekerja dan mitra kerja dapat dilakukan melalui berbagai bentuk seperti kuis, survei, tanya jawab, dan pengukuran pemahaman lainnya yang dapat dibuktikan atau dilihat dari evidence yang dilaporkan setiap harinya. Perbedaan antara aspek sosialisasi dan komunikasi dengan Pemahaman program budaya adalah pada adanya pengukuran. Bila tidak ada “pengukuran” maka aktivitas tersebut digolongkan sebagai sosialisasi atau komunikasi.

Pentingnya peningkatan pemahaman pekerja dan mitra kerja

Jika suatu fungsi tidak melakukan upaya peningkatan pemahaman pekerja dan mitra kerja dalam pelaksanaan program budaya, maka tidak akan mendapatkan nilai pada penilaian pemahaman program budaya.

Dampak upaya peningkatan pemahaman pekerja dan mitra kerja dalam pelaksanaan program budaya

Dampak yang terjadi Jika suatu Fungsi yang sudah melakukan 1-2 kali upaya peningkatan pemahaman pekerja dan mitra kerja dalam pelaksanaan program budaya dapat dianggap sudah baik. Akan tetapi perlu adanya peningkatan upaya pemahaman pekerja dan mitra kerja yang dilakukan lebih dari 2 kali agar bisa memperoleh nilai yang lebih maksimal.

Pembobotan Nilai pemahaman Program budaya tahun 2025

Untuk Pembobotan Nilai pemahaman program budaya pada tahun 2025 VP/ GM akan mendapatkan nilai maksimal sebesar 30 point selama satu periode.

#####

BAGIAN 9

REWARD & CONSEQUENCES

Reward & Consequences pada Program Budaya

Setiap program budaya harus memiliki reward and consequences. Buatlah kriteria yang jelas dan transparan mengenai reward dan consequences untuk masing-masing program budaya, agar mudah diketahui perilaku seperti apa yang dikehendaki untuk ditampilkan dan perilaku-perilaku yang hendak dihilangkan.

Pembuatan Reward & Consequences yang Baik

Pemberian reward dapat berupa monetary, yaitu insentif finansial tambahan (misalnya : voucher BBM, mengikuti pelatihan di dalam maupun luar kota, dana untuk kegiatan bersama, dll) maupun non-monetary, yaitu pengakuan langsung, pujian atau sertifikat keberhasilan kepada individu atau tim yang menunjukkan perilaku sesuai budaya (misalnya makan siang private bersama BOD, mendapatkan flexible work arrangement beberapa hari, dll).

Pemberian Consequences pastikan mengikuti "NO HARM PRINCIPLE", yaitu tidak merugikan secara pribadi dan profesional, tidak bersifat merendahkan atau memicu ketidaknyamanan yang tidak perlu, bentuknya dapat berupa : constructive feedback Umpan balik, development opportunities (misalnya tugas pengembangan seperti menjadi PIC, atau benchmark, agar dapat memperbaiki perilaku dan lain sebagainya), mentoring dan support. Baiknya seimbangkanlah antara reward yang memotivasi dan Consequences yang mendorong pada perbaikan perilaku.

Gunakanlah kreativitas dalam membuat reward dan consequences yang menarik, memotivasi, dan dapat memperkuat sebuah perilaku atau mengurangi frekuensi munculnya sebuah perilaku yang tidak kita inginkan. Salah satu model kreativitas yang praktis adalah SCAMPER (Substitusi, Combine, Adaptation, Modify, Put to Other Uses, Eliminate, Rearrange).

Pembobotan Nilai Reward and Consequences Tahun 2025

Untuk pembobotan nilai reward and consequences tahun 2025 VP/GM akan mendapatkan nilai maksimal 20 poin selama satu periode.

Mengapa rewards and consequences penting?

Apabila suatu program budaya yang dijalankan oleh pekerja tidak mendapatkan rewards and consequences, maka akan berdampak negatif bagi pekerja, mitra kerja dan AoC. Dampak negatif dari tidak didapatkan reward yakni kurangnya motivasi pekerja dalam keberhasilan suatu program yang akan dijalankan. Sebagaimana diketahui bahwa reward akan memberikan dorongan bagi pekerja untuk bekerja lebih maksimal. Adapun untuk consequences, diberikan kepada pekerja dengan tujuan pekerja memiliki tanggung jawab serta meningkatkan kinerjanya. Ketika pekerja tidak menjalankan tugasnya dengan baik, tentunya akan menghambat keberhasilan suatu program yang dijalankan.

Bentuk rewards and consequences

Terdapat beberapa bentuk rewards and consequences yang digunakan dalam penilaian program budaya, yaitu:

- a. Penerapan rewards dan/atau consequences secara informal (hanya dokumentasi foto) dan tidak tercatat
- b. Penerapan rewards dan/atau consequences secara formal dan tercatat/terdokumentasikan (Penghargaan berupa sertifikat/mem/dsb) untuk sebagian program budaya
- c. Penerapan Rewards dan/atau Consequences dilakukan secara formal dan tercatat/terdokumentasikan (penghargaan berupa sertifikat/ mem/ dsb) untuk keseluruhan program budaya

Upload Evidence Rewards and Consequences Hanya Berupa Foto

Fungsi yang hanya meng-upload evidence rewards and consequences hanya berupa foto dan tidak tercatat akan mendapatkan nilai, namun nilai yang didapatkan tidak maksimal. Evidence yang diupload berupa rewards and consequences yang baik dengan memberikan bukti foto dan keterangan penulisan yang jelas.

Macam-Macam Masalah pelaporan rewards and consequences

Terdapat beberapa masalah yang ditemui ketika melakukan penilaian parameter rewards and consequences seperti:

- Fungsi hanya mengupload foto tanpa disertai keterangan
- Fungsi hanya mengupload evidence pada sebagian program, misalnya hanya di One Hour Meeting
- Fungsi mengupload evidence rewards and consequences yang tidak sesuai dengan program yang dituliskan dalam Project Charter Budaya (PCB).
- Fungsi mengupload evidence tidak sesuai dengan tempat uploadnya

Ciri-Ciri Pelaporan Rewards and Consequences yang baik

- Menerapkan rewards and consequences dengan memberikan keterangan jelas
- Rewards and Consequences diberikan sesuai dengan PCB
- Rewards and consequences kepada pekerja bisa diterapkan pada seluruh program seperti one hour meeting, one action dan one kolab.

Kriteria Penilaian pada Rewards and Consequences yang maksimal

Banyak hal yang ingin dilakukan pada suatu fungsi untuk meningkatkan penilaian agar maksimal. Salah satu penilaian yang penting dimaksimalkan pada parameter rewards and consequences. Adapun kriteria yang dapat memaksimalkan penilaian pada rewards and consequences yaitu:

- Memberikan bukti evidence beserta penjelasan yang mengarahkan pada program yang diberikan.
- Memberikan rewards and consequences kepada seluruh program yang ada.

- Jika fungsi telah mengupload evidence pada rewards and consequences yang telah sesuai dengan keterangan penjelasan melibatkan setiap programnya baik one hour meeting, one action dan one kolab maka fungsi dapat memaksimalkan nilai pada penilaian parameter rewards and consequences.

#####

BAGIAN 10

SK AOC DAN SISTEM IMPLEMENTASI AKHLAK

Kegunaan SK bagi AoC dalam sistem implementasi AKHLAK

Terdapat beberapa kegunaan SK bagi AoC dalam sistem implementasi AKHLAK:

- Sebagai surat penugasan
- Sebagai surat perjanjian kerja

Pentingnya SK AoC

Jika suatu fungsi tidak memiliki Surat Keputusan (SK) mengenai Agent of Change (AoC) akan memiliki dampak negatif terhadap fungsi tersebut maupun keseluruhan organisasi seperti tidak jelasnya peran dan tanggung jawab kesulitan dalam peran penugasan. Tanpa SK AoC, fungsi tidak memiliki acuan formal mengenai peran dan tanggung jawab mereka dalam program budaya. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan tentang siapa yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pencapaian tujuan program.

Kriteria nilai dalam parameter SK AoC dan Sistem Implementasi AKHLAK

- SK AoC yang telah tertanda tangani oleh VP/GM
- Sistem yang melibatkan kerjasama dalam program dari antar fungsi, unit/direktorat dan entitas bisnis
- Sistem yang menunjukkan struktur berupa pakta integritas, STK, TKO, PKB, migas, SKK dan lain-lain.

Mengapa Sk AoC penting?

SK AoC menjadi penting dan syarat mutlak karena LCV AKHLAK dengan berbagai program budayanya harus dijalankan, dengan adanya AoC maka ada orang yang secara resmi ditunjuk untuk bertanggung jawab menjalankannya. Jika suatu fungsi baru melaorkan SK AoC penugasan yang ditandatangani sebagai evidence, hal ini membuat fungsi belum mendapatkan nilai maksimal pada penilaian parameter SK AoC.

Bagaimana Cara memaksimalkan sistem penilaian SK AoC dan Sistem Implementasi AKHLAK ?

Fungsi yang telah memiliki SK AoC dan 1 System sudah dianggap baik tetapi belum bisa mendapatkan nilai maksimal. Apabila fungsi sudah mendapatkan SK AoC yang sudah tertandatangani dan > 2 system yang terimplementasi yang dijalankan unit/ fungsi terintegrasi dengan nilai AKHLAK hal ini dapat meningkatkan penilaian yang maksimal.

Nilai maksimal akan dapat dicapai dengan system implementasi dengan realisasi nilai kuantitatif dari implementasi program budaya yang berkaitan dengan KPI dan berdampak langsung terhadap bisnis (Impact to Business), mengikuti contoh format yang ditentukan .

#####

BAGIAN 11

KESALAHAN YANG UMUMNYA TERJADI DALAM PELAPORAN EVIDENCE BULANAN

1. Upload Project Charter Budaya (PCB) tanpa di sertakan tanda tangan Pimpinan.
2. Upload Project Charter Budaya (PCB) dengan menggunakan format tahun 2023 dimana Goal business initiatives/Improvement belum ditulis sesuai dengan 3 pilihan Formula, dan tidak ada kolom PASTI serta deliverables untuk masing masing program budaya.
3. Upload Project Charter Budaya (PCB) dengan resolusi yang rendah (tidak dapat terbaca oleh tim penilai).
4. Upload evidence yang sama untuk bulan yang berbeda.
5. Upload evidence berupa foto tanpa keterangan.
6. Upload evidence tetapi tidak jelas/tidak relevan dengan program budaya yang di tuliskan dalam Project Charter Budaya (PCB).
7. Upload evidence diluar waktu cut off tiap bulannya.
8. Upload SK AoC yang tidak sesuai dengan kurun waktu pada SK, atau SK sudah expired.