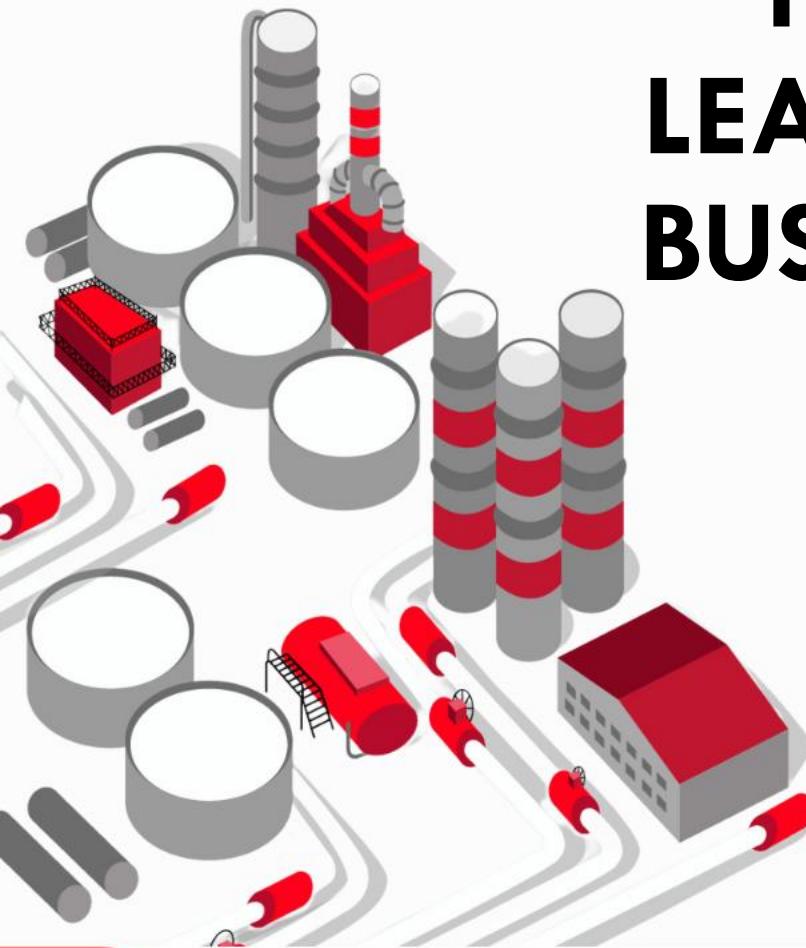


AKHLAK IMPLEMENTATION IN PERTAMINA GROUP: LEADING TO SUCCESSFUL BUSINESS PERFORMANCE

Culture & Change Management

PT Pertamina (Persero)

2025



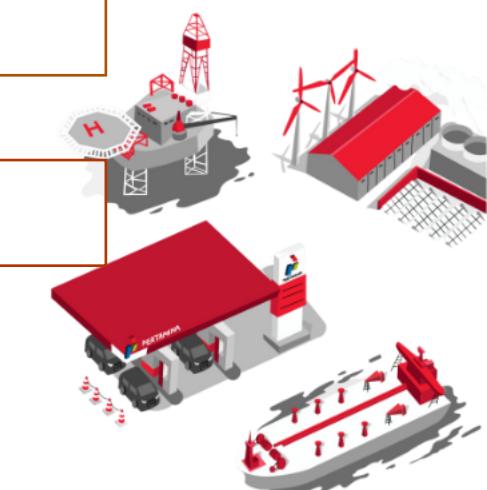
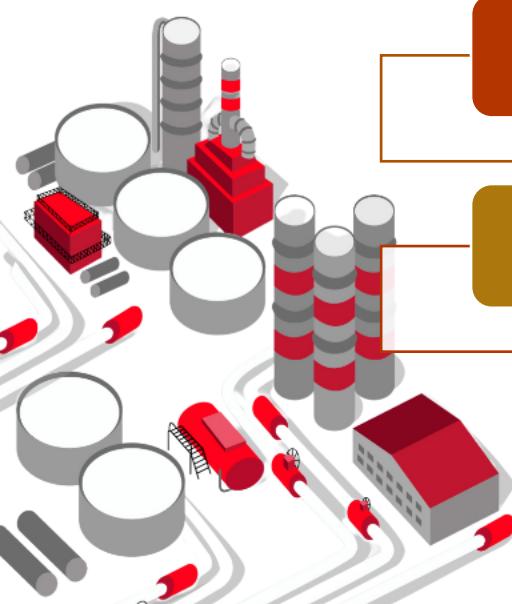
Topik Pembahasan

1. Evaluasi Program LCV 2024

2. Pelaksanaan Program LCV 2025

3. Program Budaya 2025

4. Penyusunan Project Charter Budaya 2025



1. Evaluasi Program LCV 2024

A. Pencapaian Maturity Level HSH 2024

| HSH | Skor 2022 | Maturity Level 2022 | Skor 2023 | Maturity Level 2023 | Skor 2024 | Maturity Level 2024 |
|-------------------------|-----------|---------------------|-----------|---------------------|-----------|---------------------|
| SH R&P | 354 | Engagement | 352 | Engagement | 379,10 | ↑ Commitment |
| SH Upstream | 339 | Engagement | 334 | Engagement | 368,83 | ↑ Commitment |
| SH IML | 292 | Acceptance | 297 | Engagement | 342,86 | ↑ Engagement |
| Holding | 338 | Engagement | 312 | Engagement | 341,36 | ↑ Engagement |
| SH GAS | 382 | Commitment | 374 | Commitment | 339,35 | ↓ Engagement |
| SH PNRE | 242 | Acceptance | 324 | Engagement | 330,29 | ↑ Engagement |
| SH C&T | 265 | Engagement | 348 | Engagement | 319,99 | ↓ Engagement |
| AP, Portfolio & Yayasan | 288 | Engagement | 348 | Engagement | 311,74 | ↓ Engagement |
| Pertamina Group | 317 | Engagement | 335 | Engagement | 344,77 | Engagement |

B. Pencapaian Maturity Level Direktorat Holding 2024

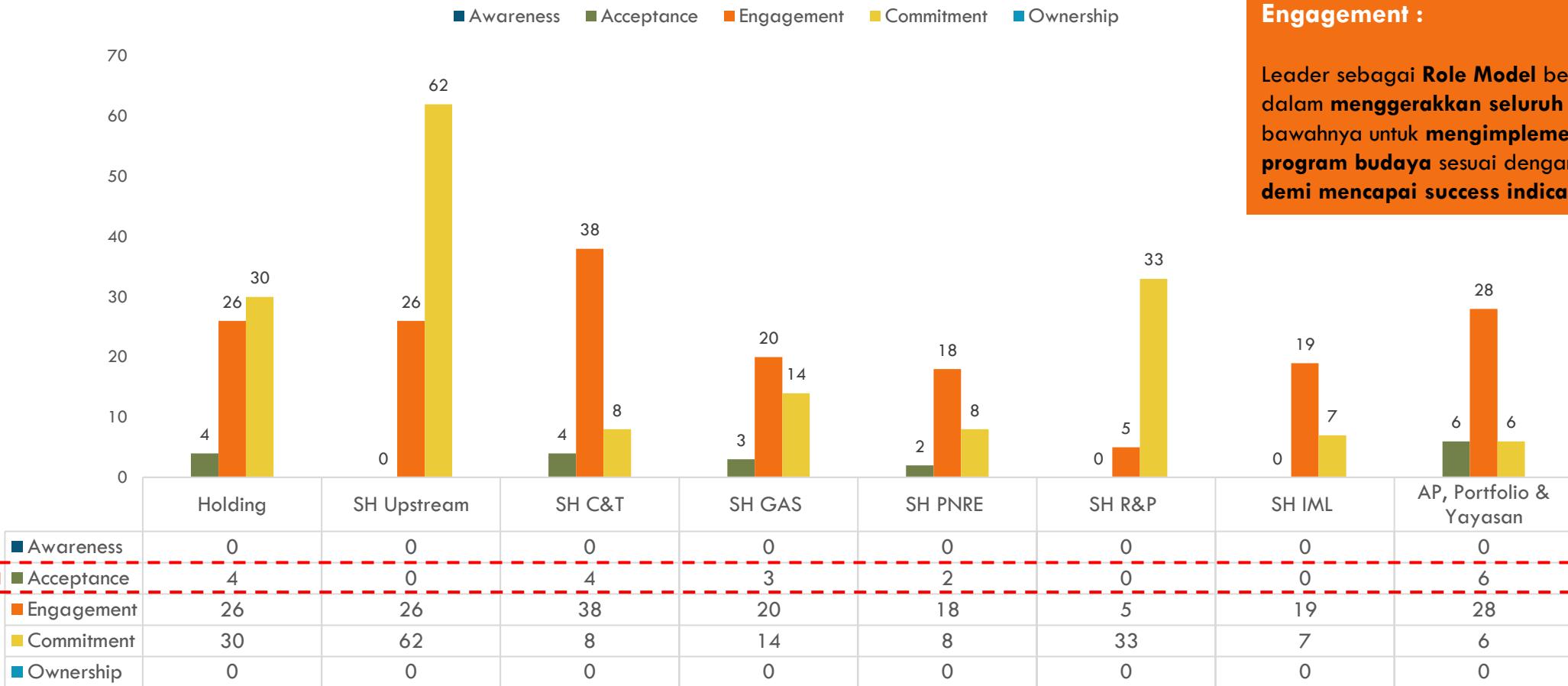
| Nama Direktorat | Skor 2022 | Maturity Level 2022 | Skor 2023 | Maturity Level 2023 | Skor 2024 | Maturity Level 2024 |
|--------------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|
| Legal Counsel | 288.87 | Engagement | 308.66 | Engagement | 382.00 ↑ | Commitment |
| Keuangan | 333.68 | Engagement | 292.56 | Engagement | 374.27 ↑ | Commitment |
| Penunjang Bisnis | 359.89 | Engagement | 352.25 | Engagement | 368.46 ↑ | Commitment |
| SDM | 374.79 | Commitment | 314.10 | Engagement | 362.64 ↑ | Commitment |
| Internal Audit | 375.66 | Commitment | 338.76 | Engagement | 357.81 ↑ | Engagement |
| Logistik & Infrastruktur | 342.65 | Engagement | 336.98 | Engagement | 323.92 ↓ | Engagement |
| SPPU | 314.96 | Engagement | 284.06 | Engagement | 305.74 ↑ | Engagement |
| Corporate Secretary | 306.60 | Engagement | 256.67 | Acceptance | 293.28 ↑ | Engagement |
| HSSE | 336.30 | Engagement | 291.23 | Engagement | 280.70 ↓ | Engagement |
| Holding | 338.26 | Engagement | 311.95 | Engagement | 341.36 | Engagement |

C. Pencapaian Maturity Level Fungsi SDM Holding 2024

| Nama Fungsi | Skor 2022 | Maturity Level 2022 | Skor 2023 | Maturity Level 2023 | Skor 2024 | Maturity Level 2024 |
|--------------------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|
| Pertamina Corporate University | 376.54 | Commitment | 296.33 | Engagement | 416.42 | Commitment |
| Organization Capability | 347.79 | Engagement | 369.32 | Commitment | 389.35 | Commitment |
| Talent Management | 363.12 | Commitment | 322.03 | Engagement | 370.31 | Commitment |
| Human Capital System | 372.7 | Commitment | 286.57 | Engagement | 337.78 | Engagement |
| IRCB | 413.82 | Commitment | 296.27 | Engagement | 299.33 | Engagement |
| SDM | 374.794 | Commitment | 314.104 | Engagement | 362.638 | Commitment |

1. Evaluasi Program LCV 2024

Pencapaian Maturity Level Organization Culture 2024

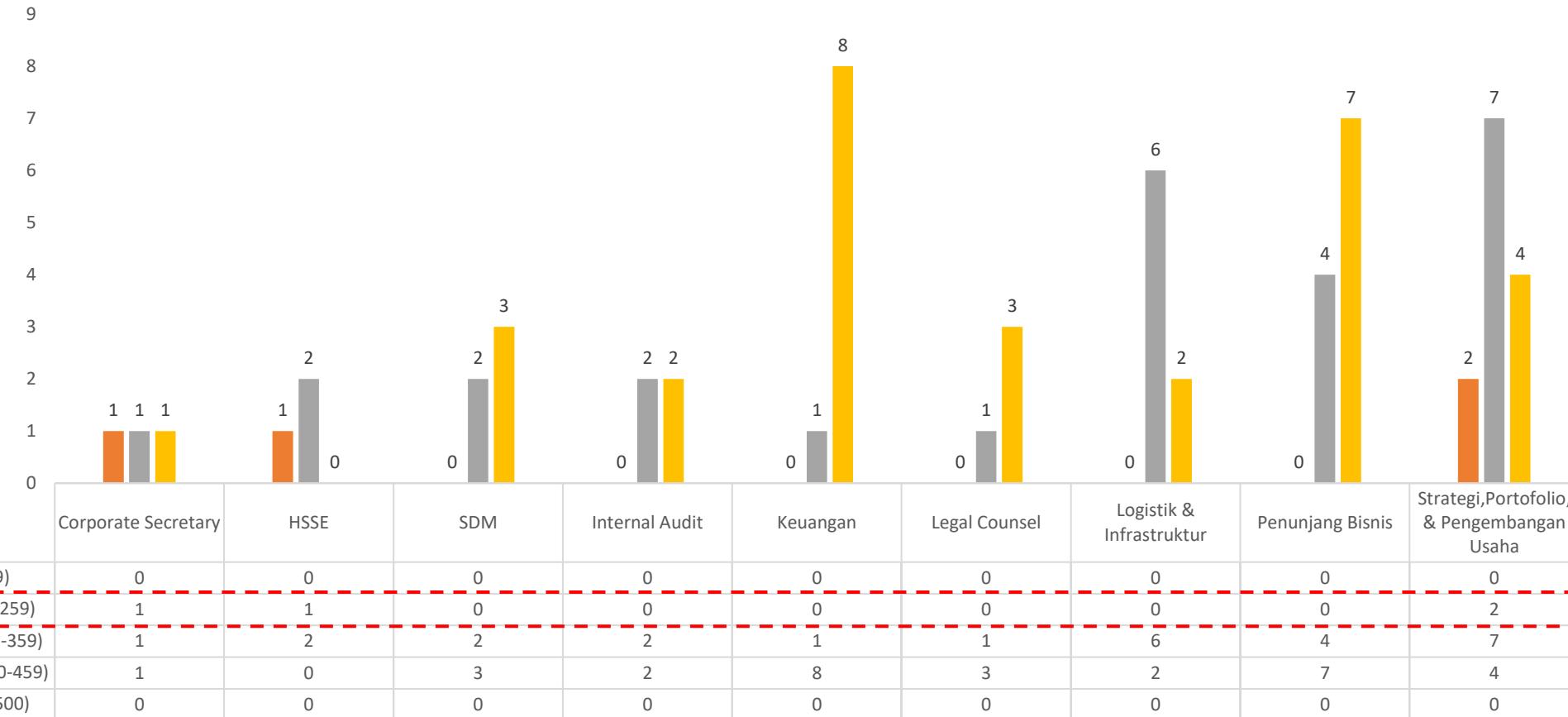


Engagement :

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

Pencapaian Maturity Level Organization Culture 2024 - Holding

■ Awareness (0-159) ■ Acceptance (160-259) ■ Engagement (260-359) ■ Commitment (360-459) ■ Ownership (460-500)



1. Evaluasi Program LCV 2024

B. Laporan dan Rekomendasi

You're login as **Uploader** Level Sign Out

Dashboard Dashboard / -

61 Dokumen Bukti Implementasi + More info

23 Pelaksanaan Komunikasi + More info

19 Pelaksanaan Program Budaya + More info

14 Kegiatan Learning & System + More info

PT Pertamina Persero - VP Corporate Communication Period : 2024 Oktober 2023 - September 2024

Progress Implementasi 97.92% Complete

Informasi Program Budaya (bisa melalui link **Icon** di bawah atau tombol **Submit Evidence**)

Icon Strategi Budaya Icon Komunikasi Icon Program Budaya Icon Monitoring Icon Evaluasi Icon Learning & System

Print Rapor Download Lampiran Submit Evidence



Direktorat SDM

1. Evaluasi Program LCV 2024

RAPOR MANAJEMEN
INTERNALISASI (LIVING CORE VALUES) AKHLAK - 2024

| | |
|-----------------------------|---|
| Tahun | : 2024 |
| Posisi | : VP Corporate Communication |
| HSH/Portfolio/Yayasan | : Holding |
| Perusahaan | : PT Pertamina Persero |
| Skor Final Tahun Sebelumnya | : 271,94 |
| Skor Final Tahun Ini | : 281,07 |
| Pembatalan Nilai Positif | : Tidak terdapat poin pembatalan nilai positif terhadap Nilai Utama : Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif |
| AKHLAK Level | : Engagement (260 - 359) |
| Definisi AKHLAK Level | : Leader sebagai Role Model berperan aktif dalam menggerakkan seluruh unit/ fungsi di bawahnya untuk mengimplementasikan program budaya sesuai dengan workplan demi mencapai success indicator. |
| Rekomendasi | |
| (Sesuai Lampiran Rapor) | |

1. Evaluasi Program LCV 2024

Lampiran Skor Living Core Value AKHLAK 2024



#OneEnergyOnePertamina

Direktorat SDM

1. Evaluasi Program LCV 2024

IKHTISAR IMPLEMENTASI LCV AKHLAK 2024

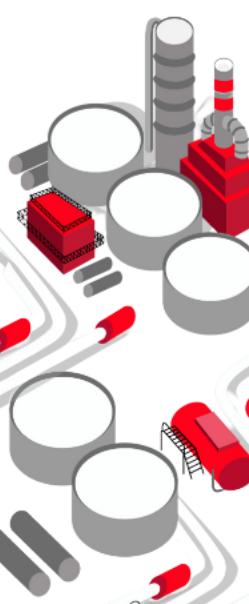
| | | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------------------|---------------|---------------------|
| Posisi | VP Corporate Communication | | | | | |
| HSH/Portfolio/Yayasan | Holding | | | | | |
| Perusahaan | PT Pertamina Persero | | | | | |
| Skor Evidence 2024 | Skor Survei Pekerja 2024 | Skor Survei Mitra Kerja 2024 | Maturity Level | Skor LCV 2024 (Evidence+Survei) | Skor LCV 2023 | Kenaikan/ Penurunan |
| 180.00 | 64.04 | 37.03 | Engagement (260-359) | 281.07 | 271.94 | 1.83% |

Hal yang perlu dipertahankan

1. Komitmen Terhadap Program Budaya
Terdapat kesadaran yang tinggi di antara pekerja mengenai pentingnya program budaya, dengan mengakui relevansinya bagi masa depan perusahaan.
2. Pelaksanaan Sosialisasi yang Efektif
Program sosialisasi yang telah dilaksanakan menunjukkan dampak positif dalam meningkatkan pemahaman tentang nilai-nilai AKHLAK, meskipun masih perlu ditingkatkan.
3. Keterlibatan Tim dalam Program
Partisipasi yang kuat dari seluruh fungsi Corporate Communication dan Sustainability dalam pelaksanaan program, menunjukkan kolaborasi yang baik.
4. Pengukuran Dampak yang Konsisten
Proses pengukuran dampak kampanye Sustainability yang telah dilakukan menunjukkan upaya untuk mengevaluasi efektivitas program secara berkala.

Perbaikan/ Improvement yang perlu dilakukan

1. Implementasi Reward dan Consequences yang Jelas
Menciptakan sistem reward dan consequences yang lebih transparan dan terukur untuk mendorong kinerja yang lebih baik di fungsi.
2. Peningkatan Komunikasi Internal
Perlu dilakukan evaluasi dan peningkatan saluran komunikasi internal agar informasi dapat disampaikan dengan lebih efektif dan tepat waktu.
3. Evaluasi Berkala Program
Melakukan evaluasi berkala terhadap program budaya untuk mengidentifikasi apa yang berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki, serta menyesuaikan strategi berdasarkan feedback.



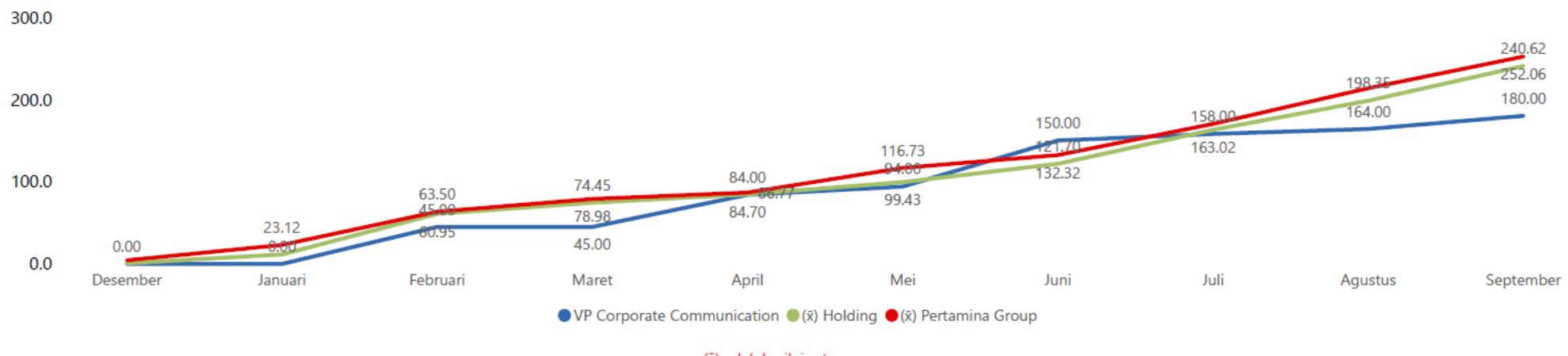
1. Evaluasi Program LCV 2024

LAMPIRAN 1.

Pencapaian Bulanan Evidence Unit/Fungsi vs HSH/Portfolio/Yayasan vs Pertamina Group

| | |
|-----------------------|--------------------------------|
| Tahun | : 2024 |
| Posisi | : VP Corporate Communication ✓ |
| HSH/Portfolio/Yayasan | : Holding ✓ |
| Perusahaan | : PT Pertamina Persero ✓ |

Pencapaian Bulanan Evidence LCV AKHLAK 2024



1. Evaluasi Program LCV 2024

LAMPIRAN 2.

Skor Evidence per Parameter Unit/Fungsi vs HSH/Portfolio/Yayasan vs Pertamina Group

Strategi Budaya



MONEV program budaya oleh AoC dan Pimpinan



Sosialisasi & partisipasi dalam program budaya



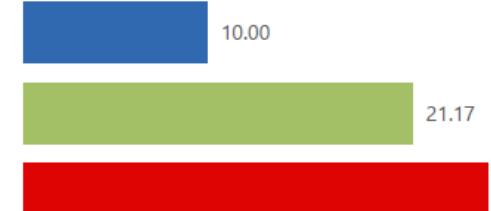
Pelaporan Bulanan



Apresiasi dari pelanggan



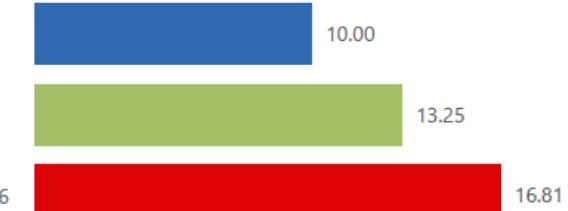
Pemahaman program budaya



Reward & consequences untuk pekerja dan mitra kerja



SK AoC dan sistem implementasi AKHLAK



■ VP Corporate Communication

■ (x) Holding

■ (x) Pertamina Group

(x) adalah nilai rataan

1. Evaluasi Program LCV 2024

LAMPIRAN 3. RINGKASAN HASIL SURVEI

Rata-rata Skor Survei Pekerja

Role Modeling (Max 11)

4.00

Fostering Understanding and Conviction (Max 35)

24.32

Developing Talent and Skills (Max 40)

31.71

Reinforcing with Formal Mechanisms (Max 14)

4.00

Rata-rata Skor Survei Mitra Kerja

AKHLAK (Max 54)

24.02

ONE Pertamina (Max 23)

8.01

Program Budaya (Max 23)

5.00

1. Evaluasi Program LCV 2024

LAMPIRAN 4.

5 Prioritas Pengembangan Perilaku Unit/Fungsi berdasarkan Survei

| | | | | | |
|-----------------------|---|----------------------|---|----------------------------|---|
| HSH/Portfolio/Yayasan | ▼ | Perusahaan | ▼ | Fungsi | ▼ |
| Holding | ▼ | PT Pertamina Persero | ▼ | VP Corporate Communication | ▼ |

| AKHLAK | Kategori | Frekuensi pilihan Survei |
|-------------|---|--------------------------|
| Amanah | Tidak menunda pekerjaan dan selalu memastikan target tercapai tepat waktu | 16 |
| Kompeten | Terus belajar hal baru di luar tugas utama untuk meningkatkan produktivitas | 15 |
| Loyal | Mengedepankan tujuan tim dan perusahaan di atas kepentingan pribadi | 14 |
| Harmonis | Mengedepankan komunikasi yang baik dalam tim untuk menghindari konflik | 13 |
| Kolaboratif | Mengadakan sesi berbagi ilmu antar fungsi/unit untuk meningkatkan sinergi | 13 |

1. Evaluasi Program LCV 2024

LAMPIRAN 5.

Prioritas Pengembangan Perilaku Unit/Fungsi berdasarkan Survei

*Data ini didapatkan berdasarkan survei yg diadakan pada bulan Oktober 2024

| HSH/Portfolio/Yayasan | Perusahaan | Fungsi |
|--|-------------------------------|----------------------------|
| Holding | PT Pertamina Persero | VP Corporate Communication |
| Amanah | Pilihan Terbanyak saat Survei | |
| Tidak menunda pekerjaan dan selalu memastikan target tercapai tepat waktu | 16 | |
| Memastikan setiap keputusan diambil dengan mempertimbangkan etika dan tanggung jawab sosial | 12 | |
| Menerima konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil dalam tim | 1 | |
| Kompeten | Pilihan Terbanyak saat Survei | |
| Terus belajar hal baru di luar tugas utama untuk meningkatkan produktivitas | 15 | |
| Menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil terbaik | 10 | |
| Memberikan bimbingan atau sharing kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan | 4 | |
| Harmonis | Pilihan Terbanyak saat Survei | |
| Mengedepankan komunikasi yang baik dalam tim untuk menghindari konflik | 13 | |
| Menciptakan lingkungan kerja yang bebas diskriminasi bagi semua anggota tim | 10 | |
| Membantu rekan kerja yang kesulitan tanpa diminta | 6 | |
| Loyal | Pilihan Terbanyak saat Survei | |
| Mengedepankan tujuan tim dan perusahaan di atas kepentingan pribadi | 14 | |
| Menjaga integritas dengan tidak menerima keuntungan pribadi dalam tugas yang dilakukan | 10 | |
| Menghindari tindakan atau perkataan yang merugikan citra perusahaan di luar lingkungan kerja | 5 | |
| Adaptif | Pilihan Terbanyak saat Survei | |
| Menerima dan berpartisipasi dalam penerapan kebijakan baru di perusahaan | 12 | |
| Selalu mencari cara/ide baru untuk meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan | 12 | |
| Mengevaluasi setiap kesalahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk belajar | 5 | |
| Kolaboratif | Pilihan Terbanyak saat Survei | |
| Mengadakan sesi berbagi ilmu antar fungsi/unit untuk meningkatkan sinergi | 13 | |
| Melibatkan semua anggota tim dalam diskusi dan pengambilan keputusan | 11 | |
| Menyampaikan informasi secara jelas dan tepat untuk menghindari kesalahpahaman | 5 | |

1. Evaluasi Program LCV 2024

C. Lesson Learned 2024 dan Improvement 2025

| Parameter | Lesson Learn 2024 | Improvement 2025 |
|---|--|---|
| Strategi Budaya (Project Charter Budaya) | <ul style="list-style-type: none"> Banyak Project Charter Budaya yang belum menasaskan langsung pada target bisnis/pain poin fungsi. Program Budaya masih sedikit yang bersifat strategis. | Project charter budaya diharapkan menasaskan langsung pada KPI/RKAP/RJPP/Top Risk, sehingga Program Budaya akan lebih strategis dan dapat dikuantifikasi (contoh: adanya peningkatan revenue). |
| Pelaporan Bulanan | Pelaporan Bulanan masih banyak yang tidak konsisten. | <ul style="list-style-type: none"> Pelaporan bulanan diharapkan dapat dilakukan secara rutin setiap bulan. Skor pelaporan bulanan akan dibuat lebih besar sebagai bagian dari komitmen bulanan. |
| Apresiasi dari Pelanggan | Masih banyak yang meng-upload reward untuk memenuhi parameter evidence apresiasi dari pelanggan | <ul style="list-style-type: none"> Apresiasi tidak sama dengan reward Apresiasi harus relevan dengan implementasi program budaya yang tertuang dalam project charter budaya |
| Reward & Consequences | Banyak Reward and Consequences yang diberikan tidak sesuai/tidak relevan dengan yang telah dikomitmenkan pada Project Charter Budaya. | Reward and Consequences harus relevan dengan implementasi program budaya yang tertuang dalam Project Charter Budaya. |
| System | Masih adanya multi interpretasi dalam penggunaan Pakta Integritas dan pernyataan komitmen untuk memenuhi evidence system implementasi AKHLAK. | Fokus pada alignment dan integrasi kedalam bisnis proses meliputi penyempurnaan Pedoman/TKO/TKI/kontrak existing atau bentuk lainnya. |

1. Evaluasi Program LCV 2024

D. Summary Improvement 2025



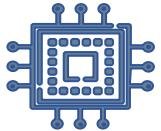
PENAJAMAN PARAMETER

Simplifikasi & Mempertajam Parameter LCV 2025 dan Penyelarasan dengan "Impact to Business" dan "10 Fokus Keberlangsungan PERTAMINA".



PRA- SURVEY

Pra -Survey diberikan untuk menjadi Baseline pemahaman dan menjadi acuan untuk program edukasi/ Survey mandiri masing-masing unit



PENERAPAN TEKNOLOGI AI (LCV ASSISTANCE)

Penggunaan teknologi AI dalam proses LCV 2025 dengan penggunaan LCV Assistance.

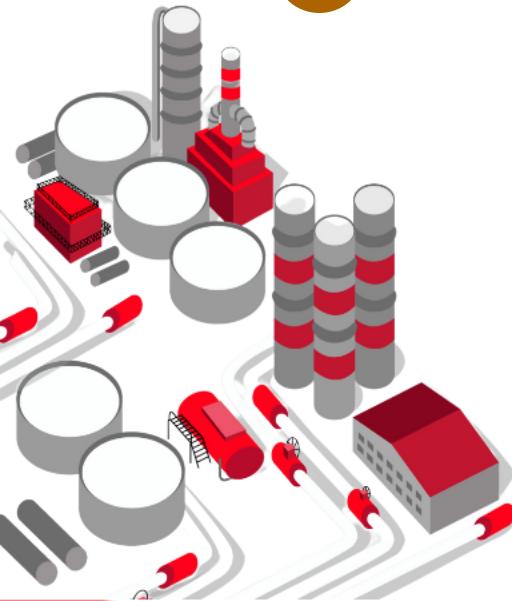


PENINGKATAN SKOR PENILAIAN EVIDENCE PCB

Skor Penilaian Evidence meningkat menjadi 350 (+50) dengan ketentuan yang berlaku .

2. Pelaksanaan Program LCV 2025

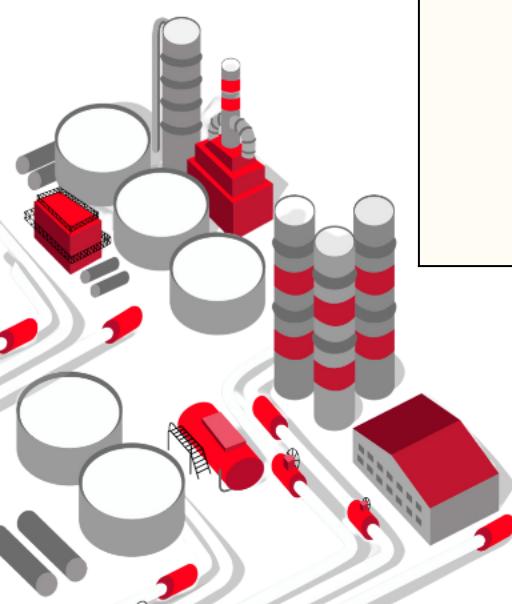
- A. Target LCV 2025
- B. Framework & Cycle LCV, Pedoman dan TKO Culture, serta Maturity Level Organization Culture
- C. Improvement Program LCV 2025
- D. 9 Parameter Asesmen LCV 2025



2. Pelaksanaan Program LCV 2025

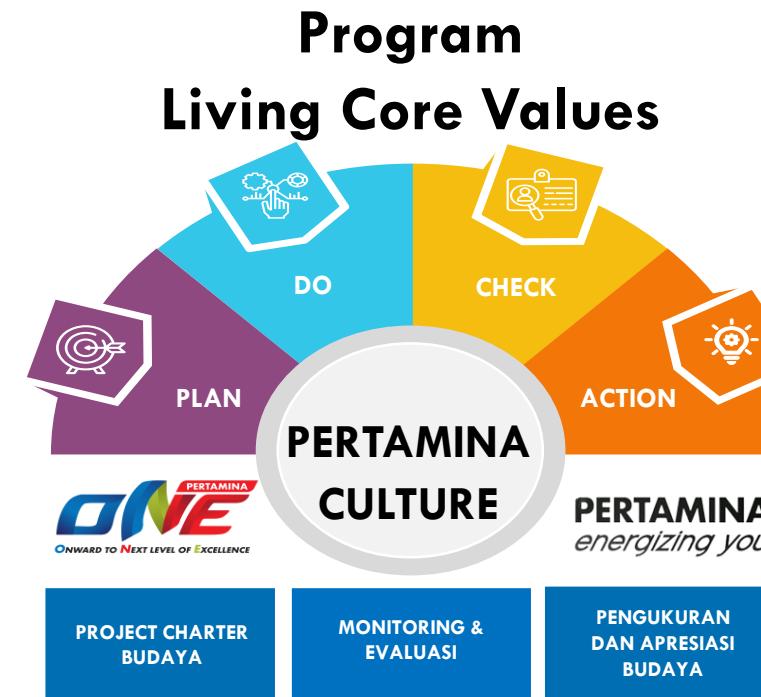
A. Target LCV 2025

| Target Maturity Level Culture 2025 | Top Risk Culture 2025 |
|------------------------------------|---|
| Level “Commitment (360-459)” | Penguatan Living Core Values AKHLAK pada Level “Commitment” |



2. Pelaksanaan Program LCV 2025

B. Framework Living Core Values



- ✓ **Business Goals**
- ✓ **High Performance Culture**

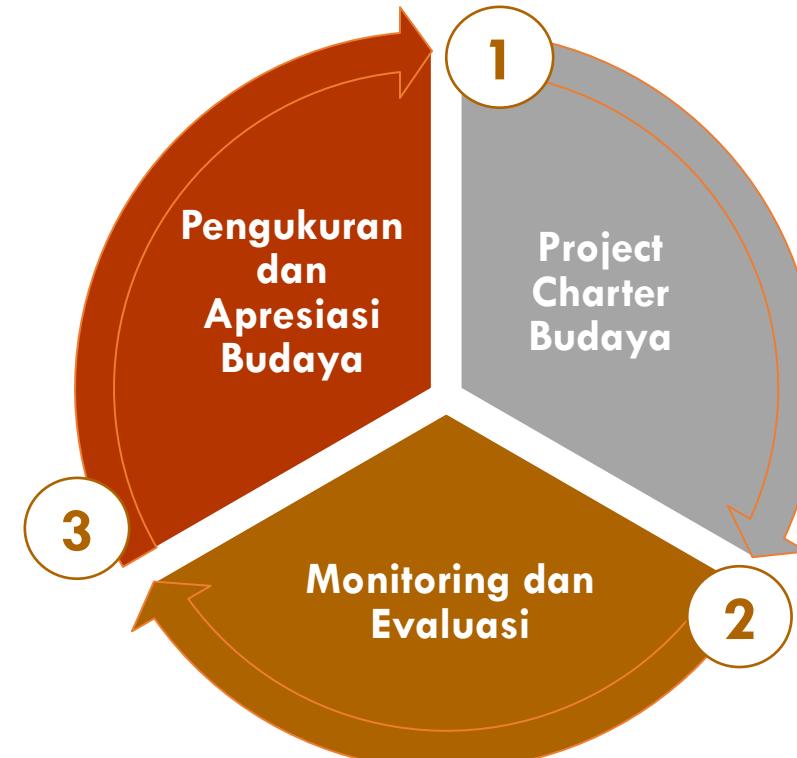


Implementasi Program Budaya melalui Living Core Values AKHLAK yang mendukung kebutuhan bisnis dan menciptakan High Performance Culture

2. Pelaksanaan Program LCV 2025

B. Living Core Values Cycle

- ✓ Fokus kepada 9 **Leading Indicators**
- ✓ Enhancement **Realtime Digital Dashboard LCV**

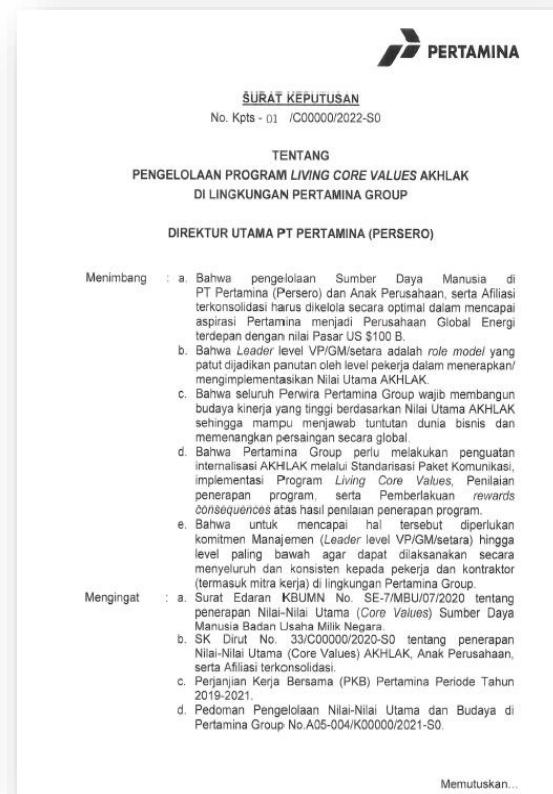


- ✓ Pembentukan **Steering Committee**
- ✓ Pelaksanaan **Monitoring & Evaluation** sesuai TKO
- ✓ **Dashboard** monitoring evaluasi LCV (evidence & skor)

- ✓ **Project Charter Budaya** yang berdampak pada bisnis dengan **boundary**:
 - **KPI / RKAP / RJPP / Top Risk** sesuai pain point fungsi
 - **PASTI** (Productivity, Accountability, Safety, Teamwork, Innovation)
 - **ONE PERTAMINA**
 - ONE Hour Meeting.
 - ONE Action.
 - ONE Kolab, maksimum 2 program dengan salah satu menyasar pada “10 Fokus keberlanjutan” .

2. Pelaksanaan Program LCV 2025

B. SK, Pedoman, dan TKO Culture



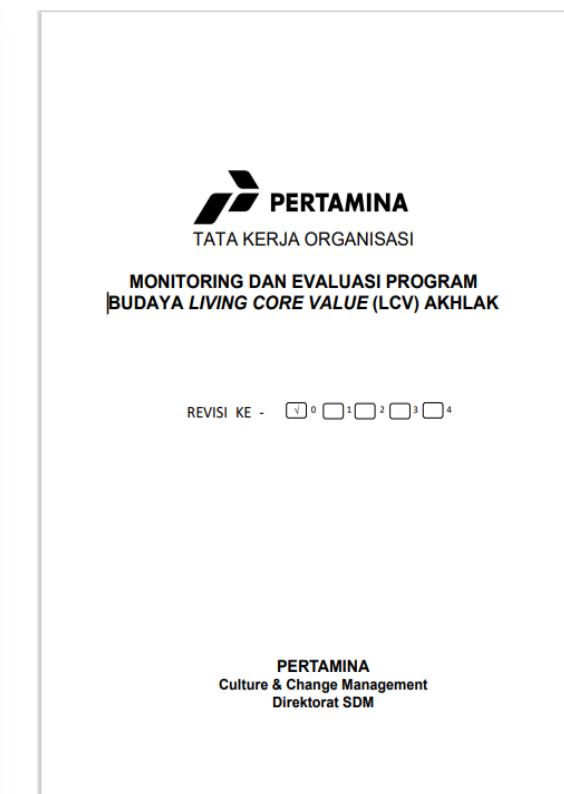
24 Jan 2022



29 Nov 2022



21 Okt 2022



1 Maret 2024

2. Pelaksanaan Program LCV 2025

B. Maturity Level Organization Culture

AKHLAK

Awareness :

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

Awareness
0 – 159

Acceptance :

Leader dan unit/ fungsi di bawahnya sudah menerima, melakukan, dan mulai mengkaji program budaya, serta mengimplementasikan Nilai Utama AKHLAK dan Critical Behavior.

Acceptance
160 – 259

Ownership
460 – 500

Ownership :

Sebagai role model, Leader telah menanamkan budaya dalam setiap elemen organisasi dan mengintegrasikannya ke dalam sistem manajemen, serta unit/ fungsi di bawahnya telah mampu beraktivitas sesuai dengan elemen budaya yang diharapkan.

Commitment
360 – 459

Commitment :

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

Engagement
260 – 359

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.

2. Pelaksanaan Program LCV 2025

B. Pengecekan Data Pelanggaran Implementasi AKHLAK 2025

Yang membantalkan penilaian positif, **pada masa penilaian (Okt 2024 – Sept 2025)**

AMANAH

Adanya **temuan fraud dan Pencemaran Nama Baik** pada salah satu anggota fungsi/ unit/ tim yang sudah diinvestigasi & terbukti oleh Fungsi Internal Audit (Sumber data: **Hasil investigasi dari Security/ Laporan hasil tindak lanjut investigasi Tim Industrial Relations/IR**).

KOMPETEN

< 90% anggota fungsi/ unit/ tim sudah mengikuti **e-learning modul AKHLAK dan RWP**
(Sumber Data : Learning Management System PCU)

HARMONIS

Adanya pelanggaran **harassment** oleh salah satu orang dalam fungsi/unit/tim yang sudah diinvestigasi & terbukti (Sumber data: **Hasil investigasi dari Security/ Laporan hasil tindak lanjut investigasi Tim IR**).

LOYAL

< 94% anggota fungsi/ unit/ tim tidak melakukan **Pelaporan Gratifikasi**
(Sumber data: **Gratifikasi di Fungsi Compliance**).

ADAPTIF

Adanya kejadian **Fatality fungsi/unit/tim**
(Sumber data : **Data Fatality di HSSE**).

KOLABORATIF

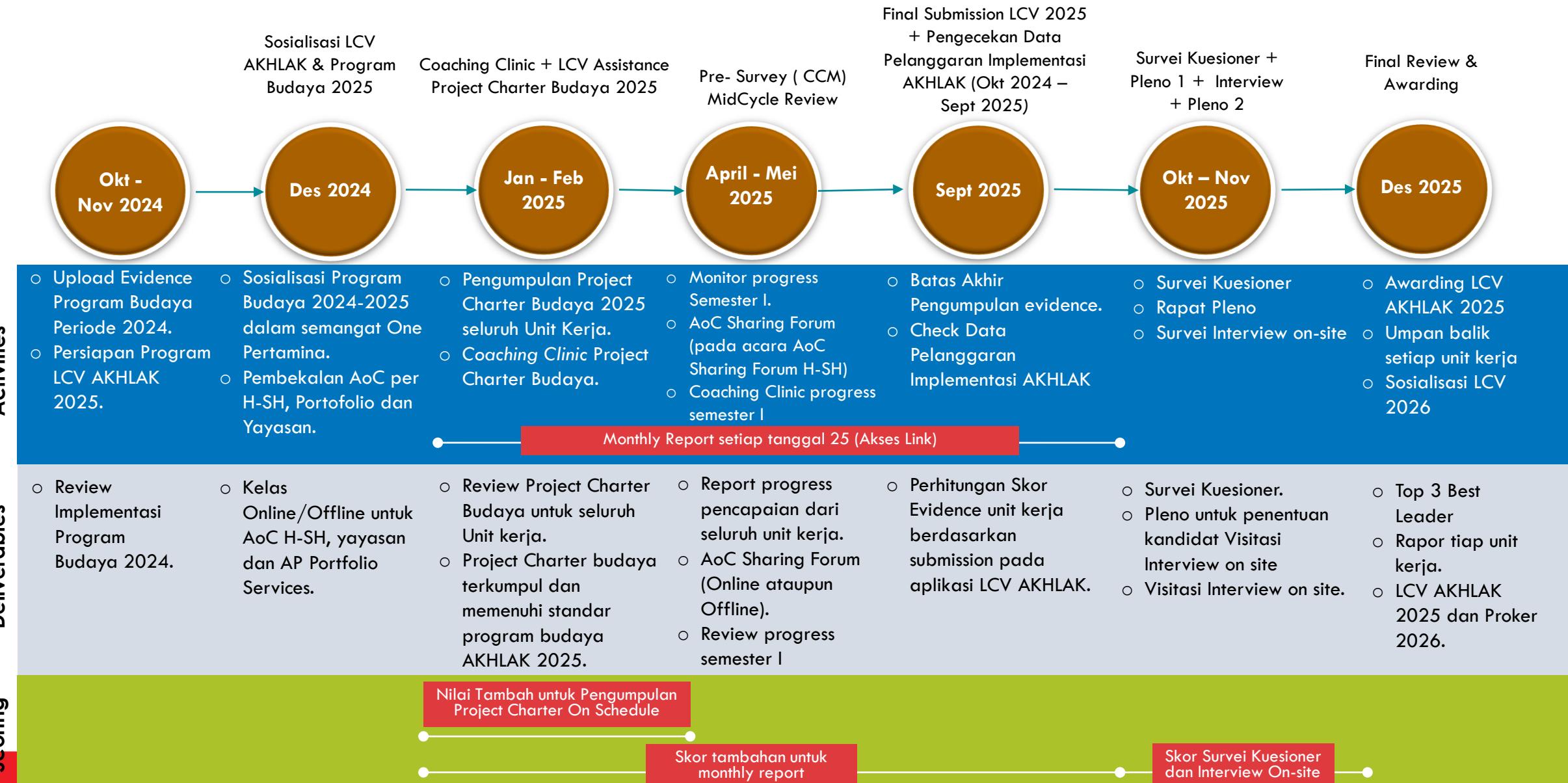
Persentase **jumlah AoC** dibanding total populasi fungsi/unit/tim level VP/GM, kurang dari 15%
(Sumber data: **Data AOC di Tim Culture HSH**)

2. Pelaksanaan Program LCV 2025

C. Improvement Program LCV 2025

| PERIODE | PROJECT CHARTER BUDAYA | PROGRAM BUDAYA | PELAPORAN | PROSES & PENILAIAN | APLIKASI |
|---------|--|---|--|---|--|
| 2024 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Menggunakan form Project Charter Budaya (Deliverables & PASTI) ✓ Ada penilaian ketepatan waktu submit Project Charter | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ada 3 jenis program : <ol style="list-style-type: none"> 1. Program Standar (One Hour Meeting) 2. Program Mandatory (ONE ACTION) 3. Program Spesifik (ONE KOLAB). ✓ Jumlah Maksimum Program Budaya yang dilaporkan sebanyak 4 Program: <ol style="list-style-type: none"> 1. 1 Program Standar 2. 1 Program Mandatory 3. Max. 2 Program Spesifik | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dilaporkan setiap bulan max. tgl 15 bulan berikutnya ✓ Ada penilaian atas ketepatan penyampaian laporan bulanan | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 9 Parameter Penilaian ✓ Adanya Coaching Clinic yang terjadwal (Project Charter & Progress Semester I) ✓ Skor evidence dapat dimonitor setiap bulan di tanggal 25 melalui Akses Link: http://ptm.id/skorlivingcorevaluesAK_HLAK ✓ Target Skor Maturity Level Culture 2024: 330 (Engagement) | <p>Web aplikasi untuk submit evidence :</p> <p>https://apps.pertamina.com/livingcorevalues/login</p> |
| 2025 | Tidak ada perubahan. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Program budaya : <ol style="list-style-type: none"> 1. Program Standar (One Hour Meeting). 2. Program Mandatory (ONE ACTION) 3. Program Spesifik (ONE KOLAB) Maksimum 2 program dengan salah satu wajib menyasar pada “10 Fokus Keberlanjutan Pertamina” . | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dilaporkan setiap bulan max. tgl 15 bulan berikutnya ✓ Peningkatan bobot penilaian atas ketepatan penyampaian laporan bulanan (30 ke 50). | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluasi alignment terkait skor LCV dengan Skor LBS leader ✓ Target Skor Maturity Level Culture 2025: 360 (Commitment). ✓ Skor 9 Parameter naik menjadi 350 (+50). Penjelasan di slide berikutnya. ✓ Aligning LCV dengan PMS (Performance Management System) dengan Skor Maturity Level sebagai Representasi Nilai LBS Leader. | Tidak ada perubahan. |

Periode dan Tahapan Program Living Core Values AKHLAK 2025



2. Pelaksanaan Program LCV 2025

D. 9 Parameter Asesmen LCV 2025

| | Dimensi | Indikator | Parameter Penilaian Evidence (total Skor 350) | Parameter Penilaian Kuesioner & Interview |
|----------------|--|---|--|--|
| People | Role Modeling | Leader/ Manajemen & Change Agent (AoC) | 1. Strategi Budaya – (70) 2. Monitoring dan Evaluasi Program Budaya oleh AoC dan Pimpinan – (70) | 1. Strategi Budaya 2. Monitoring dan Evaluasi Program Budaya oleh AoC dan Pimpinan |
| Process | Fostering understanding and conviction | Komunikasi | 3. Sosialisasi dan Partisipasi dalam Program Budaya – (50) | 3. Sosialisasi dan Partisipasi dalam Program Budaya |
| | | | 4. Pelaporan Bulanan (50) 5. Apresiasi dari Pelanggan – (20) | 6. Impact to Business dari Program Budaya |
| System | Developing talent and skills | Learning & Development | 7. Pemahaman Program Budaya – (30) | 7. Pemahaman Program Budaya |
| | Reinforcing with formal Mechanisms | Reward & Consequences | 8. Reward/ Consequences untuk Pekerja dan Mitra Kerja - (20) | 8. Reward/ Consequences untuk Pekerja dan Mitra Kerja |
| | | Sistem | 9. SK AoC (x) dan Sistem Implementasi (yang Impact to Business & AKHLAK) – (40) | |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN EVIDENCE | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|-----------------|--|--|----------------------|------------------------|
| 1 | Strategi Budaya | Program budaya disusun berdasarkan pain point/ peluang bisnis unit dan dituangkan secara runut dalam project charter budaya. Termasuk identifikasi kriteria (Productivity, Accountability, Safety, Team Work, Innovation) yang terdampak dari deliverables/output program budaya yang disusun. | 1.1 Keterkaitan antar Item 1.1.1 Item pada pain poin/kendala/peluang bisnis terjawab pada business initiatives improvement 1.1.2 Pain Poin/peluang bisnis berkaitan dengan program budaya 1.1.3 Pain Poin/peluang bisnis berkaitan dengan deliverables 1.2 Kualitas Project Charter Budaya 1.2.1 Goals Business Initiatives dibuat sesuai format yang diberikan dalam template project charter budaya 1.2.2 Goals Business Initiatives dibuat secara terukur (kuantitatif) <ul style="list-style-type: none"> 1.2.2.1 Goals Business Initiatives dibuat secara terukur (kuantitatif) dan berdampak Strategis 1.2.2.2 Goals Business Initiatives dibuat secara terukur (kuantitatif) dan berdampak Taktis 1.2.2.3 Goals Business Initiatives dibuat secara terukur (kuantitatif) dan berdampak Operasional 1.2.3 Kriteria PASTI (Productivity, Accountability, Safety, Team Work, Innovation) <ul style="list-style-type: none"> 1.2.3.1 Deliverables seluruh program budaya menasas minimal 2 dimensi PASTI 1.2.3.2 Deliverables seluruh program budaya menasas minimal 4 dimensi PASTI 1.2.3.5 Deliverables seluruh program budaya menasas pada seluruh dimensi PASTI 1.2.4 Reward & Consequences sesuai dengan masing-masing program budaya 1.3 Pengumpulan Project Charter Budaya yang telah ditandatangani <ul style="list-style-type: none"> 1.3.1 Maksimum bulan Februari 1.3.2 Setelah Februari | 70 | Project Charter Budaya |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|--|---|----------------------|--|
| 2 | Monitoring dan Evaluasi Program Budaya oleh AoC dan Pimpinan | Peran AoC dan Pimpinan dalam memonitor dan mengevaluasi implementasi Program Budaya 2.1 Realisasi program budaya (Standarisasi, Mandatory, Spesifik) <ul style="list-style-type: none"> 2.1.1 Realisasi program <50% 2.1.2 Realisasi program $\geq 50\% - 75\%$ 2.1.3 Realisasi program 100% 2.2 Peran AoC & Pimpinan dalam Monitoring & Evaluasi <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Pimpinan memberikan feedback terhadap implementasi program budaya sesuai indikator PASTI 2.2.2 Pimpinan memberikan feedback terhadap implementasi program budaya sesuai indikator PASTI & Alignment KPI/ business impact | 70 | Form Penjelasan Dokumentasi dan Monitoring |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN EVIDENCE | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|--|--|--|----------------------|---|
| 3 | Sosialisasi dan Partisipasi dalam Program Budaya | Melaksanakan internalisasi program budaya (Standar, Mandatory, dan Spesifik), sosialisasi AKHLAK & ONE PERTAMINA, serta partisipasi kegiatan budaya korporat dan stakeholder | <p>3.1 Sosialisasi (AKHLAK & ONE PERTAMINA)</p> <p>3.1.1 Sosialisasi Multi forum (kelas online/offline, training, meeting, dan acara lainnya yang bertemakan Program Budaya) min 3 kegiatan forum</p> <p>3.1.2 Sosialisasi Multi forum (kelas online/offline, training, meeting, dan acara lainnya yang bertemakan Program Budaya) >3 kegiatan forum</p> <p>3.2 Partisipasi Pimpinan (VP/GM), AoC, Pekerja, dan Mitra Kerja</p> <p>3.2.1 Partisipasi dalam program budaya (Standar, Mandatory, dan Spesifik)</p> <p>3.2.1.1 AoC, pekerja, dan mitra kerja terlibat dalam 1-2 kegiatan program budaya</p> <p>3.2.1.2 AoC, pekerja, dan mitra kerja terlibat dalam 3 kegiatan program budaya</p> <p>3.2.1.3 AoC, pekerja, dan mitra kerja terlibat dalam seluruh kegiatan program budaya</p> <p>3.2.2 Narasumber (per kegiatan)*</p> <p>3.2.2.1 AoC/Pekerja/Mitra Kerja sebagai narasumber</p> <p>3.2.2.2 Pimpinan (VP/GM) sebagai narasumber</p> <p>3.2.3. Jangkauan Partisipan Program Budaya (Kategori GM)</p> <p>3.2.3.1 Partisipan hanya berasal dari Local Area/HO (PIC program berdomisili)</p> <p>3.2.3.2 Partisipan berasal lebih dari 1 area/ fungsi/ unit kerja</p> <p>3.3 Partisipasi fungsi atau unit kerja dalam kegiatan program budaya korporat dan stakeholder (Survei terkait Budaya, Event korporat maupun stakeholder terkait budaya)</p> | 50 | Bukti Pelaksanaan komunikasi dan Program Budaya (Form penjelasan Dokumentasi) |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN EVIDENCE | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|-------------------------------|--|--|----------------------|----------------------------------|
| 4 | Konsistensi Pelaporan Bulanan | Konsistensi dalam dokumentasi dan pelaporan implementasi program budaya. | 4.1 Pelaporan Bulanan 4.1.1 Tidak melaporkan 4.1.2 Pelaporan lewat dari jadwal (diatas tanggal 15) 4.1.3 Melaporkan tepat waktu (s/d tanggal 15) | 50 | Bukti Pelaksanaan program budaya |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN EVIDENCE | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|--------------------------|--|--|----------------------|--|
| 5 | Apresiasi dari pelanggan | Tingkat apresiasi (baik berupa testimoni tertulis, email justifikasi prestasi dan laporan validasi bahwa program tersebut memberikan impact) yang diterima baik internal maupun eksternal – atas implementasi program budaya . | 5.1 Pemberi apresiasi 5.1.1 Mendapat apresiasi antar fungsi 5.1.2 Mendapat apresiasi antar unit/direktorat 5.1.3 Mendapat apresiasi antar entitas bisnis | 20 | Bukti Testimoni Apresiasi – terkait program budaya One Pertamina (Standar, Mandatori & Spesifik) |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN KUESIONER | DOKUMEN |
|----|--------------------|--|---|-----------|
| 6 | IMPACT to Business | Program budaya yang dilakukan memiliki hasil atau dampak | Productivity : Peningkatan efisiensi, motivasi pencapaian kinerja dan produktivitas. Accountability : Peningkatan tanggung jawab pribadi Safety : Peningkatan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan keselamatan di tempat kerja Teamwork : Peningkatkan kolaborasi, komunikasi ,dan semangat saling mendukung dalam tim Innovation : Penciptaan lingkungan yang merangsang ide kreatif, Pendekatan baru dan solusi inovatif dalam pekerjaan | KUESIONER |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN EVIDENCE | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|--|---|---|----------------------|---|
| 7 | Pemahaman program budaya (AKHLAK, ONE PERTAMINA, Program Budaya) | Memastikan Pemahaman Pekerja dan Mitra Kerja dalam pelaksanaan program budaya (AKHLAK, ONE PERTAMINA, Program Budaya) | 7.1 Upaya peningkatan pemahaman pekerja dan mitra kerja, dengan Edukasi/kuis/survei/tanya jawab/pengukuran pemahaman lainnya yang dilakukan secara mandiri. 7.1.1 Tidak dilakukan 7.1.2 Dilakukan ≤ 2 x per-periode LCV 2025 (Okt 2024-Sept 2025) 7.1.3 Dilakukan > 2 x per-periode LCV 2025 (Okt 2024-Sept 2025) | 30 | Bukti Pelaksanaan Learning (Evaluasi Pemahaman) |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN EVIDENCE | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|---|--|--|----------------------|---|
| 8 | Reward / Consequences untuk pekerja dan mitra kerja | Pemberian Reward dan atau Consequences sesuai dengan ketentuan program budaya yang tercatat dalam Project Charter Budaya | 8.1 Penerapan Rewards dan/atau Consequences dilakukan secara informal (hanya dokumentasi foto) dan tidak tercatat 8.2 Penerapan Rewards dan/atau Consequences dilakukan secara formal dan tercatat/terdokumentasikan (penghargaan berupa sertifikat/ mem/ dsb) untuk sebagian program budaya 8.3 Penerapan Rewards dan/atau Consequences dilakukan secara formal dan tercatat/terdokumentasikan (penghargaan berupa sertifikat/ mem/ dsb) untuk keseluruhan program budaya | 20 | Project Charter Budaya (Poin Ketentuan Reward & Consequences), serta Bukti Penerapannya |

9 Parameter Asesmen LCV 2025

| No | PARAMETER | DESKRIPSI | LEVEL/KATEGORI PENILAIAN EVIDENCE | TOTAL NILAI MAKSIMUM | DOKUMEN EVIDENCE |
|----|---------------------------------------|--|--|----------------------|---|
| 9 | SK AoC dan Sistem Implementasi AKHLAK | Sistem yang memudahkan pekerjaan di unit/ fungsi, dan terintegrasi dengan Nilai Utama AKHLAK (Contoh: STK/TKO/TKI Fungsi yang menjadikan Nilai Utama AKHLAK sebagai referensi untuk diimplementasikan, dan di luar AKHLAK Behavior Survey dalam IGS) | <p>9.1. Terdapat SK AoC yang masih berlaku di periode 2024-2025.</p> <p>9.2 Terdapat 1 sistem yang dijalankan unit/ fungsi terintegrasi dengan nilai AKHLAK.</p> <p>9.3 Terdapat realisasi nilai kuantitatif dari implementasi program budaya yang berkaitan dengan KPI dan berdampak langsung terhadap bisnis (Impact to Business), mengikuti contoh format yang ditentukan .</p> | 40 | SK/ SPrint AoC yang berlaku, serta Bukti Sistem Implementasi AKHLAK |

3. Program Budaya 2025

ONE PERTAMINA



PROGRAM STANDAR

ONE HOUR MEETING (ADAPTIF & KOMPETEN)

Program 'One Hour Meeting' usaha membangun budaya meeting yang efektif dan efisien di lingkungan PERTAMINA agar:

- Tidak ada meeting dalam meeting (fokus)
- Bangun suasana positif dan konstruktif
- Libatkan seluruh peserta yang diundang

1 Program

PROGRAM MANDATORY

ONE ACTION (AMANAH & LOYAL)

Program "ONE ACTION" adalah program budaya untuk memberikan kualitas terbaik dalam setiap aspek pekerjaan.

1 Program

PROGRAM SPESIFIK

ONE KOLAB (KOLABORATIF & HARMONIS)

Program budaya unggulan yang dapat meningkatkan kinerja fungsi melalui kolaborasi dan sinergi antar fungsi/Direktorat/Entitas bisnis, dengan salah satu wajib menasarkan pada "10 Fokus Keberlanjutan Pertamina".

Max. 2
Program

Direktorat SDM

1. ONE HOUR MEETING

MENGAPA HARUS DIJALANKAN ?

- ✓ Survei dan FGD WFH 2021 di PERTAMINA mendapatkan bahwa **diperlukan pengelolaan meeting yang lebih efektif, persiapan rapat prioritas meeting dan menghindari double meeting.**
- ✓ Dengan meeting efektif yang produktif, dihadiri oleh orang yang tepat, berakhir dengan jelas maka ada waktu untuk bekerja menindaklanjuti hasil meeting.

CARANYA ?

1. Persiapkan Meeting

- ✓ Tentukan **tujuan dan agenda meeting**
- ✓ Tetapkan **peserta meeting** dan perannya masing-masing
- ✓ Kirimkan **materi meeting** kepada peserta bersamaan dengan undangan minimal **sehari sebelumnya**

2. Mulai dan Akhiri meeting tepat waktu

- ✓ Tentukan **durasi meeting**, upayakan selesai dalam 60 menit
- ✓ Bacakan **tata-tertib meeting**
- ✓ Tunjuk **PIC Meeting*** untuk notulensi, dan menjaga disiplin terhadap agenda pembahasan

3. Sepakati hasil meeting

- ✓ Susun **notulensi meeting** dengan format SAMBAL (lengkap dengan deadline dan PIC tindak lanjut)
- ✓ Sepakati **hasil meeting** dan bacakan sebelum meeting
- ✓ ditutup
- ✓ **Monitor progress** tindak lanjut sampai selesai



CONTOH ONE HOUR MEETING

Program Budaya

ONE HOUR MEETING : **MELODI** (MonEv Layanan dan Organisasi, lengkap Dokumentasi Implementasi)

Meeting berkala bulanan max. 1jam untuk membahas kinerja layanan dan improvement yang dapat dilakukan serta kelengkapan dokumen untuk petunjuk implementasi berbagai system layanan yang diberikan kepada seluruh pegawai agar tercipata layanan sesuai SLA dan berbagai TKO/TKI yang update.

Work Plan Budaya

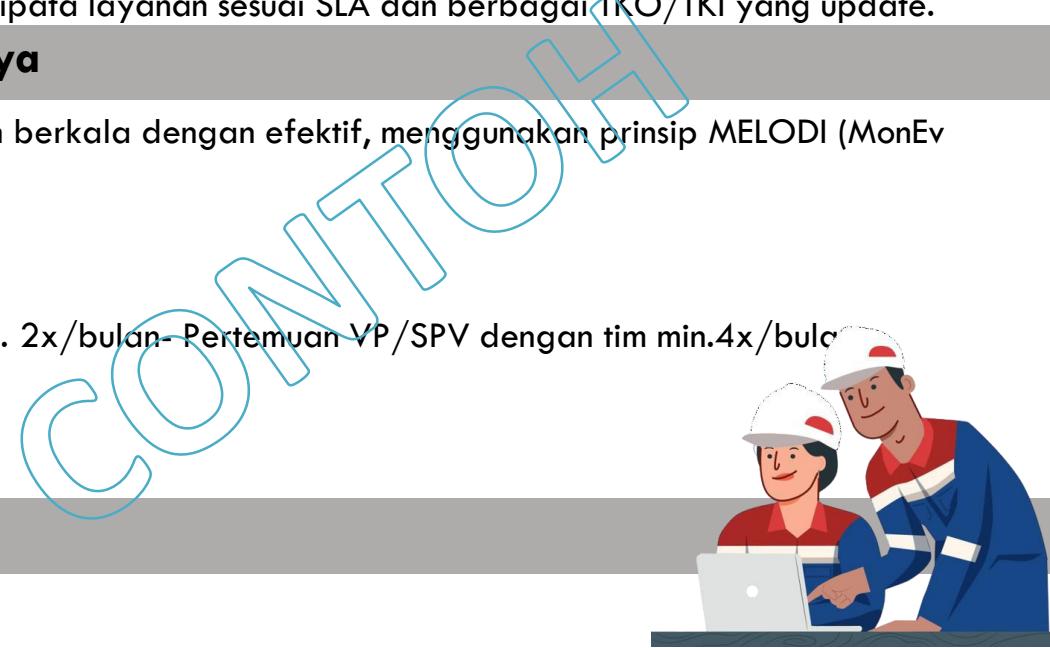
1. Membangun komunikasi secara terbuka kepada seluruh pekerja secara berjenjang dan berkala dengan efektif, menggunakan prinsip MELODI (MonEv Layanan dan Organisasi, lengkap Dokumentasi Implementasi)
2. Mengkomunikasikan dan sosialisasikan, prinsip MELODI
3. Menunjuk PIC MELODI
4. Melaksanakan MELODI:MR Manajer 1x/bulan- Pertemuan manajer dengan tim unit min. 2x/bulan- Pertemuan VP/SPV dengan tim min.4x/bulc
5. Mengikuti Town Hall Meeting BoD ke Seluruh Pekerja (Performa Perusahaan)
6. Pemantauan ketepatan meeting sesuai kriteria & Prinsip MELODI , secara bulanan .
7. Evaluasi efektivitas meeting 2 bulanan

Deliverables

1. Kepastian jadwal meeting & Efisiensi waktu
2. Lebih mudah memantau Follow up meeting dan progressnya
3. Membangun budaya komunikasi terbuka dan inklusif .

Seluruh fungsi di unit kerja

Desember 2024 – Oktober 2025 (Siklus LCV-Project Charter Budaya) sampai seterusnya setelah menjadi kebiasaan baru



2. ONE ACTION

APA DAN BAGAIMANA ?

ONE ACTION dilakukan dengan menerapkan 3 kaidah (C2NO):

1. COMPLIANCE : Secara aktif menegakkan penerapan seluruh peraturan perusahaan.

Hal ini ditujukan untuk menghilangkan perilaku :

- Bekerja tanpa memahami prosedur kerja
- Berkompromi terhadap penyalahgunaan wewenang
- Ketidakpedulian terhadap kepatuhan dan kepatutan di lingkungan kerja

2. NO DELAY : Secara proaktif memulai pekerjaan sesegera mungkin dan menyelesaiakannya sesuai dengan time line

Hal ini ditujukan untuk menghilangkan perilaku :

- Menunda-nunda pekerjaan
- Ketidakdisiplinan memonitor dan mengevaluasi pekerjaan secara berkala

3. NO MISTAKES: Secara konsisten bekerja akurat dan tepat

Hal ini ditujukan untuk menghilangkan perilaku :

- Lalai yang menghasilkan kesalahan
- Enggan meminta feedback dari rekan/atasan terhadap hasil pekerjaan



#OneEnergyOnePertamina

Program Budaya

ONE ACTION Dash-IAt (Dashboard Kegiatan Internal Audit)

Melakukan improvement terhadap dashboard kegiatan internal audit agar semua aktivitas dapat diselesaikan tepat waktu dengan Kualitas terbaik

Work Plan Budaya

1. Menentukan KPI yang paling relevan untuk dilakukan perbaikan dalam rangka memberikan kualitas terbaik No Delay, No mistake
2. Mendefinisikan scope dan objective yang fokus pada efektivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu proses penyelesaian audit
3. Review TKO Existing Compliance
4. Mengumpulkan data dan insights yang harus ada dalam dashboard No Delay
5. Mendsain dashboard menggunakan Power BI No mistake
6. Sosialisasi dan implementasi Dash-IAt kepada seluruh perwira di tungsi audit agar memiliki kebiasaan baru dalam melakukan pengkinian dashboard secara online No Delay, No mistake
7. Melakukan pemantauan dan penyesuaian bila diperlukan untuk membuat Dash-IAt tepat guna
8. Pemilihan duta ONE ACTION
9. Melakukan evaluasi bulanan atas ketepatan waktu dan kemajuan aktivitas

Deliverables

1. Adanya Sense of urgency dalam proses audit melalui DASH-IAT yang real time dan dapat dilihat oleh semua perwira
2. Percepatan proyek-proyek strategis melalui pendampingan konsultasi & advis oleh Tim IA lebih mudah teridentifikasi
3. Komite Audit dan pihak terkait memiliki akses terhadap dashboard kegiatan IA secara realtime.

Seluruh personil fungsi Internal Audit baik manajemen level maupun staf.

Maret-Juli 2023



Program Budaya

ONE ACTION KO-LIN TANG (KOmply LEAN nan TANGgap)

Melakukan improvement terhadap dashboard kegiatan internal audit agar semua aktivitas Maintenance dapat diselesaikan tepat waktu dengan Kualitas terbaik

1. Sosialisasi dan pelatihan kepatuhan terhadap prosedur kerja Lean Maintenance di seluruh unit kerja. Monitoring dan audit berkala untuk memastikan kepatuhan SLA (Service Level Agreement) secara real-time. (Compliance)
2. Penerapan dashboard digital untuk memantau progres pekerjaan dan SLA secara real-time. Rapat evaluasi mingguan untuk mengatasi keterlambatan pekerjaan dan tindak lanjut. (No Delay)
3. Implementasi sistem standardisasi checklist untuk meminimalkan kesalahan dalam eksekusi tugas prioritas. Review dan koreksi kualitas pekerjaan dengan feedback mingguan. (No Mistake)
4. Pemilihan duta ONE ACTION : KO-LIN TANG
5. Pemberian apresiasi bagi tim / unit kerja dengan engagement dan kontribusi terbaik .

Deliverables

1. Tercapainya 95% tugas prioritas Lean Maintenance yang diselesaikan tepat waktu sesuai SLA pada Q4 2025
2. Pengurangan kesalahan tugas sebesar 40% melalui standar checklist pekerjaan (No Mistake).
3. Dashboard digital untuk monitoring progres pekerjaan dan audit kepatuhan secara real-time. Evaluasi mingguan hasil kerja dengan laporan audit kepatuhan dan feedback korektif.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025

CONTOH



#OneEnergyOnePertamina

3. ONE KOLAB

APA ITU ONE KOLAB?

Program budaya unggulan yang dapat meningkatkan kinerja fungsi melalui kolaborasi dan sinergi antar fungsi/Direktorat/Entitas Bisnis



MENGAPA HARUS ONE KOLAB?

Transformasi Pertamina memerlukan kolaborasi dan sinergi di antara fungsi/direktorat/entitas bisnis dalam rangka mencapai kinerja terbaik sebagai satu kesatuan PERTAMINA



BAGAIMANA MELAKUKAN ONE KOLAB ?

- Setiap fungsi membuat **perbaikan proses kerja atau terobosan (inovasi)**.
- Prioritas perbaikan dan inovasi dilakukan pada proses kerja yang dapat meningkatkan layanan dan kepuasan stakeholder
- Proses perbaikan wajib dilakukan dengan membangun kolaborasi dan sinergi antar fungsi/Direktorat/Entitas Bisnis
- **Program Spesifik (ONE KOLAB) . Maksimum 2 program dengan salah satu wajib menyasar pada “10 Fokus Keberlanjutan Pertamina” .**

(Program Kolaborasi yang tidak termasuk 10 Fokus Keberlanjutan)

Program Budaya

ONE KOLAB : GEMILANG

(Group Efektif melalui Inovasi, Lean Thinking, dan Aktivitas Nyata Gabungan)

Work Plan Budaya

1. Membentuk kelompok kerja berbasis proyek yang mendukung ide inovatif dan penerapan prinsip Lean Thinking dalam aktivitas sehari-hari. Setiap kelompok kerja menghasilkan minimal 1 proyek inovatif dalam 3 bulan pertama.
2. Mengembangkan proses brainstorming dan ideation session setiap bulan untuk menciptakan ide baru yang bisa meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
3. Mengintegrasikan prinsip-prinsip Lean Thinking dalam operasional harian dengan fokus pada pengurangan pemborosan dan peningkatan nilai tambah bagi perusahaan.
4. Mengorganisir kegiatan proyek lintas fungsi yang melibatkan seluruh unit untuk mengimplementasikan ide-ide yang dihasilkan, serta memastikan keterlibatan semua tim dalam setiap tahap pelaksanaan.
5. Melakukan evaluasi progres dan hasil dari aktivitas yang telah dilaksanakan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta keberhasilan yang dicapai.

Deliverables

1. Peningkatan Efektivitas Tim: Terbentuknya tim yang lebih produktif dan berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.
2. Implementasi Inovasi Berkelanjutan: Terciptanya solusi inovatif yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi proses dan mengurangi pemborosan di seluruh organisasi.
3. Penerapan Lean Thinking yang Konsisten: Proses operasional yang lebih ramping, dengan fokus pada efisiensi, pengurangan pemborosan, dan peningkatan nilai bagi pelanggan internal maupun eksternal.
4. Aktivitas Nyata yang Terintegrasi: Pengalaman langsung dalam pelaksanaan proyek lintas fungsi yang dapat memberikan dampak langsung terhadap produktivitas dan hasil kerja.
5. Evaluasi dan Umpan Balik yang Konstruktif: Sistem evaluasi yang terus berkembang untuk memastikan program ini memberikan hasil yang sesuai dengan ekspektasi dan dapat diadopsi oleh seluruh organisasi.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



#OneEnergyOnePertamina



Fokus 1

Addressing Climate Change

Menangani Perubahan Iklim

Menangani emisi gas rumah kaca yang dihasilkan perusahaan melalui operasinya, termasuk emisi non-GRK, untuk mencapai NZE pada tahun 2060 (atau lebih cepat).



Contoh aktivitas:*

1. Menggunakan bahan bakar alternatif (*fuel switching*) yang lebih ramah lingkungan dan inisiatif mendukung *low carbon heat*, misal: menggunakan biofuel untuk kendaraan pribadi/kantor, menggunakan *solar panel*, dan lain-lain.
2. 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.
3. Menggunakan transportasi umum jika bepergian dibandingkan transportasi pribadi.
4. Menyediakan lebih banyak armada dan rute *shuttle* untuk pekerja dari satu titik transportasi umum ke kantor, dan sebaliknya.

CONTOH 1. ONE KOLAB

(Align dengan Fokus 1 : Menangani Perubahan Iklim)

Program Budaya

ONE KOLAB : NO POL KA KA (No Polusi Ke/ dari Kantor)

Program kolaborasi khususnya antara HR , HSE dan para team leader untuk Kampanye “ No Polusi Ke/dari Kantor). Berlaku ke seluruh karyawan /unit .

Work Plan Budaya

1. Melakukan brainstorming dan mensepakati Bentuk implementasi: Uji Emisi kendaraan pribadi dan penggunaan transportasi (Publik/ Pribadi) yang ramah lingkungan tanpa banyak polusi
2. Mengidentifikasi aktivitas-aktivitas pokok yang menjadi kontributor utama pada pencapaian hasil tersebut, termasuk sosialisasi “10 Fokus Keberlanjutan Pertamina “
3. Membuat action plan untuk perbaikan bisnis proses atau terobosan pada aktivitas-aktivitas pokok tersebut. Misal : Program memfasilitasi Uji Emisi Kendaraan pribadi / pool Kantor . Pengecekan & Peningkatan kondisi mesin dan perawatannya . Penggunaan transport public akan diberikan apresiasi . Dan lainnya
4. Membuat evaluasi bulanan untuk progress pencapaian hasil dan kontribusi masing-masing fungsi.

Deliverables

1. Meningkatnya kesadaran pengendalian polusi dan mindset menjaga lingkungan dan minimalisir potensi polusi.
2. Monitoring kualitas emisi kendaraan , menjaga kondisi mesin dan kendaraan (aspek HSE) dan encouraging penggunaan transportasi public .
3. Peningkatan kolaboarasi dan kerjasama antar fungsi yang ditunjukkan dengan adanya inovasi dan kreativitas bersama

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



#OneEnergyOnePertamina



CONTOH 2. ONE KOLAB

(Align dengan Fokus 1 : Menangani Perubahan Iklim)

Program Budaya

ONE KOLAB : "IJOO AYO AYOO " (GREEN INNOVATION INITIATIVE)

Deskripsi: Program edukasi dan aktivasi spesifik terkait kesadaran dan penjagaan kelestarian lingkungan dalam keseharian lingkup pekerjaan untuk mendukung kampanye keberlanjutan dan pencapaian progress inisiatif perusahaan .

Work Plan Budaya

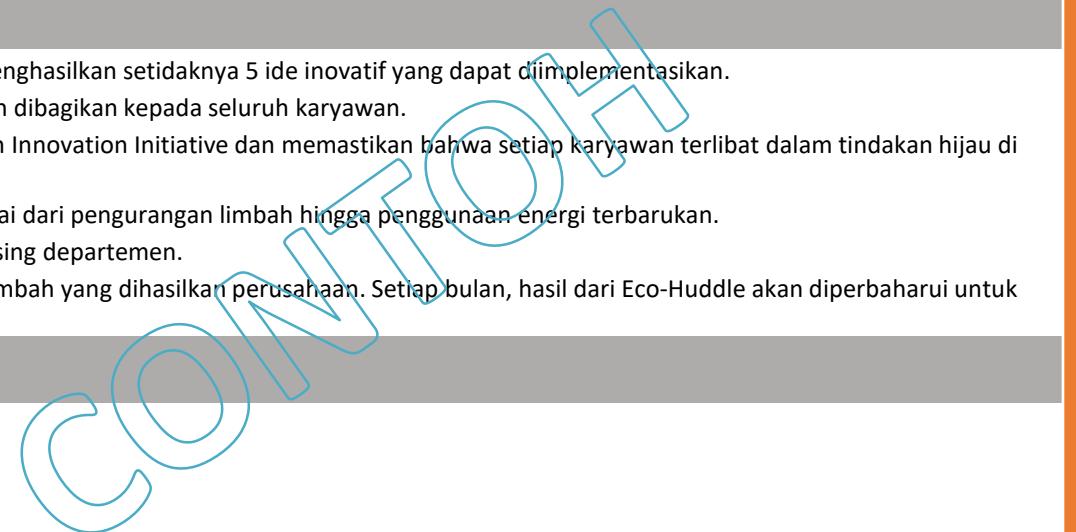
1. Melakukan Perencanaan kolaborasi (Eco-Strategic Workshop) , Workshop ini akan melibatkan minimal 4 departemen, menghasilkan setidaknya 5 ide inovatif yang dapat diimplementasikan.
2. Komunikasi & Sosialisasi (Eco-Storytelling Campaign) Setiap unit mengirimkan minimal 3 cerita inovatif yang kemudian akan dibagikan kepada seluruh karyawan.
3. Penentuan PIC (Eco-Champions) dari masing-masing departemen, bertanggung jawab untuk menggerakkan program Green Innovation Initiative dan memastikan bahwa setiap karyawan terlibat dalam tindakan hijau di tempat kerja.
4. Membuat Green Innovations Lab di ruang kerja untuk berekspeten dengan teknologi dan ide-ide ramah lingkungan, mulai dari pengurangan limbah hingga penggunaan energi terbarukan.
5. Mengadakan Eco-Huddle setiap bulan, yaitu pertemuan ringan dan informal di mana setiap Eco-Champion dari masing-masing departemen.
6. Membuat Green Impact Dashboard untuk memantau progres dalam pengurangan jejak karbon, penggunaan energi, dan limbah yang dihasilkan perusahaan. Setiap bulan, hasil dari Eco-Huddle akan diperbarui untuk memvisualisasikan dampak konkret dari setiap tindakan hijau yang diambil.

Deliverables

1. Didapatkannya Ide-Inovasi Hijau yang Diterima dan Dijalankan
2. Eco-Champions yang berperan aktif dalam menyebarkan dan menggerakkan ide-ide hijau dalam tim mereka.
3. Green Innovations Lab yang Berfungsi dan memberikan hasil nyata berupa pengurangan energi atau limbah.
4. Green Impact Dashboard yang Menginspirasi: Laporan bulanan yang menampilkan progress terhadap target keberlanjutan yang memberi inspirasi bagi seluruh karyawan untuk berpartisipasi lebih dalam dalam program ini.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



#OneEnergyOnePertamina



Fokus 3

Protecting Biodiversity

Melindungi Keanekaragaman Hayati

Menerapkan langkah-langkah dalam melindungi habitat alami, melestarikan keanekaragaman hayati, dan meminimalkan jejak ekologis dari operasi Pertamina



Contoh aktivitas:*

1. Berpartisipasi dalam upaya konservasi di daerah sekitar, seperti dengan penanaman bakau, rumput laut, pembersihan sungai, dan sebagainya.
2. Berpartisipasi dalam melestarikan keanekaragaman hayati flora dan fauna beserta habitatnya, seperti ikut serta dalam penanaman pohon dan program pelepasan satwa ke habitat asli.
3. Melakukan penelitian untuk mengidentifikasi spesies tumbuhan dan hewan di wilayah kegiatan operasional Pertamina.
4. 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

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 : “EMERSI-GAP “ (EMERGENCY RESPONSE TRAINING)

Deskripsi: Pelatihan tanggap darurat medis dan lingkungan untuk meningkatkan kesiapan operasional.

Work Plan Budaya

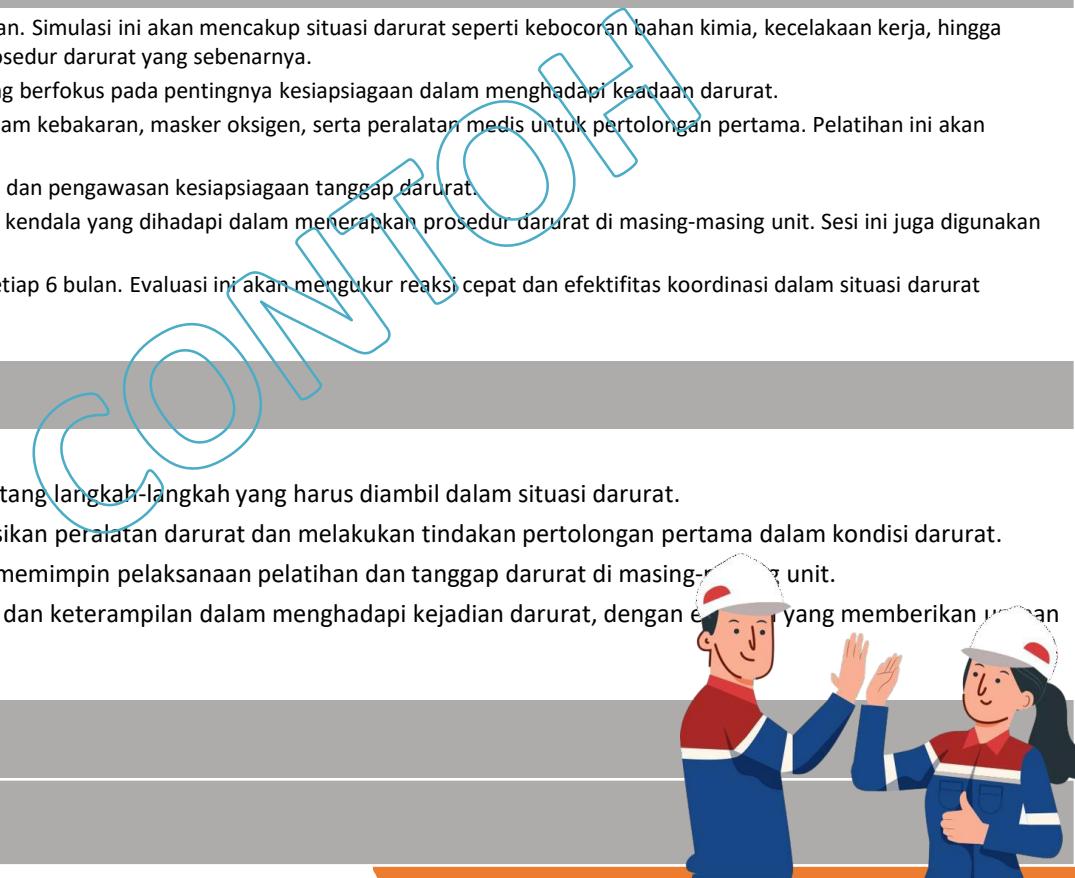
1. Perencanaan (Emergency Simulation Scenarios): Merancang serangkaian simulasi darurat yang mencakup skenario medis dan lingkungan. Simulasi ini akan mencakup situasi darurat seperti kebocoran bahan kimia, kecelakaan kerja, hingga bencana alam. Peserta akan dilibatkan dalam kolaborasi pemecahan masalah secara langsung dengan menggunakan peralatan dan prosedur darurat yang sebenarnya.
2. Komunikasi & Sosialisasi (Emergency Preparedness Awareness Campaign). Kampanye melibatkan poster, video, dan brosur edukasi yang berfokus pada pentingnya kesiapsiagaan dalam menghadapi keadaan darurat.
3. Teknis Pelaksanaan Singkat (Hands-on Training with Emergency Tools) melibatkan penggunaan alat tanggap darurat seperti alat pemadam kebakaran, masker oksigen, serta peralatan medis untuk pertolongan pertama. Pelatihan ini akan dilakukan melalui sesi workshop yang didampingi oleh tenaga profesional dalam penanganan medis dan lingkungan.
4. Menunjuk Emergency Response Coordinators di setiap lokasi operasional yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan pelatihan dan pengawasan kesiapsiagaan tanggap darurat.
5. Mengadakan Crisis Management Checkpoints setiap bulan, di mana setiap Emergency Response Coordinator melaporkan kesiapan dan kendala yang dihadapi dalam menerapkan prosedur darurat di masing-masing unit. Sesi ini juga digunakan untuk berbagi pengalaman dan evaluasi pelatihan yang telah dilakukan.
6. Evaluasi (Emergency Readiness Assessment): Melakukan evaluasi kesiapan tanggap darurat melalui simulasi lapangan yang diadakan setiap 6 bulan. Evaluasi ini akan mengukur reaksi cepat dan efektifitas koordinasi dalam situasi darurat sesungguhnya.

Deliverables

1. Adanya 5 skenario darurat medis dan lingkungan yang siap untuk diuji coba dalam pelatihan dan simulasi.
2. Kesadaran Siap Tanggap Darurat yang Meningkat yang menjangkau 90% karyawan, dengan pemahaman yang jelas tentang langkah-langkah yang harus diambil dalam situasi darurat.
3. Kemampuan Operasional Peralatan Darurat, Dimana Setiap karyawan yang terlibat dalam pelatihan dapat mengoperasikan peralatan darurat dan melakukan tindakan pertolongan pertama dalam kondisi darurat.
4. Koordinator Tanggap Darurat yang Terlatih, Penunjukan dan pelatihan Emergency Response Coordinators yang dapat memimpin pelaksanaan pelatihan dan tanggap darurat di masing-masing unit.
5. Adanya dokumen standar Evaluasi Keberhasilan dalam Simulasi, Simulasi tanggap darurat yang menunjukkan kesiapan dan keterampilan dalam menghadapi kejadian darurat, dengan evaluasi yang memberikan umpan balik konstruktif.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



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

Program Budaya

ONE KOLAB : "RIS-MA STADIY-ONN" (RISK MANAGEMENT STANDARDIZATION)

Deskripsi: Penyelarasan sistem manajemen risiko operasional untuk mencapai kategori SUPREME.

Work Plan Budaya

1. Perencanaan Risk Management Framework Alignment secara Kolaboratif, Menyusun dan merancang ulang Kerangka Kerja Manajemen Risiko untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko operasional dengan cara yang lebih terstruktur dan terstandarisasi. Melakukan penilaian kesenjangan antara sistem manajemen risiko yang ada dan standar SUPREME yang diinginkan.
2. Meluncurkan kampanye Bersama "Risk Awareness" yang menggunakan berbagai platform komunikasi (poster, video, seminar internal) untuk menjelaskan pentingnya pengelolaan risiko dalam setiap aktivitas operasional. Kampanye ini akan menjelaskan apa yang dimaksud dengan manajemen risiko SUPREME dan mengapa hal ini sangat penting untuk keberlanjutan perusahaan.
3. Menunjuk Risk Management Officers (RMO) di setiap departemen atau unit operasional yang akan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa standar manajemen risiko yang telah disepakati diterapkan dengan konsisten di seluruh perusahaan.
4. Mengadakan Risk Management Review Sessions setiap bulan untuk memantau implementasi manajemen risiko, serta mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau penyesuaian lebih lanjut. Sesi ini juga akan mencakup laporan progres dari masing-masing RMO dan evaluasi implementasi risiko.
5. Mengadakan workshop intensif mengenai manajemen risiko operasional, di mana karyawan akan dilibatkan langsung dalam studi kasus untuk menilai dan mengelola berbagai risiko yang dihadapi oleh perusahaan. Workshop ini akan mencakup simulasi untuk mengidentifikasi, menilai, dan memitigasi risiko sesuai dengan kerangka manajemen risiko SUPREME.
6. Melakukan penilaian Bersama terkait kematangan Risk Management Maturity untuk mengukur seberapa jauh penerapan standar SUPREME telah dicapai di seluruh organisasi. Evaluasi ini akan dilakukan oleh tim internal dan pihak ketiga untuk memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi kriteria kategori SUPREME dalam manajemen risiko.

Deliverables

1. **Risk Management Framework yang Terstandarisasi**, sesuai dengan standar **SUPREME**, siap diimplementasikan di seluruh unit operasional.
2. **Risk Management Officers yang Tenggap dan Terlatih**, yang siap untuk memimpin inisiatif manajemen risiko di unit mereka dan memastikan penerapan kebijakan yang konsisten.
3. Terbangunnya Kesadaran Risiko yang Meningkat, dengan 80% karyawan yang terlibat dalam kampanye kesadaran risiko dengan pemahaman yang kuat tentang pentingnya pengelolaan risiko yang proaktif.
4. Adanya Proses pengelolaan risiko yang terstandarisasi yang diimplementasikan di seluruh unit dengan hasil yang positif dalam mengurangi paparan terhadap risiko.
5. Adanya Hasil evaluasi **Risk Management Maturity** yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi atau melampaui standar **SUPREME** dalam mengelola risiko.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



► 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.

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.

5 GENDER EQUALITY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



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.

CONTOH 5. ONE KOLAB

(Align dengan Fokus 6: Menghargai dan Memberdayakan Pekerja)

Program Budaya

ONE KOLAB : "TALENTA INSIGHT" (Program Identifikasi dan Pengembangan Talenta Strategis)

Program pertemuan rutin, terstruktur dan tepat guna untuk memetakan potensi karyawan melalui asesmen komprehensif, termasuk keterlibatan perempuan di posisi strategis.

Work Plan Budaya

1. Joint Planning - Talent Mapping Strategy, Menyusun Talent Mapping Strategy yang melibatkan pengumpulan data karyawan melalui asesmen kompetensi, kinerja, dan potensi. Setiap karyawan akan dievaluasi berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan posisi strategis yang diinginkan, termasuk identifikasi potensi talenta perempuan untuk posisi-posisi kepemimpinan.
2. Komunikasi & Sosialisasi (Talenta Insights Campaign), Meluncurkan kampanye "Talenta Insights" yang menyosialisasikan pentingnya pengembangan talenta strategis di dalam perusahaan. Kampanye ini akan mencakup video inspiratif, panel diskusi dengan pemimpin perempuan, serta sesi sharing dari manajemen untuk menekankan pentingnya peran talenta dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. Menjalankan Teknis Pelaksanaan Singkat (Assessment Workshops & Leadership Training), workshop asesmen untuk mengevaluasi potensi karyawan yang akan dilanjutkan dengan pelatihan kepemimpinan khusus, terutama bagi talenta perempuan yang memiliki potensi untuk menduduki posisi strategis. Pelatihan ini akan meliputi soft skills, pengambilan keputusan, dan pembekalan untuk posisi manajerial.
4. Meeting / Komunikasi Rutin (Talent Review Sessions), setiap bulan di mana para Talent Development Leaders dan manajemen akan membahas perkembangan talenta yang telah diidentifikasi. Di sini, kemajuan karyawan dalam jalur pengembangan strategis akan dipantau dan dievaluasi secara teratur..
5. Menunjuk Talent Development Leaders di setiap departemen yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program asesmen dan pengembangan talenta strategis di unit masing-masing. Setiap leader akan dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi pengembangan talenta.
6. Melakukan Evaluasi (Leadership Readiness Assessment), Melakukan evaluasi kesiapan kepemimpinan bagi karyawan yang telah menjalani proses pengembangan talenta. Ini akan meliputi simulasi kepemimpinan, evaluasi kompetensi melalui tugas-tugas strategis, serta analisis kinerja.

Deliverables

1. Peta Talenta yang Teridentifikasi, yang memetakan potensi dan kesiapan karyawan untuk mengisi posisi-posisi strategis, dengan fokus pada pengembangan keterlibatan perempuan dalam posisi kepemimpinan.
2. Kampanye "Talenta Insights" yang berhasil mengedukasi karyawan mengenai pentingnya pengembangan talenta dan inklusivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.
3. Talent Development Leaders yang dapat secara efektif memimpin implementasi dan pengawasan proses pengembangan talenta strategis di seluruh organisasi.
4. Workshop asesmen dan pelatihan yang menghasilkan 30% dari peserta perempuan yang siap mengambil peran kepemimpinan strategis dalam perusahaan.
5. Evaluasi Kepemimpinan yang Mempersiapkan Talenta untuk Posisi Strategis.

Seluruh perwira di unit kerja

Jan – Dec 2025



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.



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:*

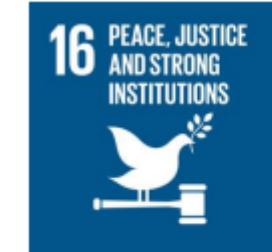
1. Menyelenggarakan pelatihan dan peningkatan kompetensi, memberikan dukungan modal, dan menyediakan sarana dan fasilitas melalui pemberdayaan UMKM, khususnya yang mendukung *circular economy* dan *sustainability* Pertamina.
2. Melaksanakan program *community development* yang berkaitan dengan penyediaan 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.

Fokus 9

Strengthening Cyber Security

Memperkuat Keamanan Siber

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



Contoh aktivitas:*

1. Mengikuti *training* terkait keamanan siber.
2. Melakukan sosialisasi secara berkala untuk pekerja, mitra kerja, *internship*, dan lainnya terkait *cybersecurity*.
3. Melakukan pencegahan penggunaan aplikasi diluar ketentuan Perusahaan.
4. Melakukan pencegahan tindakan yang berdampak negatif pada perlindungan data pribadi.

Fokus 10

Leveraging Corporate Ethics

Mengintegrasikan Nilai Etika Perusahaan

Menjaga standar integritas, transparansi, dan akuntabilitas tertinggi dalam semua aspek operasi serta melakukan bisnis dengan jujur, adil, dan menghormati semua pemangku kepentingan.



Contoh aktivitas:*

1. Melakukan program pelatihan atau sosialisasi yang menunjang antikorupsi, antigratifikasi, mekanisme *whistleblower*, *code of conduct*, dan *conflict of interest*.
 - a) Melakukan workshop terkait pencegahan *fraud* dan *bribery*.
 - b) Program Hari Antikorupsi.
2. Internalisasi LCV AKHLAK dan One Pertamina.
3. Melakukan pelaporan gratifikasi berkala, *conflict of interest*, dan *code of conduct*.
4. Melakukan program untuk menjaga nama baik perusahaan dimata stakeholder.

4. Penyusunan Project Charter Budaya 2025

1

Syarat : **Wajib sudah memiliki draft Project Charter Budaya 2025**

2

Mekanisme : **Online/ Offline**

3

Waktu : **Senin, Selasa, Jumat Pukul 13.00 – 16.00 (Mulai 2 Januari 2025)**

4

Pemesanan Waktu (Booking) silahkan contact :
Hilman (0813-8357-3782)

5

Lama Coaching Clinic : Maksimum **1 Jam** per Fungsi

| Bulan | Minggu | Entitas |
|----------|--------|---|
| Jan 2025 | W1 | SH R&P , SH Gas |
| | W2 | SHU, SH C&T |
| | W3 | SH IML, SH PNRE |
| | W4 | AP Portfolio Services, Yayasan, Holding |
| Feb 2025 | W1 | SH R&P , SH Gas |
| | W2 | SHU, SH C&T |
| | W3 | SH IML, SH PNRE |
| | W4 | AP Portfolio Services, Yayasan, Holding |

*Coaching Clinic semester 1 jadwal to be confirm



COACHING CLINIC PROJECT CHARTER BUDAYA



MAKSIMAL SAMPAI 28 FEBRUARI 2025

SEGERA BOOKING JADWAL UNTUK COACHING
CLINIC DENGAN MENGHUBUNGI :

081383573782 (HILMAN)

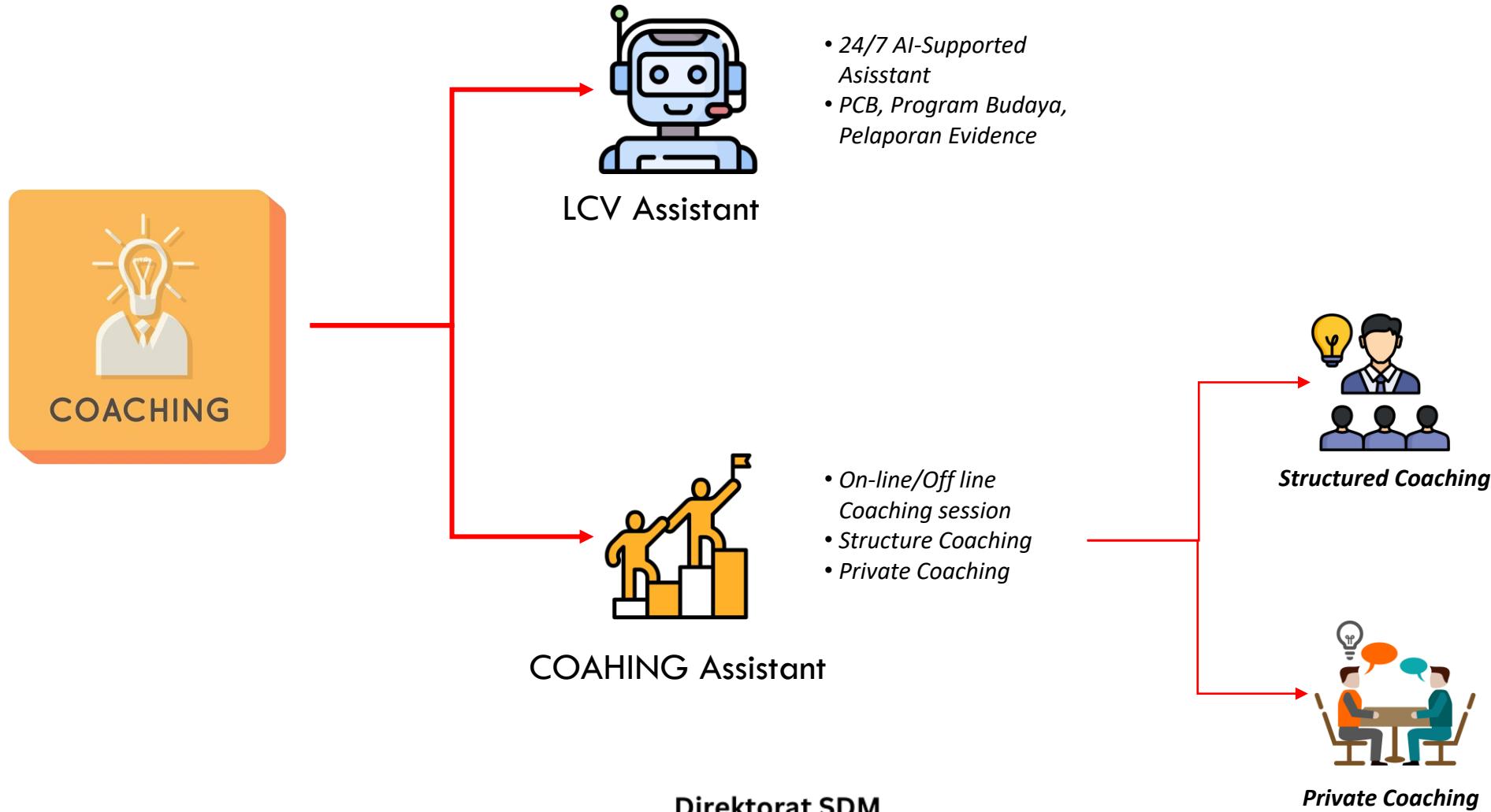


Syarat : membawa draft Project Charter Budaya 2025
(template dapat diunduh di dalam apps.pertamina.com/livingcorevalues/login)

SCAN FOR BOOKING

Coaching LCV

DUAL APPROACH SYSTEM : Pendekatan holistik untuk mengakselerasi internalisasi nilai AKHLAK melalui bantuan AI dan personal coaching.



LCV Assistant

24/7 Personal Assistant (AI-POWERED), panduan real-time, konsultasi untuk LCV (PCB, Program, Pelaporan EVIDENCE bulanan)

LCV Assistant

Chatbot ini adalah asisten pribadi yang dilatih oleh CCM untuk membantu AoC dalam implementasi LCV AKHLAK.

 Jelaskanlah tentang PCB dan bagaimana saya harus membuatnya. terimakasih

 Program Charter Budaya (PCB) adalah dokumen yang merupakan acuan formal mengenai peran dan tanggung jawab para pekerja dalam program budaya. Dalam PCB terdapat beberapa bagian penting, yaitu strategi budaya, rencana dan pelaksanaan komunikasi, rencana dan pelaksanaan program budaya, monitoring, evaluasi, dan learning and system.

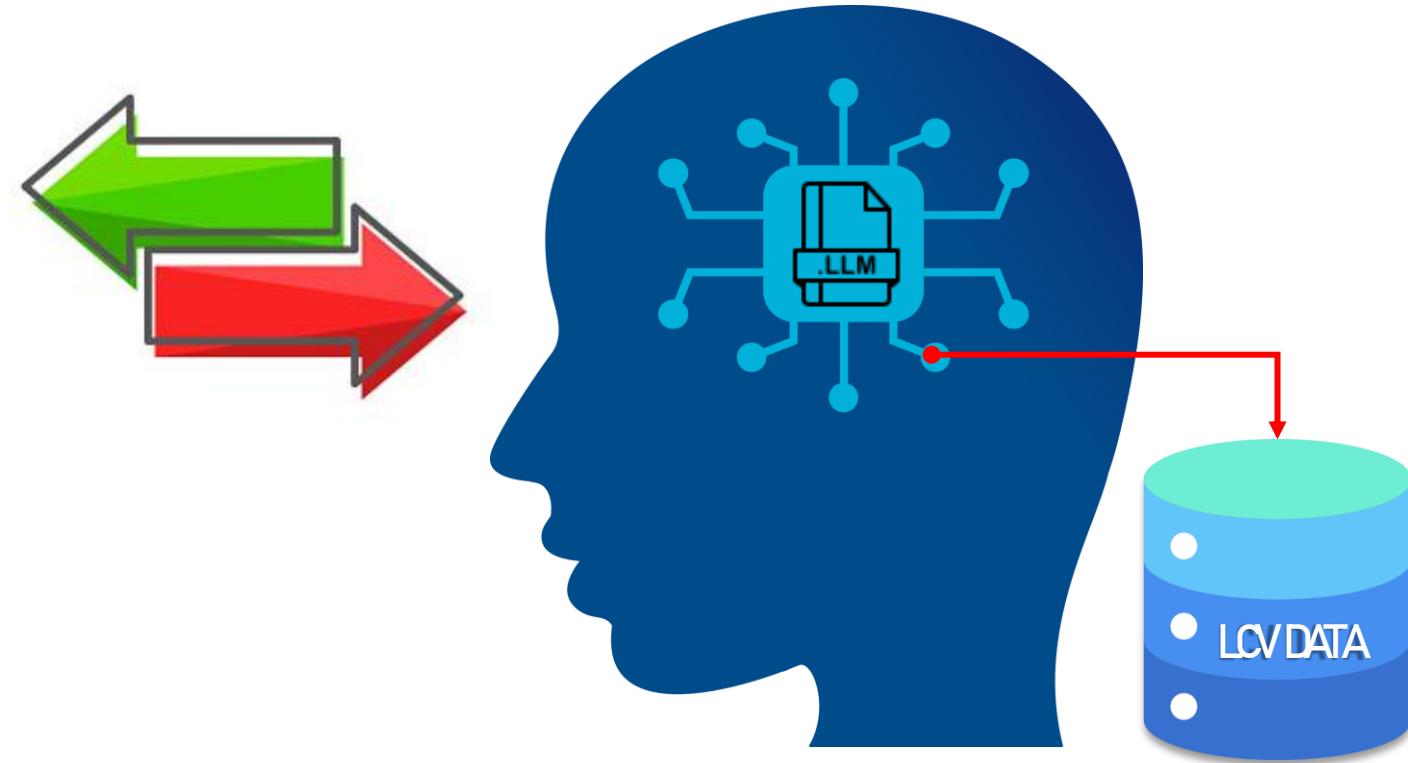
Untuk melaporkan PCB, digunakan aplikasi LCV yang sudah ada dengan mengisi pelaporan pada masing-masing bagian tersebut. Pelaporan ini harus dilakukan setiap bulan, bermula dari tahun 2024, dan harus menggunakan format yang tepat. Harap diperhatikan untuk tidak melakukan kesalahan seperti mengupload PCB tanpa tanda tangan Pimpinan, menggunakan format yang salah, atau mengupload evidence yang sama untuk bulan yang berbeda.

Untuk mencapai nilai dalam parameter SK AoC dan Sistem Implementasi AKHLAK, ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu SK AoC yang telah tertanda tangani oleh VP/GM dan sistem yang melibatkan kerjasama dalam program dari antar fungsi, unit/direktorat dan entitas bisnis. Harap diperhatikan untuk tidak melakukan kesalahan seperti mengupload SK AoC yang tidak sesuai dengan kurun waktu pada SK, atau SK sudah expired.

Jika membutuhkan contoh atau bantuan dalam membuat PCB, silakan hubungi tim yang bertanggung jawab atau cek petunjuk yang telah disediakan. Terima kasih.

AI LLM model dapat saja membuat kesalahan. CEK KEMBALI INFO PENTING.

Pesan Anda...



LCV DATA Base akan di-update secara berkala berdasarkan :

- perkembangan kebutuhan dalam Menyusun PDB yang Baik dan Benar
- Tahapan Coaching (Pembuatan LCV, Akselerasi, Impact to Business)

PROJECT CHARTER BUDAYA 2025

Nama :
Pejabat Pers. :
Position :
Kategori :
Level HSH :
Perusahaan :
Direktorat :

PENCAPAIAN SKOR 2024 :

Identifikasi Kendala/ Peluang Perbaikan Bisnis

Business Initiatives/ Improvement

Goals Business Initiatives/ Improvement

Isilah dengan tujuan yang hendak dicapai atau improvement yang akan dilakukan secara kuantitatif, dapat mengikuti salah satu dari 3 contoh formularium dibawah ini :

- A. KATA KERJA + Object + X to Y + KAPAN :**
Meningkatkan penjualan A dari 120 juta menjadi 200 juta pada tahun 2024
- B. KATA KERJA + Object + X + KAPAN :**
Menyelesaikan Pembangunan GENSET 21A pada Juli 2024
- C. KATA KERJA + Object + KAPAN :**
Menjaga ketersediaan cash sebesar 500.000.000 setiap bulannya

3 kolom diisi berdasarkan prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timeframe)

Contoh Project Charter Budaya 2025



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

PENCAPOAIAN SKOR 2024 :

Identifikasi Kendala/ Peluang Perbaikan Bisnis

Kendala Bisnis:

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

Peluang:

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

PROJECT CHARTER BUDAYA 2025 - Maintenance



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

Business Initiatives/ Improvement

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

Goals Business Initiatives/ Improvement

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



Instruksi Pengisian Project Charter Budaya 2025

Key Activities

Uraikan aktivitas besar program yang akan dilakukan

Participant Involved

Isi sesuai dengan pihak yang berperan dalam program budaya

Contoh Project Charter Budaya 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
- (Opsional) Tim Agent of Change (AoC)



Instruksi Pengisian Project Charter Budaya 2025

| Target Key Behavior | Program Budaya | Deliverables | P | A | S | T | I |
|---------------------------|---|--|--|---|---|---|---|
| 1. ADAPTIF & KOMPETEN | Program Standarisasi : ONE HOUR MEETING | Tuliskan Target Nilai Utama/ Key Behavior dan Program Budaya yang sudah disepakati dan disetujui oleh pimpinan | Deliverable adalah output program budaya | | | | |
| 2. AMANAH & LOYAL | Program Mandatory : ONE ACTION | | | | | | |
| 3. KOLABORATIF & HARMONIS | PROGRAM SPESIFIK ONE KOLAB : 1. 2. | | | | | | |

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)</p> <p>-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> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tercapainya Target 90% meeting dilaksanakan dalam waktu 60 menit dengan output aksi yang terukur. 2. Notulensi otomatis digital yang dibagikan dalam waktu 30 menit setelah meeting berakhir. 3. Target 50% tindak lanjut dari meeting sebelumnya terselesaikan pada meeting berikutnya. 4. Implementasi dashboard meeting untuk tracking progres tindak lanjut. <ol style="list-style-type: none"> 1. Tercapainya 95% tugas prioritas Lean Maintenance diselesaikan tepat waktu sesuai SLA (Service Level Agreement) pada Q4 2025. 2. Terpenuhinya target 50% peningkatan kualitas pekerjaan dengan pengurangan kesalahan tugas sebesar 40%. No Mistake: Penyelesaian pekerjaan berkualitas 3. Memastikan Compliance: Kepatuhan pada prosedur kerja Maintenance & prinsip LEAN. 4. Dashboard real-time untuk pemantauan progres pekerjaan dan tindak lanjut. No Delay: Eksekusi tepat waktu. 5. Evaluasi mingguan hasil kerja dengan laporan audit kepatuhan dan feedback korektif. | 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 | | 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. “LINA” (LEAN IN ACTION) (Kolaborasi untuk Efisiensi Optimal) Inventarisasi alat produksi yang idle. Pemanfaatan alat lintas unit dengan skema peminjaman.</p> <p>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 triwulan dan berfokus pada penghematan biaya.</p> | <p>1. Terbentuknya master list peralatan bersama yang dapat digunakan antar-unit pada Februari 2025.</p> <p>2. Efisiensi downtime produksi sebesar 6% melalui penggunaan alat bersama di 5 unit prioritas.</p> <p>3. Platform digital untuk monitoring pemakaian alat antar-unit tersedia pada Maret 2025.</p> <p>4. Laporan evaluasi triwulan mengenai dampak kolaborasi terhadap efisiensi biaya (1,5% cost saving).</p> <p>1. Integrasi jadwal pemeliharaan lintas unit untuk mengurangi downtime peralatan hingga 6%.</p> <p>2. Pembuatan platform Diskusi/ Sharing Case Study/ Best Practices / Problem solving/ Quality Circle / Innovation di bidang Maintenance, berbasis digital untuk lintas unit.</p> <p>3. Review kolaborasi triwulan 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.</p> <p>4. Cost saving sebesar 1,5% dari hasil kolaborasi bersama (diatas) pada Q4 2025.</p> | X | X | | X | |



Instruksi Pengisian Project Charter Budaya 2025

Workplan Program Budaya 2025

Tuliskan Rencana aktivitas/ kegiatan mengacu pada kolom key activites berupa:

- Sosialisasi/komunikasi program budaya, AKHLAK, dan One Pertamina
 - Pelaksanaan kegiatan/ program budaya : Standar, mandatory, spesifik
 - Kegiatan Monitoring dan Evaluasi berkala

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 | | | | | ■ | | | ■ | | | | |



Instruksi Pengisian 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 Sharing Formal & Informal Penguatan implementasi ONE PERTAMINA oleh pimpinan unit kerja | | | | | | | | | | | | |
| | 4.2 Sosialisasi yel-yel Program Budaya dan ONE PERTAMINA | | | | | | | | | | | | |
| | 4.3 Quiz Bulanan One Pertamina dan program budaya | | | | | | | | | | | | |
| 5 | MONEV | | | | | | | | | | | | |
| | 5.1 Pelaporan program budaya | | | | | | | | | | | | |
| | 5.2 Evaluasi pelaksanaan program budaya | | | | | | | | | | | | |
| | 5.3 Pemberian Reward dan/atau Consequences sesuai PCB | | | | | | | | | | | | |

Reward dan Consequences

Program Spesifik :

ONE KOLAB :

1.

- ✓ Kriteria :
- ✓ Bentuk reward :
- ✓ Consequences :

Tuliskan mekanisme penguatan berupa Reward dan/atau Consequences secara jelas per kriteria

2.

- ✓ Kriteria :
- ✓ Bentuk reward :

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 program 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 : MELODI

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 “ LEAN-GENEERING”

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 "LEAN-GINEERING Champion" berupa piala 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 dan dilaporkan oleh manajer kepada VP untuk memastikan tindak lanjut perbaikan.
- Peringatan tertulis bagi tim yang berulang kali gagal memenuhi target, dengan potensi pengurangan insentif kinerja jika tidak ada perbaikan yang signifikan.



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.





PASTI-kan PERWIRA KENAL

LIMA HASIL UTAMA PROGRAM BUDAYA ONE PERTAMINA



Productivity

Peningkatan kualitas kinerja, efisiensi sumber daya, optimalisasi kapasitas, efektivitas siklus waktu, dan kepuasan pelanggan.



Accountability

Pribadi Perwira yang sigap dan bertanggung jawab dalam bekerja serta mengambil keputusan berdasarkan manajemen risiko.



Safety

Terjaganya kesehatan, keselamatan dan keamanan Pekerja dan lingkungan sekitar.



Teamwork

Sinergi dan kolaborasi yang produktif antar fungsi/entitas bisnis demi mencapai tujuan bersama.



Innovation

Upaya perbaikan berkelanjutan atas produk, layanan atau proses bisnis.

Uraian Kriteria PRODUCTIVITY

PRODUCTIVITY

Peningkatan hasil maupun dampak aktivitas kerja dengan memperhatikan kualitas, efisiensi sumber daya , siklus waktu, optimalisasi kapasitas dan kepuasan pelanggan

Kriteria Productivity :

| | | | | | |
|---|--|---|----|--|---|
| 1 | | Efisiensi sumber daya | 7 | | Meningkatkan ketersediaan barang dan jasa |
| 2 | | Meningkatkan kesejahteraan kerja | 8 | | Efektivitas pemasaran |
| 3 | | Optimalisasi kapasitas | 9 | | Peningkatan keterampilan karyawan |
| 4 | | Peningkatan kualitas | 10 | | Peningkatan produksi |
| 5 | | Pengurangan limbah | 11 | | Produk atau layanan baru |
| 6 | | Meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan | 12 | | Kemudahan dalam mengerjakan proses kerja |

Uraian Kriteria ACCOUNTABILITY

ACCOUNTABILITY

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

Kriteria Accountability:

| | | | |
|---|---|----|---|
| 1 | Tercapainya KPI | 8 | Bertanggung jawab atas tindakan |
| 2 | Meningkatkan transparansi | 9 | Menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas. |
| 3 | Peningkatan inisiatif dan kreativitas | 10 | Membuat keputusan cepat dan tepat |
| 4 | Pengelolaan waktu yang lebih baik | 11 | Meningkatkan kinerja |
| 5 | Kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik | 11 | Menjadi lebih reliable |
| 6 | Kepemimpinan yang lebih baik | 12 | Adaptabilitas yang lebih baik |

Uraian Kriteria SAFETY

SAFETY

Keamanan, keselamatan, dan kesehatan manusia baik dalam konteks fisik maupun nonfisik yang meliputi identifikasi, pencegahan, dan pengurangan risiko, ancaman, dan hal-hal yang dapat membahayakan manusia atau lingkungan sekitarnya

Kriteria Safety :

| | | | |
|---|----------------------------------|----|---------------------------|
| 1 | Penggunaan APD | 7 | Penanganan limbah |
| 2 | Inspeksi keselamatan | 8 | Pencegahan kebakaran |
| 3 | Frekuensi kecelakaan kerja | 9 | Kesiapsiagaan kedaduratan |
| 4 | Program K3 | 10 | Audit keselamatan |
| 5 | Pengawasan lingkungan kerja | 11 | Ergonomi |
| 6 | Menentukan standar bagi karyawan | 12 | Pencegahan malfungsi alat |

Uraian Kriteria TEAM WORK

TEAM WORK

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

Kriteria Team Work :

| | | | |
|---|--------------------------------------|----|--------------------------------------|
| 1 | Pengingkatan kolaborasi | 7 | Memberikan dorongan dan support |
| 2 | Komunikasi yang lebih baik | 8 | Pembagian tugas yang efektif |
| 3 | Pemecahan masalah bersama | 9 | Penyelesaian proyek tepat waktu |
| 4 | Pertukaran pengetahuan, keterampilan | 10 | Pembagian tugas yang efektif |
| 5 | Koordinasi kerja | 11 | Saling menghormati |
| 6 | Membangun kepercayaan | 12 | Konflik dan resolusi yang lebih baik |

Uraian Kriteria INNOVATION

INNOVATION

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

Kriteria Innovation :

| | | | |
|---|----------------------------|----|--------------------------------------|
| 1 | Peningkatan jumlah inovasi | 7 | Mengikuti zaman |
| 2 | Penggunaan teknologi baru | 8 | Update teknologi |
| 3 | Penggunaan metode baru | 9 | Penggunaan IoT |
| 4 | Penggunaan proses baru | 10 | Peningkatan penjualan dan pendapatan |
| 5 | Penggunaan material baru | 11 | Hasil RnD |
| 6 | Integrasi sistem | 12 | Penggunaan standar baru |

TERIMA KASIH

