**Nama : Jul Sofyan Sarumaha**

**ANALISIS PERMASALAHAN YANG TERJADI:**

1. Akibat pandemic covid menyebabkan penjualan minyak dalam negeri seperti minyak mentah, gas bumi, energi panas bumi dan produksi minyak tercatat turun sehingga PT. Ritel Energi mengalami kerugian financial
2. Beban operasional perusahaan ikut naik menjadi USD 960,98 juta dari USD 803,7 juta
3. kondisi internal perusahaan yang memburuk sehingga banyak memicu karyawan yang menjadi tulang punggung perusahaan satu persatu mengundurkan diri rata-rata memiliki prestasi kerja yang bagus (*excellent*) dan memilih untuk bekerja ditempat lain
4. moral dan semangat karyawan mengalami penurunan yang cukup dramatis
5. sistem pemberian bonus yang dilakukan oleh PT. Ritel Energi kurang mengacu pada prestasi.
6. “kesenjangan ketrampilan” (*skill gap*) yang cukup besar antara *old generation employees* dengan *new and young generation employees* sehinggan memberikan implikasi negatif dalam hubungan kerja antara *old and young generation*, terutama ketika menangani kasus-kasus kompleks.
7. Hampir semua karyawa PT. Ritel Energi lemah dalam ketrampilan menjual (*selling skill*). \ sehingga tidak dapat meraih klien-klien baru secara optimal
8. Penumpukan karyawan (*redudant employees*) terutama dalam bagian administrasi.
9. Tidak adanya kejelasan dalam perencanaan karir karyawan (*employee career planning*).
10. Sebagian pelanggan mengeluh mengenai ketepatan waktu penyampaian laporan akibat ketidakdisiplinan sebagian karyawan

**MEMBUAT RENCANA AKSI YANG DETIL UNTUK MERESPON DAN SEKALIGUS MENGATASI SETIAP MASALAH YANG ADA DALAM LAPORAN TERSEBUT. RENCANA AKSI YANG ANDA GAGAS INI SELANJUTNYA AKAN DIJADIKAN BLUE-PRINT BAGI PROGRAM PENYEMPURNAAN ORGANISASI PT. RITEL ENERGI.**

1. Untuk meminimalisir kerugian maka perlu dilakukan penekanan atas biaya operasional unit-unit yang tidak produktif dengan membuat list cost mana saja yang perlu diminimalisir
2. Melakukan pemetaan SDM berdasarkan tupoksi masing-masing unit untuk unit-unit kerja yang memiliki SDM terlalu banyak seperti pada bagian Administrasi maka sebagian dialih tugaskan ke unit lain sesuai dengan kemampuan masing-masing.
3. Membuat employee career planning (berdasarkan prestasi, lama kerja, keterampilan, dan indicator penunjang lainnya) sehingga karyawan-karyawan yang bagus tidak ikut mengundurkan diri dan memberikan wadah bagi karyawan muda untuk menjadi leader jika dianggap mampu.
4. Melakukan pendekatan secara individu kepada karyawan-karyawan yang ingin resign untuk menahan diri sampai dengan kondisi perusahaan membaik. Jika hal pengunduran diri tidak dapat di hindari maka sebelum resign karyawan tersebut terlebih dahulu melakukan transfer knowledge ke delegasi penggantinya.
5. Dikarenakan hampir semua karyawan tidak memiliki ketrampilan menjual sebagai tenaga marketing, maka perlu dilakukan pelatihan marketing dan memilih orang-orang yang memiliki bakat marketing kedalam unit kerja penjualan dan menempatkan ke daerah-daerah yang memliki potensi bisnis baik
6. Membuat dan melakukan revisi SOP menyeluruh kembali dan menetapkan SLA tiap-tiap unit kerja
7. Menerapkan dan membuat aturan sistem reward and punishment bagi karyawan, dimana bagi karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai KPI maka diberikan reward berupa bonus yang lebih dibandingkan dengan yang lain atau kenaikan gaji.Sedangkan bagi karyawan yang melakukan kesalahan maka diberikan punishment mulai dari peringatan lisan, tertulis dan melakukan demosi
8. Analisa hambatan apa saja yang akan terjadi dalam membuat rencana aksi (Poin no.2).
	1. Dikarenakan perusahaan sedang mengalami kerugian maka akan berdampak terhadap keterbatasan Dana dalam menunjang aktivitas perusahaan
	2. Ketidaktersediannya tenaga trainer
	3. Minat dan kemauan karyawan untuk berubah
	4. Kondisi ekonomi global yang belum sepenuhnya pulih