**PT RITEL ENERGI**

**TEAM PENYEMPURNAAN ORGANISASI**

KAJIAN ANALISA TERKAIT PROGRAM PENYEMPURNAAN ORGANISASI PT. RITEL ENERGI

**LATAR BELAKANG**

* Perusahaan mengalami kerugian laba bersih yang cukup drastis di tahun 2020.
* Beban produksi hulu dan lifting naik dari USD 2,38 miliar menjadi USD 2,43 miliar.
* Beban operasional perusahaan ikut naik menjadi USD 960,98 juta dari USD 803,7 juta.
* Sejumlah karyawan yang menjadi tulang punggung perusahaan satu persatu mengundurkan diri dan memilih untuk bekerja ditempat lain.

**TUJUAN**

* Detail Tindakan komprehensif guna mengatasi permasalahan-permasalahan diatas.
* Meningkatkan kualiatas dan performa Perusahaan.

**ASPEK POKOK PERMASALAHAN**

 Aspek Operasional

1. Perlu dicari tahu apa yang menyebabkan beban produksi dan operasional naik? Apakah ini hal yang wajar dengan kondisi kondisi sebelumnya?

Aspek Budaya Organisasi

1. Karyawan yang tidak adaptif terhadap situasi dan perkembangan kondisi pasar. Jika banyak karyawan yang tidak adaptif, maka perusahaan akan ikut tidak adaptif.
2. Kurangnya focus karyawan pada core bisnis dan value perusahaan.

Aspek Kesejahteraan

1. Skill Gap antar old generation employee dengan young/millennial generation employee.
2. Lack selling skill pada karyawan.

Aspek Personalia

1. Ketidak efisien-an pada penempatan karyawan.
2. Lack employee career planning.
3. Lack of competency.
4. Lack of solid bonding antar anggota team.

Aspek Kepuasan Pelanggan

1. Belum maksimalnya ketepatan waktu penyampaian laporan.

**DETAIL PROGRAM PENYEMPURNAAN KINERJA**

Dari berbagai aspek yang terkendala permasalahan, tentu dibutuhkan detail aksi dan rencana yang komprehensif.

Detail aksi dan rencana ini dapat dibagi ke per direktorat yang menaungi departemen / team terkait.

Jika dirangkum Berikut Departemen / Team yang perlu segera melakukan Tindakan komprehensif :

1. Departemen / Team Operasional
2. Departemen / Team Layanan
3. Departemen / Team SDM

Dimana disetiap perencanaan Tindakan komprehensif tersebut membutuhkan Departemen / Team IT untuk men support dari sisi sistem dan Departemen / Team Keuangan untuk men support dari sisi data maupun biaya.

**DEPARTEMEN / TEAM OPERASIONAL**

Terkait adanya kenaikan pada beban produksi hulu dan lifting serta beban operasional, Departemen / Team Operasional perlu melakukan pendataan terperinci terkait hal ini.

Perlu adanya laporan terperinci yang membandingkan dengan kondisi bulan lalu dan jika diperlukan dengan kondisi tahun lalu. Informasi dari luar terkait beban produksi jika bisa didapatkan tentu bisa menjadi pertimbangan dan bahan Analisa yang baik. Sehingga bisa dsimpulkan apakah hal ini wajar atau bisa didapatkan list-list Tindakan untuk dapat di efisiensikan dengan maksimal.

Task to-do:

* Laporan perbandingan detail beban bulan berjalan, tahun berjalan.
* Kesimpulan dengan kondisi pasar.
* List hal hal yang dapat di efisiensikan.
* Tenggat waktu mulai & berakhir perbaikan serta laporannya.

**DEPARTEMEN / TEAM LAYANAN**

Task to-do:

* Menindak lanjuti secara serius keluhan klien terkait ketepatan waktu penyampaian laporan.
* Lakukan observasi apa team yang ada saat ini sudah sesuai dengan permintaan penyampaian laporan.
* Perlu dipertimbangkan penambahan personil.
* Komunikasi juga perlu dilakukan pada anggota team, guna mengetahui penyebab masalah pada internal team.
* Tenggat waktu mulai & berakhir perbaikan serta laporannya.

**DEPARTEMEN / TEAM SDM**

Task to-do:

* Survey kepuasan karyawan dalam pembagian reward kinerja yang juga dibandingkan dengan hasil KPI yang dicapai.
* Jika perlu, lakukan revisi dimana, karyawan yang memang dirasa kurang mendapat pengakuan atas kinerjanya yang baik, bisa mendapatkan reward tambahan.
* Survey kepuasan pada Departemen / Team.

Ketua Departemen / Team dapat menyuarakan pendapatnya terkait anggota team.

Begitupula anggota team juga dapat menyuarakan pendapatnya.

Hal ini mencakup kepuasan terhadap gaji yang diterima, kecocokan antar anggota maupun dengan atasan/bawahan.

* Dari hal diatas, dapat dieskalasi kepada pihak management untuk pertimbangan perlu tidaknya perombakan struktur organisasi yang lebih baik.
* Perbaikan / perombakan struktur juga harus diikuti dengan rencana jenjang karir atau peluang yang ada bagi setiap karyawan, sehingga bisa menjadi motivasi dan acuan bekerja karyawan.
* Penyetaraan kompetensi Pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawan.
* Support list pelatihan yang dirasa perlu / dibutuhkan kepada setiap Departemen / Team.
* Support / Reminder kepada setiap Departemen / Team untuk mempunyai sesi bonding dan komunikasi yang clear dan transparan.
* Menyiapkan detail kajian Pembentukan Departemen / Team Project Manager sebagai pertimbangan untuk diajukan kapada Direksi / Management.
* Tenggat waktu mulai & berakhir perbaikan serta laporannya.

**DIREKSI / MANAGEMENT PERUSAHAAN**

Task to-do:

* Mempertimbangkan dengan baik dan cermat atas semua laporan dari Departemen / Team SDM.
* Mempertimbangkan perlunya dibentuk Departemen / Team Project Manager.

Dimana Departemen / Team Project Manager ini diharapkan dapat menjadi support focus Departemen / Team yang terkait akan deadline dan project-project yang ada.

Departemen / Team Project Manger dapat dibagi berdasar Departmen / Team ataupun dapat dibagi per lini klien / nasabah.

**HAMBATAN YANG BISA TERJADI**

Selayaknya perubahan yang tidak selalu dapat diterima, sosialisasi rencana perbaikan diatas perlu dilakukan kepada seluruh karyawan. Hal ini agar karyawan dapat men support dan menyiapkan apa-apa saja yang menyangkut kinerja/kebutuhan mereka.

Dan karena Tindakan / aksi program perbaikan ini menyeluruh, maka akan ada kendala pada waktu dan sdm yang menjalankan, disamping jobdesk yang utama tetap harus dijalankan.

Program perbaikan bisa dilakukan bertahap, disesuaikan dengan jadwal yang memungkinkan dan tetap mengacu pada suatu target waktu.