

PT Ritel Energy mengalami kerugian sangat drastis pada tahun 2020

Tahun	2019	2020
Laba Bersih	USD 659,96	-
Rugi Bersih	-	USD 767,92

Klasifikasi Penyebab

INTERNAL	EXTERNAL
1. Aspek Budaya Organisasi	1. Pandemi Covid-19
2. Aspek Kesejahteraan Karyawan	2. Kerugian dampak dari selisih Kurs
3. Aspek Keterampilan dan Pengembangan Karyawan	3. Beban Produksi Meningkat
4. Aspek Personalia	4. Permintaan Pasar Menurun
5. Aspek Kepuasan Pelanggan	

Action Plan

Permasalahan	Rencana Strategis Perusahaan	Kendala
1. Aspek Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan perubahan dengan menerapkan budaya perusahaan AKHLAK yang mana setiap individu: <ol style="list-style-type: none"> Amanah: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kompetensi serta kapabilitas. Harmonis: Saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal: Berdedikasi terhadap kepentingan Perusahaan Adaptif: Terus mau berinovasi dan antusias menghadapi perubahan. Kolaboratif: Membangun kerjasama yang sinergis 	<ol style="list-style-type: none"> Transisi Budaya Organisasi yang akan menimbulkan penolakan sehingga dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan dalam penerapannya Biaya yang timbul dalam penyelenggaraan internalisasi Budaya Persetujuan dari BOD dan Stakeholder Enggagement dari Karyawan rendah
2. Aspek Kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> KPI yang dari performance Based dengan menggunakan sistem informasi project management yang mana dapat dijadikan sebagai sarana monitoring performance untuk menentukan reward sekaligus punishment yang diberlakukan kepada karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> Persetujuan dari BOD dan Stakeholder Aspek regulasi yang berlaku Re-budgeting dari sisi manajemen (bisa lebih/kecil dari Anggaran yang telah ditetapkan di awal)
3. Aspek Keterampilan dan Pengembangan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Mengadakan Pelatihan Internal yang difasilitasi oleh kantor yg mana Old Generation diwajibkan sharing knowledge kepada Young Generation terkait Penjualan Mengadakan Agenda Forum Rutin setiap bulan yang mana forum ini akan membahas issue pada perusahaan yang harus diikuti oleh Old dan Young yang nantinya bisa dijadikan Manajemen sebagai salah satu rekomendasi dalam pengambilan Keputusan Program yang mengharuskan karyawan menempuh sertifikasi profesional minimal 1 dalam kurun waktu 1 tahun Program tersebut harus masuk dalam performance indicator yang dievaluasi setiap tahun 	<ol style="list-style-type: none"> Budget tambahan untuk pelatihan internal/eksternal Enggagement dari Karyawan rendah Persetujuan dari BOD
4. Aspek Personalia	<ul style="list-style-type: none"> Assesment ulang terutama pada level manajerial ke atas Mapping Kompetensi Karyawan Peraturan Direksi perihal pengembangan karir yang didiskusikan bersama seluruh karyawan Aturan yang jelas dan wajib terkait Reward & Punishment kepada Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> Budget tambahan untuk Assesment Enggagement dari Karyawan rendah Persetujuan dari BOD
5. Aspek Kepuasan Pelanggan	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan Pelatihan Internal berdasarkan Pengalaman dari Old Generation kepada Young Generation tentang Handling Complain Melakukan Evaluasi Secara Berkala terkait SLA penyelesaian Keluhan Pelanggan Review Proses Bisnis yang berjalan pada Perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> Budget tambahan untuk Assesment Enggagement dari Karyawan rendah Persetujuan dari BOD