**Analisa Permasalahan PT Ritel Energi**

Berdasarkan studi kasus pada PT Ritel Energi pada tahun 2020 terjadi kerugian bersih sebesar USD 767,92 yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Terlepas adanya dan tidak adanya pandemi ternyata terdapat beberapa aspek yang menjadi akar permasalahan dan akhirnya terakumulasi pada tahun 2020 dengna adanya pandemi yang menuntut kinerja PT Ritel Indonesia untuk cepat beradaptasi dalam kurang waktu mungkin 3 – 6 bulan namun tidak dapat beradaptasi secara maksimal dan mengalami kerugian. Salah satu faktor utama yang mendukung kerugian tersebut bahwa pada aspek budaya organisasi , terdapat kecenderungan karyawan yang kurang adaptif dalam melakukan perubahan dan invovasi karena sudah jelas cara bekerja dan komunikasi di saat pandemi akan sangat berbeda ketika sebelum pandemi. Didukung pula adanya gap antara old vs young generation sehingga memungkinkan para young generation dibawah yang mungkin mampu beradaptasi namun bukan pada posisi yang dapat mengambil keputusan untuk adaptif sedangkan atasannya yang memiliki peran dalam pengambilan keputusan malah tidak mampu untuk mengikuti perubahan tersebut. Sehingga output pekerjaan dari setiap karyawan tersebut menjadi tidak maksimal.

**Rencana Aksi**

Pendekatan pertama yang harus dilakukan yaitu pada aspek kesejahteraan dimana penberian bonus ini harus tepat sasaran pada karyawan yang berprestasi. Agar dapat tepat sasaran, maka perlu diterapkan penilaian kinerja melalui Key Performance Indicator (KPI) kepada setiap individu maupun tim. KPI ini akan bersininambung dengan hasil pencapain setiap divisi serta perlu diterapkan juga hal inovasi apa saja yang telah dilakukan dalam pekerjaan individu tersebut supaya KPI ini menjadi tools yang tepat untuk menilai dan tidak seragam untuk setiap individu.

Pendekatan kedua yaitu pada aspek personalia, perlu adanya perampingan organisasi khususnya pada bagian administrasi , khususnya pada karyawan yang memegang jobdesk yang sama, hal ini mau tidak mau harus diterapkan mengingat industri perekonomian sedang lesu dan untuk mengurangi beban usaha yang dikeluarkan maka tetap harus diterapkan perampingan tersebut. Serta dapat diterapkan juga system outsource untuk aktivitas – aktivitas yang sifatnya proyek ataupun rutin, agar pengeluaran biaya dapat lebih fleksibel dan tidak terikat kontrak yang Panjang sehingga dapat membebani perusahaan nantinya. Selain dilakukan perampingan perlu adanya buku kamus atau mungkin dapat diterapkan dalam internal system perusahaan dimana hal tersebut menampilkan segala hal terkait personalia namun dikhususkan pada jenjang karir (level atau grade) dari setiap tingkatan yang akan dilalui serta jobdesk pada setiap jenjang karir tersebut, hal ini agar dapat membuat para karyawan memahami jenjang karir dari mereka masing masing. Penerapan system ini , tidak dapat berjalan efektif bila sosialisasi terkait system tersebut tidak dijalankan secara optimal, sehingga peran dalam sosialisasi ini pun juga sangat penting agar penerapan system tersebut dapat berjalan.

Pendekatan ketiga yaitu pada aspek Kepuasan Pelanggan, bahwa perlu diposisikan orang orang yang jauh lebih kompoten dalam pemegang kunci pada pengelola manajemen proyek, bila memang young generation tadi memiliki kompotensi yang lebih , young generation tersebut dapat dijadikan sebagai Deputi/asisten project manager agar dapat mengorganisir tim proyek sebagai perpanjangan tangan project manager. Sehingga hal hal seperti ketidakdisiplinan dalam penyampaian laporan dapat dimitigasi

Bila ketiga pendekatan tersebut telah dilakukan mungkin pada TW-III atau IV mulai dapat diterapkan kegiatan gathering pada setiap divisi atau departemen agar dapat meminimalisir konflik antara old and young employee dan meningkatkan Kerjasama diantara mereka. Bisa dibuatkan sebuah acara permainan yang mengasah Kerjasama diantara mereka.

Menyambung penerapan KPI, bahwa setiap karyawan berkawajiban melakukan learning and sharing di setiap tahunnya, terkait pengetahun atau nilai perusahaan, hal ini dapat meminimalisir sedikit gap pada old and young generation, dimana para old generation bisa memberikan sharing terkait budaya dan nilai perusahaan sedangkan young generation bisa melalukan sharing terkait penerapan teknologi lebih lanjut pada pekerjaannya ataupun sebaliknya. Ataupun karyawan yang memiliki prestasi lebih baik khususnya di bidang selling skill, dapat memberikan learning and sharing pada karyawan di fungsinya masing masing, namun tetap perlu ada program utama seperti training khusus untuk meningkatkan kompetensi selling skill tersebut agar seluruh karyawan dapat memiliki selling skill sesaui dengan standar yang dibutuhkan perusahaan.

**Analisa Hambatan**

Hambatan yang sangat jelas dihadapi yaitu masih adanya pandemi covid -19 , hal – hal diatas menuntut adanya komunikasi yang lebih intim antara atasan dengan bawahan maupun adanya proses komunikasi antar karyawan. Dimana dalam pandemi ini , akan adanya keterbatasan komunikasi langsung tersebut yang mungkin alternatifnya dapat dilakukan secara online. Dan bila terpaksa harus tetap dilaksanakan secara langsung atau offline makan perlu penarapan prosedur Kesehatan yang sangat ketat, agar tidak menimbulkan tambahan biaya bila nantinya terdapat karyawan yang terjangkit covid-19 ataupun akan tidak maksimal dimana missal penerapan gatering ada beberapa karyawan yang mungkin berkeluarga atau memiliki penyakit lainnya agak kurang berkenan untuk hadir pada acara tersebut. Hal tersebut lah yang akan menjadi hambatan utama dalam perbaikan system/budaya/organisasi PT Ritel Energi kedepannya.