Jawaban atas pertanyaan:

1. Masalah utama yang terjadi di PT Ritel Energia yang saya bisa lihat adalah sebagai berikut:
* Aspek Budaya Organisasi, dimana terjadi lack of spirit dalam membuat inovasi ataupun sekedar membawa Perusahaan bangkit dari efek pandemi yang seharusnya dilakukan atau dimiliki dari para karyawannya, hal ini juga bisa dipicu atau berhubungan juga dengan aspek kesejahteraan mereka seperti yang tertera dari hasil Analisa pihak ketiga di dalam case PT Ritel Energia yang menjelaskan bahwa sistem pemberian bonus yang harus diperbaiki.
* Dari segi regenerasi karyawan, dimana yang senior kurang memberikan transfer knowledge kepada juniornya yang menyebabkan adanya “skill gap” diantara karyawan.
* Tidak adanya kejelasan terkait career path karyawan, dan training berkala.
1. Rencana aksi saya adalah sebagai berikut:
* Membuat Key Performance Index (KPI) untuk setiap karyawan sebagai guna membantu dalam penilaian secara objektif atas kinerja karyawan dan membantu untuk pemberian insentif/bonus untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan, di sisi lain karyawan secara tidak langsung akan terpacu untuk secara juga meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka juga memiliki sense of belonging terhadap Perusahaan dimana mereka bekerja pada saat ini.
* Mengadakan evaluasi serta training berkala dengan melakukan employee empowerment dengan melibatkan senior employee sebagai pengajar/mentor/pemberi training. Hal ini bertujuan agar terjadi transfer knowledge antara senior dengan junior tanpa adanya senioritas ataupun gap dan membina kekompakan internal Perusahaan, di samping itu evaluasi juga dilaksanakan untuk mendengarkan aspirasi dari karyawan terhadap Perusahaan begitupun sebaliknya guna menjaga kualitas internal Perusahaan baik karyawan maupun high level management dalam mengambil keputusan.
* Mendiskusikan dengan seluruh management mengenai career planning di Perusahaan, hal ini bertujuan untuk efisiensi maupun regenerasi peran di Perusahaan agar terlihat lebih baik, tepat dan efisien.
1. Hambatan dalam merencanakan aksi di poin no.2 adalah sebagai berikut:
* Merubah pola/budaya internal Perusahaan akan menjadi hal yang tidak mudah.
* Membuat pola/sistem untuk menampung aspirasi ribuan karyawan
* Mendesign training dan evaluasi secara berkala
* Men-design carrer path di PT Ritel Energia akan menjadi hal yang butuh banyak pertimbangan dan survey kepada orang-orang yang berpengalaman di masing-masing peran di setiap department yang ada.