|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO. ITEM** | **MASALAH UTAMA DAN TINDAKAN YANG DISARANKAN** | **PRIORITAS** |
| **1** | **Masalah Utama : Struktur Organisasi**  **Tindakan : melakukan review dan analisis terhadap struktur organisasi, apakah perlu dilakukan diklat pengembangan kemampuan teknis terhadap masing2 personal, apakah perlu dilakukan mutasi sehingga dapat menghasilkan performa kinerja yang maksimal sesuai bakat dan minat, apakah perlu ditambahkan bidang baru agar pencapaian kinerja lebih focus dan maksimal, membuat anjab abk dan skj sebagai pedoman pelaksanaannya, dsb** | **Medium** |
| **2** | **Masalah Utama:**  **Laporan dari pihak pemeriksa akan beberapa masalah terkait dengan disiplin dan keteledoran pelayanan kepada pelanggan**  **Tindakan :**  **Melaksanakan evaluasi tentang masalah pelayanan kepada pelanggan, apakah sudah berjalan sesuai SOP, setelah mengidentifikasi permasalahan maka mencari solusi yang paling obyektif**  **Masalah Utama:**  **Terkadang melewatkan kesempatan untuk menjual produk, sedangkan target harus tetap dipenuhi**  **Tindakan:**  **Meningkatkan dan menggalakkan strategi pemasaran lewat media social, menerapkan system jemput bola dengan mendatangi pelanggan yang potensial**  **Masalah Utama:**  **Penghematan biaya operasional**  **Tindakan:**  **Mengadakan dialog dengan bagian atau tim keuangan bersama tim operasional dalam rangka meminimalisir biaya operasional tanpa mengurangi biaya-biaya krusial dalam ekspansi**  **Masalah Utama:**  **Meningkatkan sinergi tim**  **Tindakan:**  **Hendaknya seluruh anggota perusahaan meningkatkan profesionalitas, bersifat obyektif, tidak diskriminatif dan mampu bekerja tim untuk mewujudkan tujuan organisasi, hal ini bisa difasilitasi dengan mengadakan diklat manajemen tim maupun outbond** | **Medium** |
| **3** | **Masalah Utama:**  **Kecelakaan kerja**  **Tindakan:**  **Untuk ke depannya, mengadakan diklat terkait SOP dalam penggunaan alat-alat kerja dan mengadakan evaluasi terkait hal tersebut secara periodik, untuk dapat memetakan masalah yang terjadi dan mencari solusinya** | **High** |
| **4** | **Masalah Utama:**  **Tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi memicu diterapkannya system undian yang pada akhirnya juga menimbulkan dampak negatif baru**  **Tindakan:**  **Merancang suatu system aplikasi dimana setiap harinya para pegawai harus menginput data tentang deskripsi apa saja yang telah dikerjakannya beserta capaian untuk hari ini, dan dikerjakan 10 menit sebelum pulang kantor setiap hari. Di mana data tersebut akan dicocokkan dengan deskripsi uraian tugas tahunan pegawai tersebut beserta capaian tahunan sebagai salah satu upaya juga untuk menilai prestasi kinerja pegawai tersebut. Dan mengecheck suhu tubuh setiap pagi sebelum masuk ke ruangan kerja, dilarang masuk untuk pegawai yang memiliki suhu tubuh di atas 37,3, hal ini juga sesuai dengan penerapan gaya hidup new normal, sehingga pegawai yang sakit tidak akan menulari pegawai yang sehat.** | **Medium** |
| **5** | **Masalah Utama:**  **PW kurang kemampuan manajerial dalam mengkoordinir timnya, SB mengalami penurunan kinerja, SG salah menentukan target dan kurang professional, PM kurang transfer ilmu kepada JD, JD kurang pengetahuan strategi pemasaran, MJ kurang pengembangan karir yang pada akhirnya akan menimbulkan stagnasi maupun penurunan kinerja**  **Tindakan :**  **PW perlu diikut sertakan dalam diklat manajerial kepemimpinan agar dapat menjadi leader yang mensupport timnya dengan cara yang tepat**  **SB perlu diikutsertakan dalam diklat pemasaran lanjutan, dan membuat juknis terkait pemasaran**  **SG perlu tahu tujuan atau target dari organisasi secara keseluruhan dan tujuan khusus dari bidang penjualan, dengan mengadakan evaluasi masing-masing personal tim**  **PM perlu disisipkan menjadi salah satu narasumber untuk membagikan pengalaman tentang segala pengetahuannya melalui diklat yang diadakan oleh kantor, sebab perlu pengetahuan secara nyata selain pengetahuan secara teoritis.**  **JD perlu diklat public speaking dan technical marketing**  **MJ perlu diikutkan semacam assessment centre untuk menentukan penjejangan karirnya, agar dapat terus meningkatkan kinerjanya dan sebagai reward atas prestasinya** | **Medium** |
| **6** | **Masalah :**  **Komplain berupa email dari pelanggan**  **Tindakan:**  **Segera mengadakan rapat mengenai hal tersebut dengan bagian penjualan** | **High** |
| **7** | **Masalah:Target penjualan tim VIP yang rendah**  **Tindakan: Melakukan rapat evaluasi terhadap tim pemasaran untuk memetakan masalah yang terjadi, memaparkan kendala dari segala perspektif untuk merumuskan kesimpulan secara obyektif dan tindakan yang akan dilaksanakan secara komprehensif** | **High** |
| **8** | **Masalah: Survei kepuasan staf yang rendah terhadap hal-hal yang berhubungan dengan HR dalam pelaksanaan operasional perusahaan**  **Tindakan : Perlu diadakan pertemuan atau tes untuk seluruh karyawan mengenai visi misi perusahaan agar paham terhadap target dan tujuan perusahaan serta nilai-nilai perusahaan, kemudian pemahaman tupoksi masing-masing jabatan, pelatihan kepemimpinan agar dapat menjadi good leader, pengembangan dan penjenjangan karir yang jelas melalui peraturan, mengadakan diklat pengembangan pengetahuan sesuai dengan tupoksi, mengadakan sistem reward and punishment untuk meningkatkan kinerja pegawai.** | **Medium** |
| **9** | **Masalah: email training workshop**  **Tindakan: Melapor kepada atasan terkait email tersebut, apabila disetujui, segera mengadakan rapat dengan tim HR dan tim lain yang terkait, untuk memetakan masing-masing personal dari pegawai perusahaan tersebut.** | **Medium** |
|  |  |  |

**LEMBAR** **JAWABAN SOAL IN-TRAY**

**Nama : Luh Lisa Suryantini, SE**

**NIP : 198110272008032003**