|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO. ITEM** | **MASALAH UTAMA DAN TINDAKAN YANG DISARANKAN** | **PRIORITAS** |
| **1** | **Sebagai new comer diperusahaan tersebut hal pertama yang harus saya lakukan adalah memperlajari struktur organisasinya dan mengetahui siapa orang-orang yang berada di posisi tersebut. Perlu dilakukan perampingan juga karena etrlalu gemuk** | **High** |
| **2** | **GM SDM berhalangan untuk hadir dalam pertemuan inovasi grup setiap bulan dan saya diamanatkan untuk menggantikan posisinya selama beliau tidak ada. Saya selaku asistennya akan menjalankan amanat beliau dan menyampaikan pesan-pesan beliau kepada peserta rapat sesuai dengan apa yang telah beliau tuliskan demi pengembangan bisnis PT. Krakatau Steel. Komunikasi sangat diperlukan untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi, jadi saya akan selalu menjalin komunikasi baik kepada atasan maupun bawahan agar keputusan yang diambil benar-benar bertujuan untuk kemajuan perusahaan.** | **Medium** |
| **3** | **Sebuah kecelakaan kerja menimpa salah satu tenaga kerja PT. Krakatau Steel yang mengakibatkan korban meninggal dunia. Tindakan yang akan saya lakukan :**   1. **Melaporkan kejadian pada atasan.** 2. **Menyelesaikan urusan dengan pihak kepolisian (sebagai saksi, memberikan keterangan terkait kronologis kejadian, dll).** 3. **Menyelesaikan urusan dengan pihak rumah sakit (bila korban sempat dibawa ke rumah sakit).** 4. **Mendatangi keluarga korban dan menyampaikan permohonan maaf atas kecelakaan kerja yang terjadi serta memberikan santunan sesuai dengan ketentuan perusahaan (dalam hal perusahaan telah memiliki aturan terkait kecelakaan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerjanya).** 5. **Memberikan arahan kepada pihak-pihak terkait untuk selalu mengecek kondisi mesin-mesin perusahaan dan menghimbau kepada seluruh karyawan agar selalu berhati-hati dalam bekerja.** | **High** |
| **4** | **Masalah awal adalah angka ketidakhadiran yang tinggi dan sudah teratasi namun muncul masalah baru yakni para karyawan berusaha bekerja demi voucher yang dijanjikan tanpa memikirkan kondisi kesehatan.**  **Masalah utama terletak pada tingkat kesejahteraan karyawan yang masih kurang sehingga banyak karyawan yang mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang berdampak pada tingkat kehadiran karyawan. Kebijakan pengundian voucher saya rasa belum cukup efektif untuk mengatasi masalah ketidakhadiran karyawan. Saya menyarankan agar pendapatan karyawan ditingkatkan lagi sehingga mereka tidak perlu mencari pekerjaan sampingan dan fokus pada pekerjaan perusahaan.** | **High** |
| **5** | **Konsep *the right man on the right place* harus benar-benar diterapkan pada perusahaan ini. Selain itu team work juga perlu diterapkan karena keberhasilan satu orang belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang unggul dalam satu bidang misal penjualan harus membagikan pengalaman kerjanya kepada yang kurang unggul sehingga secara tidak langsung pelatihan telah diberikan. Mengingat pelatihan tidak dapat diberikan secara formal karena keterbatasan SDM. Pemberian reward and punishment juga diperlakukan sebagai pemacu bagi karyawan dalam bekerja.** | **Medium** |
| **6** | **Masalah utama adalah ketidakpuasan pelanggan akibat keterlambatan pengiriman barang. Kepuasan pelanggan merupakan hal mutlak bagi perusahaan dan telah ditetapkan dengan sistem kendali mutu. Untuk kasus ini diperlukan komunikasi efektif antara perusahaan dan pelanggan mengenai keterlambatan pengiriman barang sehingga beberapa kemungkinan terburuk dapat diantisipasi lebih dini. Demi tetap menjaga nama baik perusahaan dan kesetiaan pelanggan maka pemberian uang ganti rugi perlu diberikan.** | **High** |
| **7** | **Target penjualan tim VIP maupun tim pelanggan umum mungkin secara kalkulasi telah terpenuhi namun terdapat kepincangan pada hasil penjualan individu. Hal ini perlu mendapat respon yang serius. Salah satunya dengan melakukan pendekatan secara personal kepada karyawan yang belum memenuhi target. Ditanyakan kendala apa yang dihadapi, permasalahan apa yang menyebabkan penjualan rendah, dll. Kemudian dicarikan solusi terhadap kendala/permasalahan tersebut.** | **High** |
| **8** | **Dari hasil survei terlihat sebagian besar karyawan tidak paham nilai-nilai perusahaan, hal-hal apa yang harus disampaikan kepada pelanggan saat melakukan penjualan dan aspek pengembangan karir banyak yang merasa kurang diperhatikan. Selaku asisten manajer SDM saya akan menyarankan untuk pemberian pelatihan secara menyeluruh bagi karyawan-karyawan yang memerlukan disamping itu pengaturan rencana pengembangan karir karyawan juga perlu ditetapkan sehingga karyawan lebih terpacu dalam bekerja.** | **Medium** |
| **9** | |  |  | | --- | --- | | **Workshop** | **Target Audience** | | Written Communication Skills | Penny dan Paul | | Coaching Your Colleagues to Success | Penny dan Paul | | Making Difficult Customer Relationships Work | Penny dan Paul | | Making Mentoring Work | Penny dan Paul | | Compliance Sales Training Accreditation Level 1\* | Simon, Jim | | Advanced Compliance Sales Training Accreditation Level 2\* | Shanti, Marie | | Technical Compliance Training Accreditation Level 3\* | Simon, Jim, Shanti, Marie | | Talking to Customers with Confidence | Simon, Jim, Shanti, Marie | | Best Practice in Project Management | Simon, Jim, Shanti, Marie | | Understand All That Your Customer Needs | Simon, Jim, Shanti, Marie | | Managing Staff – The Borough Bank Way | Penny dan Paul | | **Medium** |
|  |  |  |

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

**Nama : Ni Made Evi Dipta Arianti**

**NIP. 19901112 201010 2 001**