**Sales**

1. Good background selling
2. Excellent Teamwork Sharing
3. The Moment of Truth
4. New Team of sales with high end motivation
5. Develop sarana prasarana
6. Perlunya standarisasi format pH
7. Less Skill customer priority
8. Banyak kesempatan untuk melebarkan relation seperti adanya gedung baru, referensi dari klien, cross selling dan up selling.
9. Kompetitor semakin banyak yang menawarkan harga murah.
10. Urgent new project dari klien
11. Less Technology facilitate
12. All Element of Company can be Sales Team
13. Keperluan kebetuhan Database system
14. Strategy Department :
    1. Meningkakan revenue penjualan dari 1,3 M ke 5 M/bulan di akhir 2014
    2. Meningkatkan brand wareness melalui promosi dengan mengadakan 3 bulan sekali
    3. Menjalankan tata kelola yang baik
    4. Good corporate government
    5. Meningkatkan profesionalitas perusahaan dengan pengadaan training dan fasilitas
    6. Meningkatkan kepuasan klien dengan membuat client report dan mengetahui keinginan klien.

* Penggalian mengenai ancaman engan fasilitas yang kurang
* Penerapan GCG di perusahaan disegala bidang
* Klien meminta dengan telermide
* Kemungkinan untuk perubahan dari sales ke konsultan
* Sudah ada perbandingan untuk perhitungan fee dari competitor lain
* Kualitas itu ditampilkan dalam bentuk yang nyata
* Excellent merupakan skill dimana skil sebagai key
* Belum terlihat strategy penjualannya
* Dapat dipertajam lagi proses yang berkaitan dengan sales
* Pak Yoga : Usaha apa yang dilakulan oleh tim sales ?

Menampung complain

Memastikan complain sudah sampai di operation

* Pak Jeffrey : sales dapat melibatkan operation untuk meningkatkan revenue perusahaan
* Pak Dasa : 1. Bagaimana kalau ada permintaan 10 manpower dalam waktu 7 hari? Apa usahanya?

Negosiasi dengan klien sesuai mobilisasi minimal 2 minggu

Penawaranan pengadaan GC.

: 2. bagaimana caranya sales untuk menonjolkan keunikan dari gemilang?

* Bu Yuni : mengapa portofolio tidak sama dan apa caranya untuk menyamanakan?

Dikarenakan penggunaan portofolio lama.

Kurangnya koordinasi antara finance dengan sales

Saran : penyamaan dengan penggunaan database system

* Pak Hartono : langkah-langkah sales untuk melebarkan pemasaran?

To The Point Strategy

Membuat brand image perusahaan

* Pak Salva : Bagaimana 1 team diperusahaan dapat melakukan 1 bahasa?

Melakukan evaluasi

Melakukan meeting ulang

Melibatkan Team dalam menjalankan strategy

**HR Administration**

1. Jumlah karyawan sekarang di atas 700
2. Kegiatan terakhir 8 M Conference
3. Rata-rata pinjaman perbulan 6juta
4. Man power cost more less 6M
5. Activity
   1. Meningkatkan kepuasan karyawan
      1. Sosialisasi/ komunikasi
         1. Visit/ kunjungan ke area
         2. Event “Director Speech’s”
         3. Sosialisasi BP, Safety Riding, Asuransi
         4. Kampanye Corporate Culture & 8M
         5. Broadcast SMS
      2. Komunikasi yang efektif dan efisien
         1. Bagi-bagi nomer perdana XL
         2. Buka Layanan HR Call Hour
      3. Good Corporate Governance
      4. Good internal prosess in personnel & administration
         1. Pkwt &pkwtt
         2. Database karyawan
         3. Jamsostek & CAR
         4. Payroll
      5. Meningkatkan kompetensi Staff HR administration
      6. Teknologi system informasi HR
   2. Meningkatkan employee Retention Rate
      1. Menyusun dan menyempurnakan performance management system.
      2. Menyusun dan menyempurnakan confensetion dan benefit
   3. Meningkatkan engagement karyawan
      1. Financial
         1. Dana krisis karyawan
         2. Pinjaman pribadi
         3. Dana social
      2. Care
      3. Brand Awareness
      4. Refreshing
      5. Rewarding
      6. Surve kepuasaan karyawan

Tanggapan

* Pelaporan dalam PKWT
* Kegiatan surve dapat dilakukan setahun sekali
* Forum komonukasi rutin dijalankan setiap 3 bulang sekali
* Indicator harus jelas
* Progam bradcast dapat dialihkan dengan by email
* Penghematan biaya dalam pembuatan program
* Hal-hal family gathering tidak dapat diukur

Pak Jumadi

* + - 1. Pelaksanaan secara teknis itu

Pak Trias

1. Bagaimana menghitung tolak ukur surve karyawan

Pak Dasa

1. Apakah Engagement untuk umum?

Untuk emergency dilayani 24 jam.

Pak Jeffrey

1. Daripada menunggu, lebih baik pada saat visit dapat dilakukan employe
2. Family Gathering

Pak Hartono

Indikator perubahan akan dapat

Bu Yuni

1. Apakah broadcast berdampak baik untuk finance?

Efeknya akan membuat karyawan semakin percaya dan betah, efekya tidak dapat dirasakan secara langsung

Recruitment

1. Man power yang out kurang lebih 20 orang
2. Renacana kerja HR
   1. Aturan internal proses yang lengkap dan jelas
      1. Analisis jabatan
      2. Standarisasi profile karyawan
      3. Busniness proses department recruitment
   2. Menjaga Konsistensi internal proses (tertib administrasi)
      1. Tertib administrasi
      2. System pelaporan harian, mingguan, bulanan,s emester & tahunan
      3. HR Recruitment report
         1. Man power planning
         2. Statistic
         3. Employee movement
         4. Canvasing report
         5. Uniform journal
         6. Fullment report
         7. Progress report program
         8. Efectivity recruitment program
   3. Mengoptimalkan Recruitment & talent management strategy yang efektif
      1. Smart canvasing
      2. Gives to get
      3. RMD ( recruitment masuk desa)
      4. Branding perusahaan
      5. Media social

Untuk menunjang recruitment melalui jejaring sosial

Bu Atik

* Strength merupakan optimism
* Jangan menulis di 2 hal yang bertentengan di SWOT
* Pembuatan analisis jabatan membutuhkan kurang lebih 2 tahun
* Analisis jabatan dalam konteks recruitment dapat disebut analisis jobdesk
* Tolak ukur user terhadap recruitment adalah lead time
* Recruitment harus membuat RAP ( Recruitment activity Plan)
* Man power plan dilakukan diawal tahun
* Tidak memperlukan alat test, menggunakan metode yang sudah kompeten
* Harus mengetahui jengjang karir dan individual assignment
* Recruitment dapat membuat form-form seperti man power plan
* Branding bukan tugasnya recruitment
* Review hasil recruitment ke operation
* Melakukan join visit dengan department lain
* Keterlambatan recruitment sangat berdampak pada kinerja perusahaan
* Kepala department harus mengetahui segalanya di department
* Memperkerjakan orang-orang yang magang

Pak Jeffrey

* Langkah konkrit apa yang dilakukan setelah mendapatkan request dari operation?

Membuat prioritas

* Time to hire

Mencari jalan terbaiknya

Pak Yuda

* Security lebih menjual dengan postur

Bu Yuni

* Finance memperlukan kepastian time to hire, dimana akan menjadi sebuah ancaman

Recruitment

1. Memperlengkapi dan membuat modul-modul SOP
2. Diperlukan TN analisis untuk menggali kebutuhan department terkait
3. Perlu adanya evaluasi training.
4. Kalau ada kemauan pasti ada jalan
5. Untuk membantu pekerjaan menggunakan PKL
6. Perlu diadakan training kid
7. Perlu adanya scheduling

T&D

1. Targaet harus spesifik, bisa di ukur dan ada hasil
2. Training tahunan tidak jalan

Finance

1. Support untuk pengeluaran di tiap department
2. Mencapai profit margin 20%
3. Perlu adanya SLA
4. SOP finance ada tetapi belum diupdate dan belum disosialisasikan
5. Support untuk pengajuan kebutuhan operational
6. Diperlukan prosedur purchasing

Accounting

1. Financial statement rahasia
2. Target masih kosong
3. Tanggal target penyelesaian
4. Cara mereview budget dengan mengumpulkan variant
5. Perlu adanya evaluasi budget pertigabulan
6. Perlu adanya SOP Budget
7. Di target harus terukur agar nantinya dapat di improve

Operasional

1. Activity plan kurang lengkap dan tidak sesuai dengan yang dipresentasikan
2. Targaet harus spesifik, bisa di ukur dan ada hasil
3. Setiap strategi jangan dijabarkan dengan angka tetapi angka digunakan untuk target