

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Rangkaian proses dari program PCI ini meliputi tahap identifikasi masalah, analisis sumber masalah, dan pengajuan alternatif solusi bagi PT Sumberdaya Sewatama pada bagian departemen *Sales Temporary Power* yang didalamnya terdiri dari bagian *Utility* dan *Non-Utility*. Tujuan dari proyek perbaikan ini adalah untuk menutup *competency gap* yang sebelumnya diidentifikasi oleh penulis melalui *manager appraisal*. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode *assessment* yang diperoleh melalui keterlibatan penulis selama masa magang di Departemen *Human Resource* bagian *Learning & Development* PT Sumberdaya Sewatama.

Dari masalah yang diidentifikasi, penulis memberikan dua alternatif solusi yaitu *external training* yaitu dengan memakai *training provider* Jasa cendekia dan alternatif kedua adalah kombinasi *job rotation* dan *coaching* dimana para *Sales Executive* dapat melakukan rotasi pekerjaan sesuai dengan pembagian area dengan *coaching* sebagai pelengkap. Penulis membandingkan kedua alternatif solusi tersebut melalui dua variabel yaitu biaya dan waktu. Setelah dilakukan perbandingan, penulis menentukan solusi terbaik adalah *external training* karena walaupun biaya relatif tinggi namun solusi tersebut dapat diimplementasikan dan dievaluasi dalam waktu satu tahun dengan menggunakan *Gantt chart* untuk memetakan jadwal *training-training, coaching*, dan sesi *refreshment*.

Melalui implementasi solusi terbaik ini, diharapkan kompetensi yang dimiliki oleh para *Sales Executive* dapat sesuai dengan *Required Competency Level* yang ditetapkan dan dapat meningkatkan kinerjanya di PT Sumberdaya Sewatama.

## EXECUTIVE SUMMARY

Conjunction of process in this PCI program includes problem identification, problem source analysis, and alternative solutions for Department of Sales Temporary Power PT Sumberdaya Sewatama which involves two sections; Utility and Non-Utility. The purpose of this improvement project is to close the competency gap which previously identified by the author through manager appraisal. The method used is the assessment method obtained through the author's involvement during an internship at the Department of Human Resource Learning & Development PT Sumberdaya Sewatama.

From the problem identified, the author provide two alternative solutions which are external training using training probider Jasa Cendekia and the second alternative is the combination of job rotation and coacaing where the Sales Executives can experience job rotation with coaching as a complement. Author compared the two alternative solutions through two variables; cost and time. After the comparison, the author determined the best solution is external training because despite the relatively high cost, the solution can be implemented and evaluted within one year using a Gantt chart to map the schedule of the trainings, coachings, and refreshment sessions.

Through the implementation of the best solution, the author believes that the competencies that are possessed by the Sales Executive can improve and match with the Required Competency Level and they also can improve their performance in PT Sumberdaya Sewatama.