

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1. Tren Pertumbuhan Suplai Tenaga <i>Outsource</i>	2
Tabel I.2. Rekrutmen Ulang Tenaga <i>Outsource</i>	3
Tabel I.3. Umpan Balik Perusahaan Rekanan.....	5
Tabel II.1. Kriteria Nilai Gap	32
Tabel II.2. Landasan Pemilihan Model	34
Tabel III.1. Modeling Model Bisnis Kritis.....	41
Tabel IV.1. Model Bisnis Kritis	48
Tabel IV.2. PIC dan Proses Rekrutasi.....	50
Tabel IV.3. Perencanaan Proses Perbaikan dalam Rekrutasi.....	52
Tabel IV.4. Daftar Penyusunan Kompetensi Inti	56
Tabel IV.5. Prioritas Kompetensi Inti Internal KNE Staf SDM	63
Tabel IV.6. Prioritas Kompetensi Inti Internal KNE Manajer SDM	64
Tabel IV.7. Prioritas Kompetensi Inti Eksternal Pupuk Kaltim Manajer SDM....	64
Tabel IV.8. Prioritas Kompetensi Inti Kumulatif.....	65
Tabel IV.9. Model Gabungan Prioritas Kompetensi Inti	66
Tabel IV.10. Model Prioritas Kompetensi Inti dan Sub Kompetensi (LV)	67
Tabel IV.11. Kompetensi dan Sub Kompetensi Untuk Posisi <i>Driver</i>	70
Tabel IV.12. Kompetensi dan Sub Kompetensi Untuk Posisi Staf Administrasi .	71
Tabel IV.13. Kompetensi dan Sub Kompetensi Untuk Posisi Sekertaris	72
Tabel V.1. APQC <i>Taxonomy Existing</i> PT KNE. Jakarta	73
Tabel V.2. APQC <i>Taxonomy</i> Usulan Kegiatan Rekrutmen PT KNE. Jakarta.....	74
Tabel V.3. Verifikasi Aktivitas Usulan Proses Rekrutmen PT KNE. Jakarta	76
Tabel V.4. Validasi Aktivitas Usulan Proses Rekrutmen PT KNE. Jakarta	77
Tabel V.5. Verifikasi dan Validasi Aktivitas Usulan Proses Rekrutmen	78