



**ANALISIS BEBAN KERJA DENGAN METODE *FULL TIME
EQUIVALENT* (FTE) DAN *WORKLOAD ANALYSIS* (WLA)
UNTUK PENGOPTIMALAN JUMLAH KARYAWAN PADA
DEPARTEMEN *HUMAN CAPITAL* DI PT GMF AEROASIA TBK**

LAPORAN SKRIPSI

MOHAMMAD SIMAR KURNIAWAN

41621010014

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2025



**ANALISIS BEBAN KERJA DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE) DAN *WORKLOAD ANALYSIS* (WLA)
UNTUK PENGOPTIMALAN JUMLAH KARYAWAN PADA
DEPARTEMEN *HUMAN CAPITAL* DI PT GMF AEROASIA TBK**

LAPORAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

MOHAMMAD SIMAR KURNIAWAN

41621010014

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2025

HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Simar Kurniawan

NIM : 41621010014

Program Studi : Teknik Industri

Judul Laporan Skripsi : Analisis Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) dan *Workload Analysis* (WLA) Untuk Pengoptimalan Jumlah Karyawan Pada Departemen *Human Capital* Di PT GMF Aeroasia Tbk

Menyatakan bahwa Laporan Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata ditemukan di dalam Laporan Skripsi saya terdapat unsur plagiat, maka saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 11 Juni 2025



Mohammad Simar Kurniawan

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Mohammad Simar Kurniawan

NIM : 41621010014

Program Studi : Teknik Industri

Judul Laporan Skripsi : Analisis Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) dan *Workload Analysis* (WLA) Untuk Pengoptimalan Jumlah Karyawan Pada Departemen *Human Capital* Di PT GMF Aeroasia Tbk

Telah berhasil dipertahankan pada sidang di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana/Strata 1 pada Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik / Program Sarjana Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing	: Bonitasari Nurul Alfa, S.T., M.M., M.Sc.	()
NIDN	: 0309098906	
Ketua Penguji	: Selamat Riadi, S.T., M.T.	()
NIDN	: 0320117105	
Anggota Penguji	: Didi Junaedi, S.T., M.T.	()
NIDN	: -0318067901	

Jakarta, 13 Juni 2025

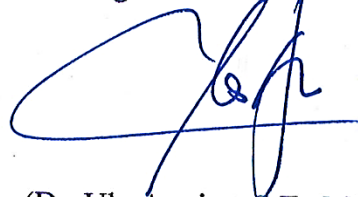
Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik



(Dr. Zulfa Fitri Ikatrinasari, M.T.)

Ketua Program Studi Teknik Industri



(Dr. Uly Amrina, S.T., M.M.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Laporan Skripsi ini. Penulisan Laporan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Teknik Industri pada Fakultas Teknik Universitas Mercu Buana. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Laporan Skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Zulfa Fitri Ikatrinasari, M.T, selaku Dekan Fakultas Teknik.
3. Ibu Dr. Uly Amrina, S.T., M.M, selaku Ketua Program Studi Teknik Industri.
4. Ibu Bonitasari Nurul Alfa, ST, MM. M.Sc, selaku dosen Pembimbing saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Selamat Riadi, ST, MT. dan Bapak Didi Junaedi, ST, MT. selaku Dosen Penguji skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
6. Kedua orang tua saya, yang selalu memberikan doa, dukungan moral, kasih sayang, serta motivasi tanpa henti. Pengorbanan, kesabaran, dan cinta mereka telah menjadi sumber semangat utama bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para rekan kerja di PT GMF Aeroasia terutama Departemen *Human Capital* di Unit THC, khususnya kepada Mba Dyanti sebagai Senior Manajer yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan, Kak Mega sebagai mentor yang selalu memberikan saran dan inspirasi, serta Mas Bian, Mas Kevin, dan Mas Imam yang telah berkolaborasi dan memberikan dukungan dalam penelitian ini.

8. Teman terdekat penulis yakni Reno Wira, Luqman, dan Dewi, dan Regina yang telah menjadi teman seperjuangan dalam setiap langkah perjalanan ini. Kehadiran dan dukungan yang diberikan sangat berarti bagi penulis, dan untuk itu, penulis sangat menghargai segala bentuk bantuan serta kebersamaan yang telah terjalin selama ini.
9. Teman-teman mahasiswa Teknik Industri angkatan 2021 yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama perjalanan studi ini. Semoga kita semua dapat terus berkembang dan meraih kesuksesan di masa depan.
10. Penulis juga ingin menyampaikan apresiasi kepada diri sendiri atas segala usaha, kerja keras, serta ketekunan yang telah dicurahkan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal untuk terus berkembang dan mencapai impian yang lebih besar di masa depan.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Laporan Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 11 Juni 2025

Mohammad Simar Kurniawan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Simar Kurniawan

NIM : 41621010014

Program Studi : Teknik Industri

Judul Laporan Skripsi : Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) dan *Workload Analysis* (WLA) Untuk Pengoptimalan Jumlah Karyawan Pada Departemen *Human Capital* Di PT GMF Aeroasia Tbk

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Laporan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 11 Juni 2025

Yang menyatakan,



Mohammad Simar Kurniawan

ABSTRAK

Nama : Mohamamad Simar Kurniawan
NIM : 41621010014
Program Studi : Teknik Industri
Judul Laporan Skripsi : Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) dan *Workload Analysis* (WLA) Untuk Pengoptimalan Jumlah Karyawan Pada Departemen *Human Capital* Di PT GMF Aeroasia Tbk
Pembimbing : Bonitasari Nurul Alfa, S.T., M.M., M.Sc.

PT GMF Aeroasia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perawatan pesawat. Penelitian ini difokuskan pada Departemen *Human Capital Management* yang menghadapi tantangan dalam distribusi beban kerja yang belum merata di berbagai unit yang disebabkan oleh banyaknya jumlah tanggung jawab pekerjaan (*Job Description*) yang harus ditangani serta keterbatasan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Hal ini berdampak pada ketidakseimbangan beban kerja antar jabatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis beban kerja pada masing-masing jabatan dan menentukan jumlah tenaga kerja optimal agar distribusi kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dan *Workload Analysis* (WLA) sebagai alat ukur kuantitatif dalam menentukan tingkat beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja aktual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar jabatan berada dalam kondisi *overload* di berbagai level, mulai dari Staf, senior, hingga manajerial. Indeks FTE tertinggi terdapat pada Staf *Instructor* dengan nilai 4,29, sedangkan nilai WLA tertinggi juga pada Staf *Instructor* dengan nilai 4,42. Untuk mengatasi kondisi karyawan yang mengalami *overload*, diperlukan penambahan jumlah tenaga kerja agar beban kerja menjadi seimbang dan produktivitas dapat terjaga. Pada level Staf, total penambahan karyawan yang direkomendasikan sebanyak 5-7 orang, pada level senior, dibutuhkan tambahan sekitar 5-8 orang, sedangkan pada level manajerial direkomendasikan penambahan sebanyak 3 orang.

Kata Kunci : Beban Kerja, *Human Capital*, *Full Time Equivalent*, *Workload Analysis*

ABSTRACT

Name : Mohammad Simar Kurniawan
NIM : 41621010014
Study Program : Industrial Engineering
Title Thesis : *Workload Analysis Using the Full Time Equivalent (FTE) and Workload Analysis (WLA) Methods for Employee Optimization in the Human Capital Department at PT GMF AeroAsia Tbk.*
Counsellor : Bonitasari Nurul Alfa, S.T., M.M., M.Sc.

PT GMF AeroAsia is a company engaged in aircraft maintenance services. This study focuses on the Human Capital Management Department, which is facing challenges in the uneven distribution of workloads across various units, as indicated by a relatively high employee turnover rate. This imbalance affects the overall availability of manpower. The objective of this research is to analyze the workload for each job position and determine the optimal number of employees to ensure effective and efficient work distribution. The study employs the Full Time Equivalent (FTE) and Workload Analysis (WLA) methods as quantitative tools to measure workload levels and actual labor requirements. The findings show that most positions are in an overloaded condition across all levels, including Staf, senior, and Manajerial roles. The highest FTE index was found in the Staf Instructor position with a value of 4.29, while the highest WLA index was also recorded for Staf Instructor, at 4.42. To address the overloaded conditions, additional manpower is required to balance workloads and maintain productivity. At the Staf level, an additional 5–7 employees are recommended; at the senior level, approximately 5–8 more personnel are needed; and at the Manajerial level, the addition of 3 employees is suggested.

Keywords: *Workload, Human Capital, Full Time Equivalent, Workload Analysis*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Konsep dan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Beban Kerja	9

2.1.3	Analisis Beban Kerja	12
2.1.4	Pengukuran Waktu Kerja	14
2.1.5	<i>Allowance</i> (Kelonggaran)	16
2.1.6	<i>Rating Factor</i> (Faktor Penyesuaian).....	18
2.1.7	<i>Full Time Equivalent</i> (FTE).....	20
2.1.8	<i>Workload Analysis</i> (WLA).....	21
2.2	Penelitian Terdahulu.....	23
2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Jenis Data dan Informasi.....	29
3.3	Metode Pengumpulan Data	30
3.4	Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	31
3.5	Langkah-Langkah Penelitian	33
BAB IV PEMBAHASAN.....		36
4.1	Pengumpulan Data	36
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan (Struktur Organisasi).....	36
4.1.2	Tenaga Kerja	37
4.1.3	Waktu Kerja	38
4.1.4	<i>Allowance</i>	40
4.1.5	Elemen Urutan Jabatan	43
4.2	Pengolahan Data.....	46
4.2.1	Waktu Siklus	46
4.2.2	Faktor Penyesuaian/ <i>Rating Factor</i>	55

4.2.3	Waktu Baku dan Waktu Normal	57
4.2.4	<i>Full Time Equivalent</i> (FTE).....	68
4.2.5	<i>Workload Analysis</i> (WLA).....	70
4.3	Hasil	71
4.3.1	Analisis Hasil <i>Full Time Equivalent</i> (FTE)	71
4.3.2	Analisis Hasil <i>Workload Analysis</i> (WLA)	75
4.3.3	Analisis Perbandingan Hasil Metode FTE dan WLA.....	78
4.4	Pembahasan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....		87
LAMPIRAN.....		90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Komposisi Tenaga Kerja di Departemen <i>Human Capital</i>	2
Tabel 1. 2 Data Keluhan Karyawan Departemen <i>Human Capital</i>	3
Tabel 1. 2 Data Keluhan Karyawan Departemen <i>Human Capital</i> (Lanjutan)	4
Tabel 2. 1 Perbandingan Metode Pengukuran Beban Kerja	13
Tabel 2. 2 <i>Allowance</i>	17
Tabel 2. 3 Faktor Penyesuaian <i>Westinghouse</i>	19
Tabel 2. 4 Kategori FTE	21
Tabel 2. 5 <i>Index</i> Beban Kerja Fisik	22
Tabel 2. 6 <i>Index</i> Kebutuhan Tenaga Kerja	22
Tabel 2. 6 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4. 1 Komposisi <i>Manpower</i> Unit THB (<i>Corporate Culture & Knowledge</i>). 37	
Tabel 4. 2 Komposisi <i>Manpower</i> Unit THC (<i>Performance & Rewards</i>)	37
Tabel 4. 3 Komposisi <i>Manpower</i> Unit THD (<i>Human Capital Development</i>)	37
Tabel 4. 4 Komposisi <i>Manpower</i> Unit THL (<i>Leader & Talent Development</i>)	37
Tabel 4. 5 Komposisi <i>Manpower</i> Unit THS (<i>Employee Service & Payroll</i>)	38
Tabel 4. 6 Komposisi <i>Manpower</i> Unit THW (<i>Learning Service</i>)	38
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Total Jam Kerja Dalam Satu Tahun	39
Tabel 4. 8 Jumlah Jam dan Hari Kerja PT GMF Aeroasia 2024	39
Tabel 4. 9 Waktu Jam dan <i>Real Time</i> Efektif Bekerja	40
Tabel 4. 10 <i>Allowance Manpower</i> pada tingkat jabatan Senior HCS	41
Tabel 4. 11 <i>Allowance Manpower</i> pada tingkat jabatan Manajer	41
Tabel 4. 12 <i>Allowance Manpower</i> pada tingkat jabatan Staf	42
Tabel 4. 13 Uraian Jabatan Staf unit THB (<i>Corporate Culture & Knowledge</i>)	43
Tabel 4. 14 Uraian Jabatan Senior HCS Unit THC (<i>Performance & Rewards</i>) ...	44
Tabel 4. 15 Uraian Jabatan Manajer <i>Industrial Relation</i> THS	45
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Waktu Siklus Staf <i>Human Capital Specialist</i> THB	46
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THB (Lanjutan)	47
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THC	48

Tabel 4. 17 Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THC (Lanjutan).....	49
Tabel 4. 18 Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THC	50
Tabel 4. 18 Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THC (Lanjutan).....	51
Tabel 4. 19 Tabel Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THD	51
Tabel 4. 19 Tabel Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THD (Lanjutan).....	52
Tabel 4. 20 Tabel Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THD	52
Tabel 4. 20 Tabel Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THD (Lanjutan).....	53
Tabel 4. 21 Tabel Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THL	53
Tabel 4. 21 Tabel Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THL (Lanjutan)	54
Tabel 4. 22 Tabel Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THL	55
Tabel 4. 23 Tabel <i>Rating Factor</i> Unit THB.....	56
Tabel 4. 24 Tabel <i>Rating Factor</i> Unit THC.....	56
Tabel 4. 25 Tabel <i>Rating Factor</i> Unit THD	56
Tabel 4. 26 Tabel <i>Rating Factor</i> Unit THL.....	56
Tabel 4. 27 Tabel <i>Rating Factor</i> Unit THS	56
Tabel 4. 28 Tabel <i>Rating Factor</i> Unit THW	56
Tabel 4. 29 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf HCS THB.....	57
Tabel 4. 29 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf THB (Lanjutan)..	58
Tabel 4. 30 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior THC.....	58
Tabel 4. 30 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior HCS Unit THC (Lanjutan).....	59
Tabel 4. 31 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf HCS THC.....	60
Tabel 4. 32 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior HCS THD.....	61
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf HCS THD.....	62
Tabel 4. 33 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf THD (Lanjutan) .	62
Tabel 4. 34 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior HCS THL	63
Tabel 4. 34 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior HCS Unit THL (Lanjutan).....	63
Tabel 4. 35 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf HCS THL	64

Tabel 4. 35 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf HCS Unit THL (Lanjutan).....	64
Tabel 4. 36 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Pada Manajer <i>Travel Management</i> (THS).....	65
Tabel 4. 37 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Manajer <i>Employee Data Quality and Service</i> (THS).....	65
Tabel 4. 38 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Manajer <i>Payroll</i> Unit (THS)	66
Tabel 4. 39 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Manajer Industrial Unit THS).....	66
Tabel 4. 39 Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Manajer Industrial Unit THS (Lanjutan)	67
Tabel 4. 40 Rekapitulasi <i>Full Time Equivalent</i> (FTE) Unit THB	68
Tabel 4. 41 Rekapitulasi <i>Full Time Equivalent</i> (FTE) Unit THC	68
Tabel 4. 42 Rekapitulasi <i>Full Time Equivalent</i> (FTE) Unit THD	68
Tabel 4. 43 Rekapitulasi <i>Full Time Equivalent</i> (FTE) Unit THL.....	69
Tabel 4 44 Rekapitulasi <i>Full Time Equivalent</i> (FTE) Unit THS.....	69
Tabel 4. 45 Rekapitulasi <i>Full Time Equivalent</i> (FTE) Unit THW	69
Tabel 4. 46 Rekapitulasi Nilai WLA Semua Unit Departemen <i>Human Capital</i> ...	70
Tabel 4. 46 Rekapitulasi Nilai WLA Semua Unit Departemen.....	71
Tabel 4. 47 Tabel Usulan Pemerataan Tenaga Kerja <i>Overload</i> Pada Level Jabatan Staf HCS	72
Tabel 4. 48 Tabel Usulan Pemerataan Tenaga Kerja <i>Overload</i> Pada Level Jabatan Senior HCS	73
Tabel 4. 49 Tabel Usulan Pemerataan Tenaga Kerja <i>Overload</i> Pada Level Jabatan Manajer HCS.....	74
Tabel 4. 50 Usulan Pemerataan Tenaga Kerja Nilai WLA Level Jabatan Staf	75
Tabel 4. 51 Usulan Pemerataan Tenaga Kerja Nilai WLA Level Jabatan Senior .	76
Tabel 4. 52 Tabel Usulan Pemerataan Tenaga Kerja Nilai WLA Level Jabatan Manajer	77

Tabel 4. 53 Perbandingan Nilai Beban Kerja Metode FTE dan WLA.....	79
Tabel 4. 54 Perbandingan Nilai Beban Kerja Metode FTE dan WLA.....	79
Tabel 4. 55 Perbandingan Nilai Beban Kerja Metode FTE dan WLA.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
Gambar 2. 2 Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
Gambar 2. 6 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Unit Departemen <i>Human Capital</i>	36
Gambar 4. 2 Grafik Kondisi Beban Kerja Awal dan Setelah Rekomendasi Level Jabatan Staf	72
Gambar 4. 3 Grafik Kondisi Beban Kerja Awal dan Setelah Rekomendasi	73
Gambar 4 4 Grafik 4. Kondisi Beban Kerja Awal dan Setelah Rekomendasi Level Jabatan Manajer	74
Gambar 4. 5 Grafik Kondisi Beban Kerja Nilai WLA Awal dan Setelah Rekomendasi Level Jabatan Staf	76
Gambar 4. 6 Grafik Kondisi Beban Kerja Nilai WLA Awal dan Setelah Rekomendasi Level Jabatan Senior	77
Gambar 4. 7 Kondisi Beban Kerja Nilai WLA Awal dan Setelah Rekomendasi Level Jabatan Senior	78
Gambar 4. 8 <i>Form</i> Evaluasi <i>Job Description</i> Karyawan	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uraian Jabatan Staf HCS Unit THD	90
Lampiran 2. Uraian Jabatan Senior HCS Unit THL	91
Lampiran 3. Uraian Jabatan Staf HCS Unit THL	92
Lampiran 4. Uraian Jabatan Manajer <i>Travel Management</i> THS	93
Lampiran 5. Uraian Jabatan Manajer THS <i>Employee Data Quality Service</i>	93
Lampiran 6. Uraian Jabatan Manajer <i>Payroll</i> THS	94
Lampiran 7. Uraian Jabatan Manajer <i>Industrial Relation</i> THS	94
Lampiran 8. Uraian Jabatan Senior HCS Unit THS 1	95
Lampiran 9. Uraian Jabatan Senior HCS Unit THS 4	96
Lampiran 10. Uraian Jabatan Staf Unit THS 1	97
Lampiran 11. Uraian Jabatan Staf Unit THS 3	97
Lampiran 12. Uraian Jabatan Staf Unit THS 4	98
Lampiran 13. Uraian Jabatan Manajer <i>Quality Training</i> THW	98
Lampiran 14. Uraian Jabatan Manajer <i>A/C & Component Type Training</i>	99
Lampiran 15. Uraian Jabatan Manajer <i>Basic Maintance Training</i> Unit THW	99
Lampiran 16. Uraian Jabatan Senior <i>Insturctor</i> THW	99
Lampiran 17. Uraian Jabatan Staf <i>Instructor</i>	100
Lampiran 18. Uraian Jabatan Staf <i>Training Planner</i> Unit THW	100
Lampiran 19. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Travel Management</i> THS	101
Lampiran 20. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Employee Data Quality</i>	101
Lampiran 21. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Employee Data</i>	102
Lampiran 22. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Payroll</i> THS	103
Lampiran 23. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Industrial Relation</i> THS	104
Lampiran 24. Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THS 1	105
Lampiran 25. Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THS 2	106
Lampiran 26. Rekapitulasi Waktu Siklus Senior HCS THS 2 (Lanjutan)	107
Lampiran 27. Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THS 1	107
Lampiran 28. Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THS 3	108

Lampiran 29. Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THS 4	108
Lampiran 30. Rekapitulasi Waktu Siklus Staf HCS THS 4 (Lanjutan)	109
Lampiran 31. Rekapitulasi Waktu Siklus Staf <i>Training Planner</i> THW	109
Lampiran 32. Rekapitulasi Waktu Siklus Senior <i>Instructor</i> THW	110
Lampiran 33. Rekapitulasi Waktu Siklus Staf <i>Instructor</i> THW	110
Lampiran 34. Rekapitulasi Waktu Siklus Staf <i>Instructor</i> THW	111
Lampiran 35. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Quality Training</i> THW	111
Lampiran 36. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Quality</i> THW	112
Lampiran 37. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Component Type Training</i>	112
Lampiran 38. Rekapitulasi Waktu Siklus Manajer <i>Basic Maintenance</i>	113
Lampiran 39. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior THS 1	113
Lampiran 40. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior THS 1	114
Lampiran 41. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior THS 2	115
Lampiran 42. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf THS 1	116
Lampiran 43. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf THS 3	116
Lampiran 44. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf THS 4	117
Lampiran 45. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior <i>Instructor</i> ..	118
Lampiran 46. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Senior <i>Instructor</i> ..	118
Lampiran 47. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Staf <i>Instructor</i>	119
Lampiran 48. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku <i>Training</i> THW	119
Lampiran 49. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku <i>Quality Training</i> .	120
Lampiran 50. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Manajer <i>Training</i> .	121
Lampiran 51. Rekapitulasi Waktu Normal dan Waktu Baku Manajer THW	121
Lampiran 52. Surat Izin Penelitian.....	122