

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat teoretis.	6
1.4.2 Manfaat praktis.	6
1.5 Batasan Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
2.1 VUCA.....	8
2.2 <i>Leadership Agility</i>	9
2.3 Kompetensi	11
2.3.1 Model kompetensi.....	11
2.3.2 Penyusunan model kompetensi.....	12
2.4 Kompetensi dengan pendekatan <i>Big Five</i>	12
2.5 Peran Model Kompetensi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.5.1 <i>Human Resources Optimization</i> dengan pendekatan <i>Big Five</i> (optimalisasi SDM dengan pendekatan Big Five).....	22
2.6 Lima Bidang Industri yang Menjadi Fokus Revolusi Industri 4.0 di Indonesia	26

2.7	Kerangka Analisis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Jenis Data, Metode Pengumpulan Data, dan Sumber Informasi	29
3.3	Instrumen Penelitian Dan Operasionalisasi Variabel	31
3.4	Melakukan Profiling Kompetensi <i>Leadership Agility</i> di Lima Industri	36
3.4.1	Instrumen <i>profiling leadership agility</i>	36
3.4.2	Pengumpulan data <i>profiling leadership agility</i>	36
3.4.3	Pengolahan data <i>profiling leadership agility</i>	36
3.4.4	Menganalisis hasil <i>profiling leadership agility</i>	37
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Menentukan Model <i>Kompetensi Leadership Agility</i> Melalui <i>Expert Judgement</i> dengan Pendekatan <i>Big Five</i>	39
4.2	Melakukan Pemetaan HRO <i>Leadership Agility</i> berdasarkan Hasil <i>Profiling</i> di Lima Industri	44
4.2.1	Profil kompetensi <i>leadership agility</i> di lima industri.	44
4.2.1.1	Profil kompetensi <i>leadership agility</i> berdasarkan bidang industri.	47
4.2.1.2	Profil kompetensi <i>leadership agility</i> berdasarkan Jabatan.....	50
4.2.1.3	Profil kompetensi <i>leadership agility</i> berdasarkan Generasi.	53
4.2.1.4	Profil kompetensi <i>leadership agility</i> berdasarkan Fungsi Kerja.....	55
4.2.2	Pemetaan HRO kompetensi <i>leadership agility</i> berdasarkan hasil <i>profiling</i> di lima industri.	63
4.2.2.1	Pemetaan HRO kompetensi <i>leadership agility</i> hasil <i>profiling</i> berdasarkan Jabatan di lima industri.	64
4.2.2.2	Pemetaan Profil kompetensi <i>leadership agility</i> pimpinan di level <i>Assistant Manager</i>	67
4.2.2.3	Pemetaan profil kompetensi <i>leadership agility</i> pimpinan di level <i>Manager</i>	69
4.2.2.4	Pemetaan rekapitulasi profil kompetensi <i>leadership agility</i> pimpinan.	71

BAB V RANCANGAN PENGEMBANGAN <i>LEADERSHIP AGILITY</i>	
DALAM MENGHADAPI VUCA DENGAN PENDEKATAN	
<i>HUMAN RESOURCES OPTIMIZATION (HRO) BIG FIVE</i>.....	77
5.1 Rancangan Pengembangan HRO dengan Profil <i>Development</i>	78
5.1.1 Rancangan pengembangan HRO dengan profil <i>development</i>	
pada jabatan <i>Assistant Manager</i>	79
5.1.2 Rancangan pengembangan HRO dengan profil <i>development</i>	
pada jabatan <i>Manager</i>	83
5.2 Rancangan Pengembangan HRO dengan Profil <i>Caution</i>	87
5.2.1 Rancangan pengembangan HRO dengan profil <i>caution</i>	
pada jabatan <i>Assistant Manager</i>	87
5.2.2 Rancangan pengembangan HRO dengan profil <i>caution</i> pada	
jabatan <i>Manager</i>	93
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
6.1 Kesimpulan	98
6.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Kompetensi dan Rumusan <i>Trait Infrastructure</i> pada <i>Big Five</i>	14
Tabel 2. 2	Perbandingan Paradigma HRD dan HRO.....	23
Tabel 3. 1	Tahapan, Jenis Data, Metode Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel, serta Sumber Informasi	29
Tabel 3. 2	Definisi Operasional	31
Tabel 3. 3	Interpretasi Kompetensi	37
Tabel 4. 1	Karakteristik Sumber Informasi <i>Expert Judgement</i>	40
Tabel 4. 2	Urutan Kompetensi <i>Leadership Agility</i> berdasarkan Tingkat Kepentingan	41
Tabel 4. 3	Definisi Kompetensi <i>Leadership Agility</i>	41
Tabel 4. 4	Rumusan Perhitungan Kompetensi <i>Leadership Agility</i>	43
Tabel 4. 5	Gambaran Umum Partisipan Penelitian.....	44
Tabel 4. 6	Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> di Lima Industri	46
Tabel 4. 7	Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> berdasarkan Industri	48
Tabel 4. 8	Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> berdasarkan Jabatan.....	51
Tabel 4. 9	Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> berdasarkan Generasi	53
Tabel 4. 10	Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> berdasarkan Fungsi Kerja	55
Tabel 4. 11	Gambaran Umum Pemetaan HRO Kompetensi <i>Leadership Agility</i>	64
Tabel 4. 12	Gambaran Profil Pimpinan berdasarkan Industri dan HRO	65
Tabel 4. 13	Gambaran Pemetaan Profil Pimpinan berdasarkan Industri dan HRO pada Tiap Level Jabatan	66
Tabel 4. 14	Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> Pimpinan di Level <i>Assistant Manager</i> (Kompetensi <i>Comfort with Change</i> hingga <i>Comfort with Ambiguity and Paradox</i>).....	68
Tabel 4. 15	Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> Pimpinan di Level <i>Manager</i> (Kompetensi <i>Comfort with Change</i> hingga <i>Comfort with Ambiguity and Paradox</i>).....	70
Tabel 4. 16	Tabel Pemetaan Rekapitulasi Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> Pimpinan pada Jabatan <i>Assistant Manager</i>	72
Tabel 4. 17	Tabel Pemetaan Rekapitulasi Profil Kompetensi <i>Leadership Agility</i> Pimpinan pada Jabatan <i>Manager</i>	74
Tabel 5. 1	Program Pengembangan Pemimpin Jabatan <i>Assistant Manager</i> pada Kategori <i>Development</i>	81

Tabel 5. 2	Program Pengembangan Pemimpin Jabatan <i>Manager</i> pada Kategori <i>Development</i>	85
Tabel 5. 3	Program Pengembangan Pemimpin Jabatan <i>Assistant Manager</i> pada Kategori <i>Caution</i>	90
Tabel 5. 4	Program Pengembangan Pemimpin Jabatan <i>Manager</i> pada Kategori <i>Caution</i>	95
Tabel 6. 1	Urutan Kompetensi <i>Leadership Agility</i> berdasarkan Tingkat Kepentingan	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model inti manajemen SDM berbasis kompetensi.	22
Gambar 2. 2 Kerangka analisis	27

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	DESKRIPSI <i>SUPERTRAIT BIG FIVE</i>	L-1
LAMPIRAN 2a	KUESIONER <i>EXPERT JUDGEMENT</i>	L-3
LAMPIRAN 2b	KUESIONER <i>BIG FIVE PERSONALITY</i>	L-6
LAMPIRAN 3	NORMA	L-7
LAMPIRAN 4a	HASIL ANALISIS DESKRIPTIF <i>EXPERT JUDGEMENT</i>	L-8
LAMPIRAN 4b	PROFIL <i>EXPERT</i>	L-9
LAMPIRAN 4c	HASIL <i>INTRACLASS CORRELATION</i>	L-11
LAMPIRAN 4d	HASIL ANALISIS UJI DESKRIPTIF GAMBARAN UMUM	L-12
LAMPIRAN 4e	HASIL ANALISIS PROFIL KOMPETENSI <i>LEADERSHIP AGILITY</i> DI LIMA INDUSTRI.....	L-14
LAMPIRAN 4f	HASIL ANALISIS PROFIL KOMPETENSI <i>LEADERSHIP AGILITY</i> BERDASARKAN INDUSTRI.....	L-15
LAMPIRAN 4g	HASIL ANALISIS PROFIL KOMPETENSI <i>LEADERSHIP AGILITY</i> BERDASARKAN JABATAN	L-18
LAMPIRAN 4h	ANALISIS PROFIL KOMPETENSI <i>LEADERSHIP AGILITY</i> BERDASARKAN GENERASI.....	L-21
LAMPIRAN 4i	HASIL ANALISIS PROFIL KOMPETENSI <i>LEADERSHIP AGILITY</i> BERDASARKAN FUNGSI KERJA.....	L-24
LAMPIRAN 4j	GAMBARAN UMUM PEMETAAN HRO KOMPETENSI <i>LEADERSHIP AGILITY</i>	L-31
LAMPIRAN 4k	GAMBARAN PROFIL PIMPINAN BERDASARKAN INDUSTRI DAN HRO.....	L-32
LAMPIRAN 4l	HASIL ANALISIS PROFIL KOMPETENSI <i>LEADERSHIP AGILITY</i> PIMPINAN PADA LEVEL <i>ASSISTANT MANAGER</i> DAN <i>MANAGER</i>	L-34