

Daftar Isi

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	xiii
 I. ORGANISASI DI ERA GLOBAL	1
A. Menuju Organisasi Masa Depan	2
B. Kepemimpinan di Era Global	3
 II. KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MENCIPTAKAN PERUSAHAAN/ORGANISASI BERKINERJA TINGGI	11
A. Kepemimpinan Situasional Menunjukkan Kesuksesan/Keberhasilan	12
B. Menciptakan Perusahaan/Organisasi Berkinerja Tinggi	35
 III. KEPEMIMPINAN BERMOTIVASI KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KOMPETENSI	43
A. Kepemimpinan Bermotivasi	44
B. Kecerdasan Emosional dan Kompetensi	46
 IV. STRATEGI MERAH KEUNGGULAN DAN MEMBANGUN SERTA MENGEMBANGKAN KEPEMIMPINAN STRATEJIK	51
A. Pentingnya Mempelajari Manajemen Strategi	52
B. Peran Kepemimpinan Stratejik	54
C. Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Stratejik	62
 V. MEMAHAMI 21 HUKUM KEPEMIMPINAN SEJATI	67
 VI. MENGELOLA DAN MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSAINGAN GLOBAL (SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL)	81
A. Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional	82
B. Perkembangan Bisnis Internasional dan Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Stratejik.....	94
C. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional: Menopang Operasi Bisnis Internasional.....	94
D. Merekrut dan Menyeleksi Karyawan untuk Penugasan Internasional	96

VII.	MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING	103
	A. Mencapai Keunggulan Bersaing	104
	B. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.....	110
	C. Lingkungan Hukum: Peluang Pekerjaan yang sama dan Keselamatan	114
VIII.	PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM).....	141
	A. Mengelola Sumber Daya Manusia	142
	B. Arti dan Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	144
	C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	148
	D. Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia	150
	E. Arti Perencanaan Sumber Daya Manusia	154
IX.	MENGEMBANGKAN DIRI MENJADI PEMIMPIN BERHASIL	193
	A. Kiat Mengembangkan Diri	194
	B. Menjadi Pemimpin Berhasil	198
X.	MANAJEMEN KINERJA	201
	A. Arti, Tujuan dan Falsafah Manajemen Kinerja	202
	B. Perkembangan Manajemen Kinerja	204
	C. Perencanaan Kinerja	220
	D. Pelaksanaan Kinerja	222
	E. Kompetensi	225
	F. Pemberdayaan.....	232
	G. Kompensasi	236
	H. Pembinaan Sumber Daya Manusia	243
	I. <i>Review</i> Kinerja	250
	J. Mengelola Produktivitas	253
	K. Mengelola Kualitas	258
	L. Kepuasan Kerja	264
	M. Pengukuran Kinerja	267
	N. Evaluasi Kinerja	273
	O. Umpan Balik	276
	P. Perbaikan Kinerja.....	278
XI.	IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIK	281
	A. Konsep Manajemen Strategik (MANSTRA).....	282
	B. Formulasi Strategi.....	283
	C. Implementasi Strategi	284
	D. Evaluasi Strategi.....	285
	E. Aplikasi Manajemen Strategik di Indonesia	286
	F. Perumusan, Visi, Misi, dan Nilai.....	290
	G. Analisis Lingkungan Strategik.....	292
	H. Rencana Strategik	297
	I. Rencana Strategik	298
	J. Perencanaan Kinerja	301
	K. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja	304

L. Evaluasi dan Analisis Kinerja.....	306
M. Pelaporan dan Pertanggungjawaban.....	307
XII. PENGUKURAN KINERJA	327
A. Konsep Dasar Pengukuran Kinerja	328
B. Desain Sistem Pengukuran Kinerja.....	332
C. Kerangka Pengukuran Kinerja	333
D. Tipe Ukuran Kinerja	335
E. Siklus Pengukuran Kinerja.....	335
F. Tindak Lanjut	344
G. Strategi Keberhasilan Pengukuran Kinerja.....	344
XIII. PENGUKURAN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI	345
A. Kompetensi Individu.....	346
B. Kompetensi Jabatan	352
C. Kerangka Organisasi.....	354
D. Pengukuran Kinerja	357
E. Balanced Scorecard	371
F. Pengukuran Kinerja Berbasis HR (Human Resources) Scorecard	376
G. Kompensasi Merit Pay	378
XIV. EVALUASI KINERJA	379
A. Arti dan Pentingnya Evaluasi Kinerja	380
B. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia	388
C. Human Resource Scorecard	396
D. Motivasi Kerja	400
E. Membangun Kecerdasan Emosi, SDM Kapabilitas, Kompetensi di Tempat Kerja	404
XV. SAKIP (SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH)	409
A. Akuntabilitas	410
B. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja.....	420
C. Penyusunan Laporan AKIP (Akuntabilitas Instansi Pemerintah)	421
D. Isi LAKIP	425
E. Format dan Waktu Penyampaian.....	426
Daftar Pustaka	429
Gambar 8.1 Pemangku Kepentingan dan Contoh Permintaan	142
Gambar 8.2 Masalah Utama Perusahaan	151
Gambar 8.3 Posisi MSDM dalam Lingkungan Internal dan External	152
Gambar 8.4 Syarat Harus Dipenuhi Pegawai untuk Menerima Prosedur Formal Sebagai Suatu yang Adil	159
Gambar 8.5 Perencanaan Sumber Daya Manusia Terpadu	160
Gambar 8.6 Proses Perencanaan SDM	160
Gambar 8.7 Dimensi Permintaan dan Suplai Perencanaan SDM	164
Gambar 8.8 Faktor Yang Menentukan Penawaran SDM di Masa Depan	166