



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

**"ANALISA IMPLEMENTASI INOVASI
OLEH TIM MANAJEMEN PUNCAK"
(STUDI STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI SUMATERA BARAT)**

Oleh :

ARIEF PRIMA JOHAN

No. Bp. 05.152.037

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk mendapatkan gelar sarjana S-1
Pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Andaias**

PADANG

2010



No. Alumni Universitas :	Arief Prima Johan	No. Alumni Fakultas :
--------------------------	--------------------------	-----------------------

a) Tempat / Tanggal Lahir : Padang/ 16 Desember 1987 b) Nama Orang Tua : Drs.H.Marjohan,MM dan Dra.Asri Suherti c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 05152037 f) Tanggal Lulus : 16 Agustus 2010 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 2.97 i) Lama Studi : 4.9 Bulan j) Alamat Orang Tua : Jl. Diponegoro No.20.Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman

**ANALISA IMPLEMENTASI INOVASI
OLEH TIM MANAJEMEN PUNCAK
(STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI SUMATERA BARAT)**

*Skripsi S1 Oleh : Arief Prima Johan
Pembimbing : Prof.Dr.Herri.SE.MBA*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk dan karakteristik inovasi yang dilakukan oleh tim manajemen puncak perguruan tinggi Sumatera Barat serta melihat keterkaitan antara karakteristik tim manajemen puncak dan karakteristik organisasi tersebut terhadap pola dan bentuk inovasi yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan perguruan tinggi Sumatera Barat dalam hal ini adalah Rektor dan Pembantu/Wakil Rektor. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan melakukan pengembangan teori serta perbandingan antara teori yang ada dengan hasil penelitian yang dilakukan. Hasil analisa memperlihatkan bahwa tim manajemen puncak perguruan tinggi Sumatera Barat telah secara aktif menanggapi respon dan tantang untuk melakukan inovasi pada organisasi masing-masing. Inovasi yang diimplementasikan masing-masing perguruan tinggi memiliki karakteristik berbeda sesuai dengan karakteristik, kebutuhan dan tujuan masing-masing perguruan tinggi.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 16 Agustus 2010.

Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1.	2.	3.
Nama Terang	Prof.Dr.Herri.SE.MBA	Drs. Irsyal Ali.M.Si	Alfitman.SE.M.Sc

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 197102211997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :	Nama	Tanda Tangan

BAB I

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepemimpinan strategis menjadi salah satu faktor penting dalam keberlanjutan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin diharapkan mampu menggiring organisasi untuk mampu mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Pemimpin tidak hanya berkewajiban menjalankan fungsi manajerial tapi juga diharapkan mampu menciptakan budaya yang adaptif terhadap lingkungan organisasi. Kepemimpinan strategis menekankan pada pentingnya pemimpin organisasi untuk memiliki visi yang mampu direalisasikan dalam tataran praktis oleh semua anggota organisasi sehingga segenap sumber daya dalam organisasi bisa digunakan secara optimal untuk pencapaian tujuan (Hitt & Ireland, 2005). Selain itu pemimpin diharapkan mampu mentransformasi kepemimpinannya yang didefinisikan sebagai kemampuan dalam menstimulasi ketertarikan/kepentingan di antara rekan-rekan dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari perspektif baru, menghasilkan kesadaran visi dan misi tim dan organisasi, mengembangkan kolega dan pengikut ke tingkat kemampuan dan potensi yang lebih tinggi, dan memotivasi rekan-rekan dan pengikutnya untuk melihat melampaui kepentingan mereka sendiri terhadap orang-orang yang akan menguntungkan kelompok.

Isu menarik dalam hal ini adalah adanya pembagian peran dan legitimasi dalam kepemimpinan organisasi. Dimana kepemimpinan organisasi tidak hanya ditekankan kepada satu orang (CEO) saja, melainkan dalam bentuk tim manajemen puncak (Top Management Team). Tidak ada kesepakatan peneliti secara baku yang

mendefinisikan batasan tim manajemen puncak (Finkeilstein, Hambrick dan Cannella, 2009). Ini bisa jadi dikarenakan oleh perbedaan-perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan, dan peraturan yang berlaku. Tapi secara umum tim manajemen puncak diartikan sebagai sekelompok top eksekutif yang bertanggung jawab penuh terhadap keseluruhan organisasi (mintzbert, 1979).

Oleh karena itu, tim manajemen puncak diharapkan untuk tampil sebagai pemimpin strategik karena mereka adalah pemegang paran kunci untuk menentukan arah dan kelangsungan organisasi. Kepemimpinan sebagai sebuah tim memandang aspek kepemimpinan sebagai suatu proses kolektif antar individu dan antar jaringan (Lemay, 2009).

Secara umum dalam konteks Indonesia, tim manajemen puncak memungkinkan memiliki peranan yang lebih besar. Ini karena masih melekatnya budaya paternalistik di sebagian masyarakat termasuk dalam organisasi. Di sini, pemimpin sangat dihormati dan sangat dominan berperan dalam organisasi (Danadjaja, 1986), meskipun di sisi lain perubahan yang datang dari luar termasuk gaya hidup dan praktik manajemen di negara maju sudah mulai diadopsi oleh pemimpin dan manajer perusahaan lokal (Heuer et al., 1999 ; Herri, et al, 2001). Dalam kaitan ini, dapat pula di asumsikan bahwa visi, kebijakan dan karakteristik pemimpin bisa menjadi gambaran dari organisasi yang dipimpinnya (Herri, 2002).

Penelitian ini melihat bahwa-pentingnya inovasi yang mampu dilakukan dan diimplementasikan oleh tim manajemen puncak dalam upaya peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Inovasi yang dilakukan menjadi salah satu aspek yang sangat penting pula terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan.

Dari studi yang telah dilakukan, perguruan tinggi telah terlihat secara aktif melakukan inovasi-inovasi dalam menghadapi tantangan lingkungan. Dari beberapa inovasi menonjol yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang bisa menjadi rujukan ke depan. Pertama, perguruan tinggi secara umum menanggapi dan merespon tuntutan dan tantangan lingkungan lebih cenderung dengan melakukan inovasi dalam program dan layanan. Kedua, masing-masing perguruan tinggi mempunyai pola-pola dan karakteristik yang berbeda dalam melakukan inovasi di organisasinya masing-masing.

Ketiga, karakteristik organisasi mempengaruhi pola dan karakteristik inovasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi di Sumatera Barat. Sedangkan karakteristik tim manajemen puncak tidak terlihat memberikan kontribusi dalam inovasi yang dilakukan yang dikarenakan oleh perbedaan karakteristik organisasi yang terlalu berbeda pada masing-masing perguruan tinggi yang diteliti.

5.2. Implikasi Penelitian.

Perguruan tinggi yang menyelenggarakan usaha pendidikan dituntut untuk terus melakukan inovasi di organisasinya dalam menghadapi tantangan, keterbatasan dan perubahan lingkungan. Hal ini tentunya dikarenakan oleh pentingnya institusi

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. 1996. *Effective Innovation. How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan Books.
- Appelbaum, Loren and Paese, Matthew. 2008. *What Senior Leaders Do: The Nine Roles Of Strategic Leadership*. Development Dimensions International, Inc
- Bantel, Karen A., and Susan E. Jackson. 1989. Top management and innovation in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal* 10:107-124.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 07-19.
- Bertnard, Marriane, and Antoinette Schoar. 2003. Managing with style: The effect of managers on firms policies. *Quarterly journal of Economic* 118(4): 1169-1208.
- Brazeal, D. & Herbert, T. (1999). The genesis of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 23(3) 29-45.
- Bryman, Alan. 2004. Qualitative Research on Leadership: "A Critical but Appreciative Review". *The Leadership Quarterly* 15 (6):729-769.
- Byrd, J & Brown, P.L. 2003. *The Innovation Equation. Building Creativity and Risk Taking in Your Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. A Wiley Imprint. www.pfeiffer.com
- Cyert, Richard M., and James G. March. 1963. *A behavioral theory of the firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prantice-Hall.
- Damanpour, F. (1987). The adoption of technological, administrative and ancillary innovations: Impact of organizational factors. *Journal of Management*, 13, 675-688.
- Danadjaja, Andreas, 1985. "Sistem nilai manajer di Indonesia: Tinjauan Kritis Berdasarkan Penelitian. Pustaka Binaman Presindo": Jakarta.
- De Jong, J & Hartog, D D. 2003. Leadership as a determinant of innovative behaviour. A Conceptual framework. <http://www.eim.net/pdf-ez/H200303.pdf>. 21 April 2006
- Dess, Gregory G., and Nancy K. Origer. 1987. Environmental assesment and organizational performance : An Exploratory field study. *Academy of management best paper proceeding*, 21-25.
- Eisenhardt, Kathleen M., and Claudia Bird Schoonhoven.1990. Organizational Growth: Linking founding team, strategy, environment, and growth among US semiconductor ventures, 1978-1988.*Administrative Science Quarterly* 35: 504-529.