



LAPORAN PENELITIAN

**KEBUDAYAAN KORPORAT DAN KINERJA
PERGURUAN TINGGI DI KOTAMADIA SEMARANG**

OLEH

Drs. FATHURROHMAN,MSI

DRA.KISMARTINI,MSI

DRA.TRI YUNININGSIH

**DIBIYAI OLEH BAGIAN PROYEK PENINGKATAN KUALITAS SUMBERDAYA
MANUSIA, DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI, DEPARTEMEN
PENDIDIKAN NASIONAL TAHUN ANGGARAN 2001**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
OKTOBER 2001**

UPT-POSTAL-INDIA

**HALAMAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR HASIL
PENELITIAN DOSEN MUDA**

1.	a. Judul Penelitian	Kebudayaan Korporat Dan Kinerja Perguruan Tinggi Di Kotamadya Semarang
	b. Kategori Penelitian	Pengembangan Ilmu Sosial (III)
2.	Ketua Peneliti	
	a. Nama	Drs. Fathurrochman, Msi
	b. Jenis Kelamin	Laki-laki
	c. Pangkat/Gol/ NIP	Penata Muda/III/131681416
	d. Jabatan Fungsional	Lektor Muda
	e. Fakultas	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Administrasi Negara
	f. Universitas	Diponegoro
	h. Bid. Ilmu Yg Diteliti	Ilmu Sosial
3.	Jumlah Anggota Peneliti	2 Orang
4.	Lokasi Penelitian	Semarang
5.	Lama Penelitian	8 bulan
6.	Biaya Penelitian	5.000.000,00 (Lima Juta Rupiah)
7.	Dibiayai Melalui Proyek	Berbagai Bidang Ilmu Tahun 2000/2001

Semarang 2 Oktober 2001

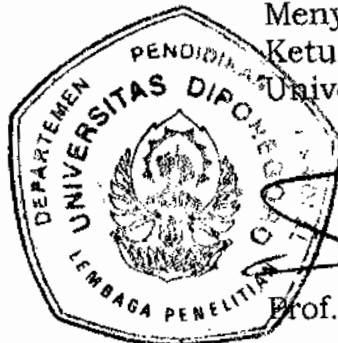
Mengetahui
FISIKA



Drs.H. Abdulhadi Badjuri
NIP.130 324 158

Ketua Peneliti

Drs. Fathurrochman, MSi
NIP.131 681 416



Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Diponegoro

Prof.Dr.dr.Ign. Riwanto, Sp.BD
NIP .130 529 454

RINGKASAN

KEBUDAYAAN KORPORAT DAN KINERJA PERGURUAN TINGGI Di KOTA SEMARANG. Fathurrohman, Kismartini, Triyuniningsih, 2001, 42 halaman

Perguruan Tinggi yang memiliki kebudayaan korporat yang kuat akan meningkatkan kinerja dan prestasi Perguruan Tinggi. Kinerja yang baik akan nampak pada efektivitas kerja elemen Perguruan Tinggi (Pimpinan, Staf Pengajar, Tata Usaha dan Mahasiswa) dalam proses belajar.

Kegagalan Perguruan Tinggi dalam membangun kebudayaan korporat yang tangguh yang menjadi pedoman bagi perilaku anggotanya, sulit untuk diharapkan dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, bahkan Perguruan Tinggi yang bersangkutan sangat mungkin untuk gulung tikar karena kalah bersaing.

Masalah yang akan diteliti akan menjelaskan bagaimanakah kebudayaan korporat Perguruan Tinggi (Universitas) yang terdapat di Kota Semarang dalam proses penyelenggaraan pendidikan/ belajar.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kebudayaan korporat beberapa universitas yang terdapat di Kota Semarang dan faktor/determinan yang berpengaruh, meliputi variabel: kepemimpinan, komunikasi, motivasi, norma, kepercayaan, kebiasaan, nilai, ide/gagasan, peran.

Teori yang digunakan untuk menganalisis kebudayaan Perguruan Tinggi teori dari

Heskett:

Suatu kebudayaan dinilai kuat apabila nilai-nilainya sudah terinternalisasi secara intensif dan dipegang oleh segenap anggota dalam organisasi tersebut. Kebudayaan dikatakan baik apabila selaras dan serasi dengan konteks dimana organisasi tersebut berada. Sehingga organisasi bersifat adaptif dan berkembang. Kebudayaan yang adaptif akan mampu meningkatkan kinerja dalam jangka panjang

Populasi penelitian ini: Mahasiswa dari Universitas-universitas yang terdapat di Kota Semarang. Sampel responden dalam penelitian ini adalah: 50 Mahasiswa yang diambil secara acak insidental (random)

Teknik pengumpulan data digunakan beberapa alat diantaranya: Daftar pertanyaan terstruktur dan wawancara secara mendalam Teknik analisis statistik yang digunakan adalah, Tabulasi distribusi frekuensi dan persentase

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kebudayaan korporat Perguruan tinggi yang ada di Kota Semarang masih termasuk kategori kurang hingga cukup baik. Memang ada beberapa mahasiswa dari fakultas/universitas tertentu yang menunjukkan telah dimilikinya kebudayaan korporat yang kuat.

Penciptaan iklim kerja yang mampu menghasilkan kebudayaan korporat Perguruan Tinggi yang kuat dapat diupayakan melalui keteladanan dan perhatian dari pimpinan universitas/fakultas/jurusan, namun sangat sulit dicapai apabila pemahaman terhadap visi organisasi lemah dan kesejahteraan rendah.

SUMMARY

CORPORATE CULTURE AND UNIVERSITY PERFORMANCE IN SEMARANG. Fathurrohman, Kismartini, Tri Yuniningsih, 2001, 43 pages

Corporate culture in university actually has effort to improve the performance. While the performance itself could be traced on the element of effectiveness such as administrator, leader, lecturer and students. The lack on meeting these such corporate culture could be interfere in reaching the education value and by the time the university will be broke down due to loosing competitions.

Basic question of these research are explaining university corporate culture in Semarang. In order to answer these question, these research will describe university corporate culture and identify the important factor which's related to the corporate culture using variabele of leadership, communications, motivation, norm, belief, value, idea and role.

Using Heskett theory on corporate culture, the analysis will be focused on cultural internalisation. The magnificent cultural will be depend on how the members have power in implementing their culture. By these mechanism, the organization will easily adapt the changing of externality in order enhance their performance.

Population of these survey is student from several university in Semarang and selected 50 of them by using random sampling. Besides collecting the data with questionnaire, the indepth interview will be used to explore the mechanism and value of corporate culture.

The results shown that the level of university corporate culture is quiet low, even some of them has high corporate culture. Building the conducive environment of corporate culture is a rampant because it need a good leadership, clear an organization vision and prosperity.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah, SWT, atas rahmat dan karunianya, sehingga laporan ini dapat diselesaikannya kegiatan penelitian tentang "Kebudayaan Korporat dan Kinerja Perguruan Tinggi Di Kota Semarang". Kepada Dikti, dan Lemlit Undip, dan pihak-pihak yang telah membantu, kami ucapkan terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih obyektif terhadap kondisi kebudayaan korporat Perguruan Tinggi yang ada di Kota Semarang, sehingga dapat memberikan arahan/masukan dalam penyusunan strategi pengembangan kebudayaan korporasi bagi perguruan tinggi

Diakui bahwa kajian ini jauh dari sempurna dan banyak kekurangan, oleh karena itu kami mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak, guna penyempurnaan laporan ini.

Semarang, Oktober 3001

Fathurrohman, dkk

DAFTAR ISI

JUDUL		
PENGESAHAN		li
RINGKASAN		lii
SUMMARY		v
KATA PENGANTAR		
vi		
DAFTAR ISI		vii
DAFTAR TABEL		Viii
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar belakang	1
	B. Rumusan Masalah	3
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	4
BAB III	TUJUAN DAN MANFAAT	
	A. Tujuan	11
	B. Manfaat	11
BAB IV	METODE PENELITIAN	12
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Kependudukan	13
	B. Agama	17
	C. Mata Pencabarian	18
	D. Pendidikan	20
	E. Kepemimpinan	28
	F. Peran	29
	G. Norma	30
	H. Nilai	27
	I. Komunikasi	33
	J. Motivasi	36
	K. Kebiasaan	36
	L. Kepercayaan	39
BAB VI	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	40
	B. Saran	

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1	Luas wilayah	11
2	Penduduk menurut warga negara	14
3	Penduduk menurut kelompok usia	16
4	Faktor demografi	17
5	Penduduk menurut agama	18
6	Mata pencaharian penduduk	19
7	Jumlah sekolah dan ruangan	21
8	Jumlah dosen undip	22
9	Jumlah dosen PTS	24
10	Teknik/cara memutuskan masalah ada perbedaan antara dosen dengan mahasiswa	29
11	Teknik yang digunakan dalam mengajar/perkuliahhan	29
12	Minat kegiatan mahasiswa dalam kegiatan kampus (C A)	30
13	Penggunaan Iptek dalam perkuliahan	30
14	Transparansi dosen dalam penilaian	31
15	Kualitas /keketatan dalam Pengawasan ujian	31
16	Pemantauan dosen terhadap penyerapan materi kuliah mahasiswa	32
17	Tingkat penguasaan spesialisasi dosen	32
18	Hubungan mahasiswa dosen	33
19	Dialog interaksi dosen-mahasiswa	33
20	Kecukupan media dalam perkuliahan	34
21	Sarana praktek perkuliahan	34
22	Intensitas dosen memotivasi mahasiswa	35
23	Cara dosen memotivasi	36
24	Penggunaan sanksi dan penghargaan	36
25	Ketepatan waktu dosen hadir dalam perkuliahan	37
26	Suasana perkuliahan	37
27	Orientai dosen pada tugas	38
28	Komitmen mahasiswa pada tugas kelompok	38
29	Pengembangan sikap kompetensi di kalangan mahasiswa	39
30	Kerjasama antara dosen mahasiswa	39
31	Kreativitas dosen dalam pengembangan metode perkuliahan	40
32	Kepuasan mahasiswa terhadap materi perkuliahan	40
33	Kepercayaan mahasiswa terhadap manajemen fakultas	40
34	Kebebasan mahasiswa dalam mengajukan ide	41
35	Respons fakultas/pimpinan ide mahasiswa untuk perbaikan kinerja Civitas akademika	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Visi, misi dan strategi sangat penting artinya dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien, tanpa adanya perumusan dan pemahaman yang baik terhadap visi, misi dan strategi suatu organisasi akan sulit mencapai tujuan secara efisien. Pegawai/karyawan bekerja tanpa arah tujuan yang jelas, semangat kerja rendah, kemangkiran tinggi dan lemahnya keterkaitan (dukungan) antar unit/bagian sehingga misi sulit dicapai dan terjadi pemborosan.

Kebudayaan korporat bertujuan untuk mengintegrasikan visi, misi dan strategi dan nilai-nilai organisasi (Perguruan Tinggi), sehingga tercipta tim kerja yang handal dan memahami visi, misi dan strategi organisasi. Perguruan Tinggi yang memiliki kebudayaan korporat yang kuat akan berhasil dalam mencapai misinya dan sebaliknya.

Perguruan Tinggi memiliki fungsi yang sangat strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan Perguruan Tinggi mutlak diperlukan dan senantiasa ditingkatkan kinerjanya.

Kinerja yang baik akan nampak pada efektivitas Rektor, Dekan, Ketua Jurusan, Dosen, Karyawan Tata Usaha dan Staf yang lainnya dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Perguruan tinggi dipengaruhi oleh kebudayaan korporat, kinerja Perguruan tinggi akan baik/efektif manakala memiliki kebudayaan korporat yang kuat/tangguh. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja Perguruan Tinggi perlu didukung oleh

kebudayaan korporat yang kuat yang mampu mengkonsolidasi seluruh elemen-elemen sistem Perguruan Tinggi agar mampu berkembang, melembaga dan memiliki ketahanan untuk mengatasi/menanggulangi terhadap gangguan dan tantangan yang datang dari luar.

Banyak bukti yang menunjukkan bahwa kebudayaan korporat yang kuat telah berhasil membawa organisasi/perusahaan kepada keberhasilan, sebagaimana dikemukakan oleh Deal & Kennedy (1982), Kotler & Heskett (1991), Shih (1991), Hampden & Turner (1992), Han (1997) semuanya sepakat bahwa kebudayaan korporat memiliki peran yang sangat penting dalam membawa keberhasilan sebuah organisasi/perusahaan. Menurut mereka kebudayaan korporat yang kuat/tangguh dapat memperbaiki kinerja organisasi.

Kegagalan Perguruan Tinggi dalam membangun kebudayaan korporat yang tangguh yang menjadi pedoman bagi perilaku anggotanya, sulit untuk diharapkan dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, bahkan Perguruan Tinggi yang bersangkutan sangat mungkin untuk gulung tikar karena kalah bersaing.

Manakala Perguruan Tinggi gagal menciptakan kebudayaan korporat yang tangguh dan akhirnya gulung tikar, tentunya kondisi demikian ini kurang menguntungkan Negara Indonesia yang mau/tidak mau harus masuk era globalisasi, pasar bebas dengan tingkat kompetisi yang sangat ketat, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Deskripsi kebudayaan korporat Perguruan Tinggi sangat penting untuk diketahui oleh Pemerintah dan Perguruan Tinggi yang bersangkutan sehingga memiliki kesempatan untuk berbenah diri

sebagai kawah condrodimuko bagi manusia-manusia pembangunan Indonesia yang hidup di era globalisasi dan persaingan yang ketat antar negara.

B. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas agenda masalah yang akan diteliti, dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kebudayaan korporat Perguruan Tinggi (Universitas) yang terdapat di Kotamadia Semarang dalam proses penyelenggaraan pendidikan?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi penyebab kuat/lemahnya kebudayaan korporat suatu Perguruan Tinggi ?