

Implementasi Budaya Organisasi Islami Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Yogyakarta

Afrian Satria dan Wijiharta

STEI Hamfara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi nilai-nilai Islam pada budaya organisasi di RS Islam Yogyakarta PDHI pada setiap level budaya organisasi menurut Schein (1991), yaitu level artifact, nilai dasar dan asumsi. Peneliti melakukan penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis Miles dan Huberman (1992) dalam menguji keabsahan data dengan triangulasi sumber (Moleong, 2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat artefak budaya organisasi, nilai-nilai Islam terlihat pada logo perusahaan, visi dan misi, pembagian ruangan, jargon dan motto. Pada tataran nilai terlihat nilai-nilai keislaman pada niat karena ketuhanan, amanah, keramahan, dan profesionalisme kerja, pada tataran asumsi dasar nilai-nilai keislaman terlihat dalam hubungannya dengan lingkungan, hubungan manusia dengan manusia dan fungsi kepemimpinan.

Kata kunci: kultur organisasi, asumsi dasar, nilai Islami, artefak Islami, rumah sakit Islam

Abstract

This study aims to find out the implementation of Islamic values on organizational culture in Yogyakarta Islamic Hospital PDHI at every level of organizational culture according to the Schein (1991), ie artifact level, basic values and assumptions. Researchers conducted research through interviews, observation and documentation. Miles and Huberman analysis techniques (1992). In testing the validity of data with source of triangulation (Moleong, 2004). The results of the research indicate that the level of artifact organization culture, Islamic values are seen in company logo, vision and mission, room division, jargon and motto. At the level of values visible Islamic values on intentions because of God, trust, friendliness, and professionalism work, at the basic assumption level, Islamic values are visible in relation to the environment, human relationships with human and leadership functions.

Kata kunci: organizational culture, basic assumptions, Islamic values, Islamic artifacts, Islamic hospital

A. Latar Belakang

Seiring peningkatan kesadaran masyarakat muslim terhadap pemahaman beragama masyarakat, terjadi pergeseran produk dan jasa yang dibutuhkan masyarakat. Produk barang dan jasa bisnis berbasis syariah seperti kerudung, busana muslim, makanan halal, bank syariah, sekolah Islam, rumah sakit Islam, wisata halal semakin diminati masyarakat muslim.

Perkembangan aneka jenis dan jumlah barang dan jasa berbasis syariah yang semakin meningkat kualitas produk dan pelayanannya tentunya akan mengembangkan pasar produk syariah. Penyedia produk berbasis syariah juga perlu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai upaya peningkatan kualitas produk dan pelayanannya. Perusahaan juga perlu mengembangkan budaya yang kuat demi tercapainya tujuan organisasi. Budaya yang kuat yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para anggota / pegawainya (Robbins, 2006).

Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu didalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan didalam organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu (Kast dan Rosenzweig, 1985 dalam Robbins, 2006). Budaya organisasi dalam perspektif Islam merupakan sebuah nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari atau kegiatan dengan menggunakan nilai-nilai Islam yang sesuai dengan pedoman Islam yaitu *Alqur'an* dan *Hadits* (Hakim, 2012). Islam memandang bahwa suatu organisasi harus dibangun dengan pondasi yang kuat yakni dengan akidah Islam, serta aktivitas didalam organisasi tersebut senantiasa merujuk pada *Al-Qur'an* dan *Hadist*.

Rumah Sakit Islam Yogyakarta (RSIY) PDHI merupakan jasa pelayanan kesehatan berbasis Islam yang berlokasi Jalan Raya Solo KM.12,5, Tirtomartani, Kalasan, Tirtomartani, Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. RSIY (PDHI) mempunyai visi "Terwujudnya rumah sakit yang berkualitas, moderen, handal dan kebanggan umat Islam serta Islami", dan bertujuan "Berperan serta dalam usaha peningkatan pelayanan kesehatan berdasarkan nilai-nilai Islami". Sebagai konsekuensinya seyogyanya dalam setiap aktivitas rumah sakit tersebut senantiasa mengedepankan nilai-nilai Islami. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Implementasi Budaya Organisasi Islami Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta (RSIY) PDHI Yogyakarta".

B. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama (Robbins, S.P., 1997). Cushway dan Lodge (GE : 2000) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Pada dasarnya budaya organisasi memiliki tiga unsur utama, yaitu: asumsi dasar, nilai, dan artifak (Schein, 1991):

B.1. Artifak (*Artifact*) dan Kreasi

Artefak mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan. Pada level ini orang dapat melihat ruang fisik, produk teknologi kelompok, bahan tertulis dan tidak tertulis, produksi seni dan perilaku nyata anggota organisasi. Dalam hal ini termasuk gaya berpakaian, penampilan emosional, mitos, dan sejarah organisasi, nilai-nilai yang muncul dalam komunikasi seperti ritual, seremonial, dan sebagainya.

Setiap penampakan kehidupan kelompok menghasilkan artifak dan menciptakan masalah klasifikasi.

B.2. Nilai (*Value, Belief*)

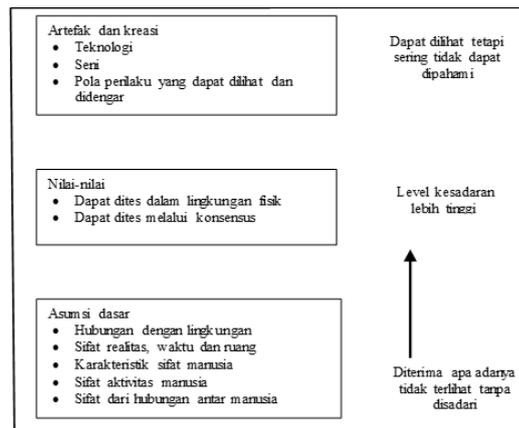
Nilai-nilai adalah solusi yang muncul dari seorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi tersebut. Jika suatu kelompok ingin menciptakan atau dihadapkan paa tugas-tugas organisasi, masalah-masalah atau isu-isu penting organisasi, maka solusi yang pertama muncul, datangnya dari individu-individu yang berpengaruh dalam kelompok tersebut. Mereka dapat menginterpretasikan, mengasumsikan, dan memberikan penilaian terhadap persoalan tersebut dan akan memberikan solusi baik menyangkut pengetahuan, sikap maupun tindakan yang harus dijalankan Nilai-nilai dapat mencerminkan falsafah dan misi organisasi, tujuan, standard dan larangan-larangan.

B.3. Asumsi Dasar (*basic assumption*)

Asumsi dasar ini merupakan bagian budaya organisasi yang paling utama. Asumsi dasar menjadi jaminan (*taken for granted*) bahwa seseorang

menemukan variable kecil dalam unit budaya. Dalam asumsi dasar dapat petunjuk-petunjuk yang harus dipatuhi anggota kelompok bagaimana merasakan, memikirkan segala sesuatu.

Solusi-solusi yang masuk asumsi dasar ini dimaksudkan untuk dapat menyelesaikan masalah secara berkesinambungan dan dapat dikomunikasikan secara terus menerus sehingga merupakan nilai yang dapat diandalkan.

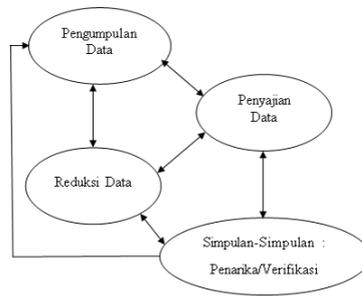


Gambar.2.2 Model Tingkat Budaya Organisasi menurut Schein (1991)

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian diskriptif kualitatif (2010), yaitu dengan mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan partisipan kemudian dikumpulkan. Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

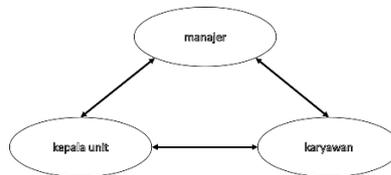
Analisis data dalam skripsi ini menggunakan analisis Miles dan Huberman (1984,1994) Dari data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus-menerus sampai jenuh. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1994), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan *conclusion drawing* atau *verification*. Langkah-langkah analisis ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 3.1: Langkah Analisis (Sumber : Widarto.1997:42)

Peneliti ini menggunakan triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data, meliputi kegiatan-kegiatan :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data dan informasi hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pendapat orang lain.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen tertentu



Gambar 3.2 Triangulasi Sumber

D. Hasil Temuan dan Diskusi

1. Artifak (Artifact)

a. Logo Perusahaan



RSIY PDHI

Gambar.5.1 Logo RSIY PDHI (Sumber : Website RSIY)

Gambar kabbah menjadi logo Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Kabbah merupakan simbol Islam. Berdasarkan hal ini, Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI menggunakan gambar *Ka'bah* sebagai logo perusahaan menunjukkan ada tampilan nilai-nilai Islam pada logo perusahaan tersebut.

b. Visi Dan Misi Perusahaan



Gambar.5.2 Visi dan Misi RSIY PDHI (Sumber : Sumber primer)

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI terdapat Visi dan Misi Islami serta memberi maslahat bagi umat. Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI menunjukkan kepedulian kepada kaum dhuafa. Dapat dilihat dari yang tertera dalam misi Rumah Sakit tersebut. Rasulullah SAW bersabda : *“Seorang yang berusaha untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat kepada janda dan orang miskin, maka dia seperti seorang yang berjihad di jalan Allah atau seperti seorang yang rajin melakukan sholat malam dan berpuasa di siang hari”*(HR. al Bukhari no.5353 dan Muslim no.2982).

c. Tatacara Berpakaian

Gambar Tatacara Berpakaian



Sumber : Primer Januari 2018

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dalam tatacara berpakaian yaitu adanya aturan menutup aurat, tidak transparan, tidak ketat, seragam dan memakai kaos kaki. Namun, masih ada sebagian kecil karyawan perempuan memakai pakaian ketat dan transparan. Peran Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dalam hal tatacara berpakaian bagi elemen perusahaan sudah berusaha

menanamkan nilai-nilai Islam dengan perintah wajib berpakaian yang merupakan anjuran bagi umat Islam terkhusus perempuan (muslimah).

d. Pembagian Ruang

Rumah Sakit Islam Yogyakarta tidak ada pemisahan ruang antara karyawan untuk laki-laki dan perempuan disebabkan tidak dalam kondisi memicu timbulnya *Khalwat* dan *Ikhtilat*. Namun, untuk ruang pasien kelas II dan III adanya pemisahan antara pasien laki-laki dan perempuan.



Gambar Pembagian ruang (Sumber : Primer Januari 2018)

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dalam tata ruangan bagi karyawan tidak terjadi pemisahan gender (laki-laki dan perempuan) disebabkan ruangan yang ada bersifat terbuka dan tidak terjadi *Ikhtilat* maupun *Khalwat*. Begitu pula mengenai ruang bagi konsumen(pasien) yang dipisah gender (laki-laki dan perempuan) dalam ruangan dan bangsal yang berbeda.

e. Jargon dan Motto Perusahaan

Rumah Sakit Islam Yogyakarta menggunakan jargon dan motto Islami. jargon dan motto Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI menggunakan kata-kata yang tidak bertentangan dengan Islam.



Gambar Jargon dan Motto Perusahaan (Sumber : Primer Januari 2018)

2. Nilai-nilai (*Belief, Value*)



Gambar Nilai-nilai (*Value, belief*) (Sumber : Primer Januari 2018)

Nilai-nilai (*Belief, Value*) pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI terdiri dari niat karena Allah, kejujuran, keramahan, profesionalitas kerja dan amanah. Hal ini sudah menjadi nilai yang dianut dan diaplikasikan oleh Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Kode-kode moral dan etika ini menjadi penekanan penting dari Rumah Sakit untuk dipatuhi oleh seluruh elemen Rumah Sakit.

3. Asumsi Dasar

a. Hubungan Dengan Lingkungan

Rumah Sakit Islam Yogyakarta pada Hubungan dengan lingkungan mengimplementasikan yang berkenaan dengan peningkatan perekonomian masyarakat, penyuluhan kesehatan dan menambah pemahaman Islam masyarakat.

Keberadaan Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI mampu memberi dampak positif terhadap lingkungan sekitar. Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI tidak sekedar berorientasi *Profit*, namun juga orientasi *Non Profit* yang merupakan anjuran Agama Islam dalam memberi manfaat kebaikan untuk lingkungan sekitar.

Gambar 5.7. Hubungan dengan lingkungan



Gambar Hubungan dengan lingkungan (Sumber : Primer Januari 2018)

b. Hubungan Manusia Dengan Manusia

Gambar 5.8 Hubungan manusia dengan manusia



Gambar Hubungan manusia dengan manusia (Sumber : Primer Januari 2018)

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dalam hubungan manusia dengan manusia diikat atas dasar *Ukhwah Islamiyah* (Ikatan persaudaraan Islam). Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI dalam menjaga hubungan antar sesama elemen perusahaan menggunakan hubungan persaudaraan. Persaudaraan yang dimaksud berdasarkan *Ukhwah Islamiyah*. Mengingat bahwa seluruh elemen Rumah Sakit memiliki keyakinan yang sama yakni Akidah Islam. Dalam hal ini, Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI menjalankan program diluar dari aktivitas kerja itu sendiri yakni dengan mengadakan kajian-kajian Islam sebagai bentuk membangun perasaan persaudaraan sesama muslim. Begitu pula *mentoring* yang dilakukan sebagai bagian dari keakraban tidak hanya sebatas dalam hubungan kerja, namun hubungan yang bersifat *emosional*.

c. Fungsi Kepemimpinan

Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI menjadikan Islam sebagai standar kepemimpinan. Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI mengenai fungsi kepemimpinan ialah pemimpin yang mampun mengayomi, menjadi contoh dan mengambil keputusan yang tepat. Rumah Sakit Islam Yogyakarta menjadikan kepemimpinan tidak sekedar atasan yang mampu memerintah. Namun, ada peranan memotivasi keryawan, peranan mengayomi serta setiap masalah yang ada mengambil keputusan yang tepat. Sehingga tidak ada polemik dikemudian hari.



Gambar Fungsi kepemimpinan kepemimpinan (Sumber : Primer Januari 2018)

Kepemimpinan dalam Rumah Sakit Islam Yogyakarta tidak sekedar menjadi contoh dalam aktivitas kerja semata, namun dalam menjalankan rutinitas dan senantiasa menjadikan Akhlak Islam sebagai sifat yang mampu dicontoh dan ikuti.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai-nilai Islami Budaya Organisasi di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI pada level Artifak dapat dilihat implementasinya pada logo Rumah Sakit, Visi dan Misi Rumah Sakit, Pembagian Ruang, Jargon dan motto Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.
2. Nilai-nilai Islami Budaya Organisasi di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI pada level Nilai (*Value, Belief*) dapat dilihat implementasinya pada niat bekerja karena Allah, Amanah, Keramahan dan Profesionalitas dalam bekerja.
3. Nilai-nilai Islami Budaya Organisasi di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI pada level Asumsi Dasar dapat dilihat implementasinya pada hubungan dengan lingkungan, hubungan manusia dengan manusia, dan fungsi kepemimpinan.

Oleh karena itu, Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI senantiasa mengimplementasikan Nilai-nilai Islam pada setiap level budaya organisasi yang ada pada Rumah Sakit Islam tersebut.

Saran dari hasil penelitian ini adalah senantiasa diperlukannya penegasan kepada karyawan agar menetapi aturan berpakaian yang mencerminkan budaya organisasi Islami. Apalagi jika ditindaklanjuti dengan himbauan bagi keluarga pasien. Hendaknya Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI tetap istiqomah dan konsisten dalam berpegang teguh terhadap ketentuan-ketentuan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Husein. *Studi Dasar Pemikiran Islam*, Pustaka Thariqul Izzah, Bogor 2013
- Adityangga, Krishna. *Membangun Perusahaan dengan Manajemen Budaya Perusahaan Islam.*, Srigunting, Jakarta, 2010
- Alifuddin, Muhammad. *Etika Berbusana dalam Perspektif Agama dan Budaya*, Jurnal Shautut Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Qaimuddin Kendari, Vol. 1, 2014
- An-Nabhani, Taqiyuddin, *Peraturan Hidup Dalam Islam*, HTI-Press, Jakarta 2011
- An-nabhani, Taqiyuddin, *Sistem Pergaulan Dalam Islam*, HTI press, Jakarta 2012
- Arianty, Nel. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Vol 14, Halaman 144, 2014
- Aziz, Rezy. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga , Vol. 1, Halaman 298. 2014
- Hafiduddin, Didin., *Manajemen Syariah dalam Praktek.*, Gema Insani Press, Jakarta, 2003
- Hakim, Lukman, *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 15, halaman 148-158, 2011
- Hidayah, Siti dan Sutopo, *Peran Budaya Organisasional Islami Dalam Membentuk Prilaku Prestatif di dalam Organisasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Dosen STEI Dharmaputra Semarang, Vol. 36, 2014
- Hidayat, Nur, *Pendidikan Karakter dan Etika Berbusana*, Jurnal Pendidikan Universitas Garut, Vol. 9, Halaman 59-74, 2015
- Iskandar, Arief B, *Materi Dasar Islam : Islam Mulai Akar Hingga Daunnya*, Al Azhar Press, Bogor 2012
- Kusumawati, A Diah, *Peningkatan Prilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variable Moderasi*. Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Vol. 2, Halaman 233, 2015

- Machfoedz, Ircham, *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Fitramaya, Yogyakarta, 2011
- Mariam, Iis, Octivaritas Narasis, *Implementasi Tata Ruang Kantor Dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel)*, Jurnal Dosen Jurusan Administrasi Niaga PNJ, Vol.1, Halaman 47-54. 2014
- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. *Analisis Data Kualitatif : Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. UI Press. Jakarta. 1992
- Moleong, Prof.Dr.Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Rosda Karya. 2004
- Ndraha, Taliziduhu, *Budaya Organisasi*, PT Rineka Cipta, Jakarta,1997
- Nurchahyo, R Jati, *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya"*, Jurnal Khasanah Islam Program Studi Perhotelan Akademi Pariwisata BSI Yogyakarta. Vol. 6, 2015
- Pabundu Tika, Mohammad, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT.Bumi Aksara Jakarta, 2010
- Piliyanti, Indah, *Membangun Budaya Organisasi Bisnis Syariah*, Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Surakarta, Vol. 1, 2010
- Qardawi, Yusuf, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Rabbani Press, Jakarta 1997
- Raco, Dr.J.R, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT Grasindo, Jakarta, 2010
- Rasjid, Sulaiman Haji, *Fiqih Islam*, Sinar Algensindo, Bandung, 2012
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati, *Analisi Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Undip, Vol. 9, Halaman 170-187,2012
- Triono, Dwi Condro. *Ekonomi Madzhab Hamfara*, Irtikaz. Yogyakarta 2012
- Uwaidah, Kamil Muhammad, *Fiqih Wanita*, Pustaka Al Kautsar, Jakarta 1998
- Yusanto, Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Gema Insan Press, Jakarta 2002
- www.rsiydpdhi.com
- www.kajianpustaka.com
- www.wikipendidikan.com
- www.landasanteori.com
- www.komunikasipraktis.com