

Analisis budaya organisasi Islami di rumah sakit Haji Jakarta tahun 2004 = Analysis of the Islamic organizational culture at hospital of Hajj Jakarta, year 2004

Fifana Kesumadewi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=99242&lokasi=lokal>

Abstrak

Rumah Sakit Haji Jakarta (RSHJ) adalah institusi pelayanan kesehatan yang memiliki budaya organisasi islami. Hal ini ditekankan dalam misi - visi, keyakinan dan nilai dasar Rumah Sakit Haji Jakarta. Di lain pihak, tidak dapat dipungkiri, bahwa RS Haji Jakarta saat ini juga merupakan suatu organisasi bisnis, dimana harus dikelola sebagaimana layaknya suatu organisasi bisnis, yang harus mampu menutupi seluruh biaya operasional dan pengembangan rumah sakit yang ditujukan bagi peningkatan pelayanan. Hal tersebut wajar, karena pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari pembiayaan, investasi dan sejenisnya yang memerlukan suatu pengelolaan yang baik. Pengelolaan organisasi RSHJ untuk mencapai misi dan visinya harus didukung dengan strategi dan budaya organisasi yang efektif. Sebagai rumah sakit bernafaskan Islam, RSHJ perlu mempunyai strategi rumah sakit yang berperspektif syari 'ah dan menjadi sarana untuk mempermudah implementasi budaya organisasinya yang berdasarkan nilai-nilai inti yang Islami.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi Islami di RS Haji Jakarta, dengan fokus untuk mengetahui gambaran Budaya Organisasi Islami yang ada di Rumah Sakit Haji Jakarta saat ini berdasarkan nilai dan perilaku individu, nilai dan perilaku antar individu serta nilai dan perilaku kepemimpinan. Selain itu juga untuk mengetahui bagaimana penerapan Budaya Organisasi Islami RSHJ pada seluruh karyawan/anggota organisasi serta mengetahui informasi berkenaan dengan hambatan-hambatan dalam pembinaan/penerapan Budaya Organisasi Islami tersebut.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kualitatif. Besar sampel minimum yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus dari Lemeshow, S. (1993) dan Ariawan, I. (1998) dengan cara simple random sampling dan dari perhitungan dengan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 96 responden. Untuk pemilihan informan menggunakan cara purposive (sengaja dipilih) yang terdiri dari Direktur dan Direksi/ Kepala Bidang RSHJ, kmyawan RSHJ serta pasien RSHJ.

Secara umum angka rata-rata persepsi responden terhadap 20 variabel budaya organisasi Islami di RSHJ Saat ini berada pada interval 2,00 - 2,99, dimana nilai rerata (mean) total adalah 2.6959 dan standar deviasi 0.1750. Ini berarti RSHJ mempunyai budaya yang sedang atau tidak lemah namun juga tidak kuat. Responden yang adalah karyawan RSHJ beranggapan bahwa variabel interaksi dengan bawahan (AI Udwiyah) merupakan variabel terlemah sedangkan yang paling kuat adalah variabel penampilan fisik yang Islami.

Budaya Organisasi Islami yang belum kuat di RSHJ kemungkinan berkaitan dengan mindset SDM yang terbentuk dalam organisasi dipengaruhi pandangan dikotomisasi terhadap Islam secara sekuler, meskipun

RSHJ menyadari bahwa koridor nilai Islam adalah satu kekuatan bagi organisasinya. Hambatan lain adalah adanya penilaian karyawan RSHJ bahwa masih kurangnya beberapa hal seperti keteladanan dan kekompakan pam pimpinan, komitmen individu terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi serta kontrol dan evaluasi yang jelas terhadap pencapaian budaya organisasi Islami di RSHJ. Hal ini disebabkan tidak maksimalnya komunikasi vertikal dua arah dan komunikasi horisontal dalam organisasi Serta belum tercapainya shared vision dalam tubuh Organisasi. Sementara itu, interaksi pimpinan dengan bawahan yang dianggap paling tidak membudaya kemungkinan berkaitan dengan struktur organisasi yang birokratis dan kurang fleksibel disertai kemungkinan pengaruh dari budaya hirarki dan paternalistik.

Dalam penelitian ini terdapat informasi dari sisi pandangan karyawan dan pasien RSHJ bahwa penampilan Esik yang Islami di RSHJ sudah membudaya dengan kuat. Hal ini perlu dipertahankan oleh RSHJ sebagai suatu kekuatan organisasi, sebaliknya untuk nilai-nilai budaya yang masih lemah perlu dilakukan upaya untuk mengeliminir hambatan-hambatan yang ada sehingga penerapan budaya organisasi Islami RSHJ dapat terealisasi sebagaimana mestinya dalam usaha mendukung peningkatan kinerja rumah sakit.