



Medical Technology and Public Health Journal

IDENTIFIKASI *CASH RATIO* RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA

Agung Hendro Yuwono

REKOMENDASI PENINGKATAN KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI PERAWAT RUMAH SAKIT X
MOJOKERTO MELALUI PENDEKATAN *HUMAN CAPITAL*

Ahmad Fadholi

HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF DI WILAYAH
KERJA PUSKESMAS SIDOSERMO SURABAYA

Anugrah Linda Mutiarani

ANALISA KADAR Fe(III) AIR DI KECAMATAN TANGGULANGIN, SIDOARJO

Ary Andini

GAMBARAN SISTEM PENYELENGGARAAN MAKANAN DI PONDOK PESANTREN
DI KABUPATEN JEMBER

*Farida Wahyu Ningtyias, Irma Prasetyowati, Ida Srisurani Wiji Astuti, Siti Muslichah,
Ahmad Nafi', Ahmad Haryono*

KAJIAN YURIDIS PENGGUNAAN REKAM MEDIS UNTUK VERIFIKASI PEMBIAYAAN
LAYANAN KESEHATAN

Hary Iskandar, Sabir Alwy, Nurul Hudi

GAMBARAN POLA MAKAN TERHADAP STATUS GIZI SISWA DI SD PUTRA INDONESIA SURABAYA

Merry Sunaryo

TREN KEJADIAN KERACUNAN MAKANAN DIBERBAGAI WILAYAH DI INDONESIA
TAHUN 2014 DAN TAHUN 2015

Muslikha Nourma Rhomadhoni, Nurul Jannatul Firdausi, Novera Herdiani

HUBUNGAN MOTIVASI, PERSEPSI, DAN PENGETAHUAN IBU PADA MASA KEHAMILAN
DAN PEMBERIAN AIR SUSU IBU

Nurhasmadiar Nandini

PERSPEKTIF KARYAWAN TERHADAP NILAI DASAR ISTAWA DI RUMAH SAKIT
MUHAMMADIYAH LAMONGAN

Nuriyati

STUDI WAKTU TUNGGU PELAYANAN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
YOWARI JAYAPURA

Rusli

EFEKTIFITAS PENAMBAHAN SERBUK KUNYIT TERHADAP BILANGAN
PEROKSIDA DAN BILANGAN ASAM MINYAK GORENG BEKAS PAKAI

Siti Mardiyah

ANALISIS KEPUASAN PASIEN DARI ASPEK PROSEDUR PELAYANAN BPJS KESEHATAN
TINGKAT LANJUTAN DI POLI PENYAKIT DALAM RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA JEMURSARI

Siti Nurjanah Siska Lianti, Umi Hanik

EDITORIAL STAFF MEDICAL TECHNOLOGY AND PUBLIC HEALTH JOURNAL

Editor in Chief

Wiwik Afridah, SKM, M.Kes

Executive Editors

Firdaus, S.Kep. Ns., M.Kes

Board of Editors/ Reviewer

Prof. Dr. Tjipto Suwandi. dr., MOH., Sp.Ok

Prof. Dr. Tri Martiana, dr., MS.

Prof. Dr. Chatarina U. Wahjuni, dr., MS., MPH.

Prof. Dr. Merryana Adriani, SKM., M.Kes.

Prof. Dr. Jusak Nugraha, dr., MS., Sp.PK(K)

Prof. Dr. Aryati, dr., MS., Sp.PK(K)

Dr. Handayani, dr., M.Kes.

Ir. Yustinus Denny Ardyanto Wahyudiono, MS.

Dr. Sri Adiningsih, dr., MS., MCN.

Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.

Dr. Juliana Christyaningsih, M.Kes.

Dr. Siti Nur Husnul Yusmiati, M.Kes.

Dr.Med. Hartian Pansori, M.Kes., Path.

Dr. Rahayu Anggraini, SKM., M.Si

Dr. M. Yusuf Alamudi, S.Si., M.Kes.

Dr. Miswar Fattah, M.Si.

Manuscript Editor

Agus Aan Adriansyah, S.KM., M.Kes.

Andreas Putro Ragil Santoso, SST., M.Si

Pratiwi Hariyani Putri, S.Gz., M.Kes.

Web Editor

Permadina Kanah A, S.Si., M.Si

Contact Address

Kampus B Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Jl. Raya Jemursari 51-57 Surabaya Telp : 031-8479070, 8472040; Fax : 031-8433670

Email : journal.fkes@unusa.ac.id

Web: <http://journal.unusa.ac.id>

Contact Person

Agus Aan Adriansyah, S.KM., M.Kes.

Mobile: 081335770075



PERSPEKTIF KARYAWAN TERHADAP NILAI DASAR ISTAWA DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH LAMONGAN

Nuriyati

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan,
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
Email: nur.rsml@gmail.com atau nuriyati.unair@gmail.com

Abstract

Human resources are the most important part of the hospital. Lamongan Muhammadiyah Hospital makes an organizational culture which called ISTAWA as the foundation of employees in serving patients. This study aims to determine the level of knowledge and understanding of employees to the core value of ISTAWA at Lamongan Muhammadiyah Hospital. This survey conducted from August to November 2016 and involved 84 employees of Lamongan Muhammadiyah Hospital. Research instrument through questionnaire. Data analysis was done descriptively. This study shows that most (67%) of employees do not know the core value of ISTAWA. Information about the value obtained by employees from direct supervisors (76%), regular unit meetings (10%), SDI 7%, and Director (7%). Understanding the meaning to the value of ISTAWA from employees of Lamongan Muhammadiyah Hospital which is the highest lies in the aspect of sincerity. This research recommends that the management of Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan make socialization program and internalization of core value of ISTAWA to all employees so that the value can be an organizational culture that is implemented in every services to patient.

Keywords: *Employees's Perspective, Core Value, ISTAWA, Organizational Culture*

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting di rumah sakit. Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan menyusun budaya organisasi yang disebut ISTAWA sebagai landasan karyawan dalam melayani pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap nilai dasar ISTAWA di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Penelitian survei berlangsung sejak Agustus sampai November 2016 dan melibatkan 84 karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Instrumen penelitian melalui kuesioner. Analisis data dilakukan secara deskriptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) karyawan belum mengetahui nilai dasar ISTAWA. Informasi tentang nilai tersebut diperoleh karyawan dari atasan langsung (76%), rapat rutin unit (10%), SDI 7%, dan Direktur (7%). Pemahaman makna terhadap nilai ISTAWA dari karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan yang tertinggi terletak pada aspek ikhlas. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan membuat program sosialisasi dan internalisasi nilai dasar ISTAWA kepada seluruh karyawan agar nilai tersebut dapat menjadi budaya organisasi yang diimplementasikan dalam setiap pelayanan pada pasien.

Kata Kunci: Perspektif Karyawan, Nilai Dasar, ISTAWA, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset penting di suatu organisasi seperti rumah sakit. SDM sebagai aktor karena berperan dalam pelaksanaan kebijakan maupun aktivitas operasional di rumah sakit. Manajemen SDM yang efektif dapat memberikan modal yang berharga sehingga pasien memperoleh pelayanan terbaik¹. Setiap pendiri rumah sakit pasti menumbuhkan nilai-nilai dasar kepada seluruh karyawan untuk membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi berfungsi menjadi landasan bagi karyawan dalam memberikan pelayanan yang prima kepada semua pasien.

Budaya organisasi yang dapat dilihat atau *observable culture* disebut sebagai perilaku organisasi². Perilaku organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Jika budaya organisasi berhasil dibangun dengan baik, maka kinerja karyawan dalam melayani pasien akan semakin optimal. Budaya organisasi merupakan aspek strategis untuk dikaji dalam upaya peningkatan kepuasan pasien³.

Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan menyusun budaya organisasi bersama pemilik yayasan beserta pengelola. Nilai-nilai yang dibuat mengacu pada buku perjalanan organisasi dan misi Muhammadiyah karya pendiri dan akitivis Muhammadiyah terdahulu. Nilai dasar yang ditetapkan dikenal dengan istilah ISTAWA.

Program sosialisasi nilai tersebut telah dilakukan oleh manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan dengan harapan agar *corporate value* dapat berfungsi sebagai landasan prinsipil dalam setiap tindakan karyawan sehingga budaya organisasi yang diharapkan mampu tercipta. Upaya internalisasi nilai nilai ISTAWA harus dilaksanakan secara komprehensif supaya proses implementasi dapat berhasil. Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat pengetahuan, pemahaman dan hasil implementasi dari upaya internalisasi nilai dasar ISTAWA di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi observasional dengan rancang bangun *cross sectional*. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan, sejak Agustus-September tahun 2017 di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Penelitian ini berbasis survei melalui kuesioner kepada 84 karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.

Penentuan responden secara acak atau *simple random sampling*. Kuesioner penelitian juga diuji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya karena pertimbangan konteks dan situasi yang homogen dengan lokasi penelitian. Variabel penelitian meliputi pengetahuan, pemahaman dan hasil implementasi dari upaya internalisasi nilai dasar ISTAWA di Rumah

Sakit Muhammadiyah Lamongan. Proses analisis data dilakukan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Nilai Dasar ISTAWA

Nilai dasar adalah kriteria, standar, atau prinsip yang digunakan untuk menentukan perilaku, mencerminkan keyakinan untuk menentukan apa yang seharusnya dilakukan dan yang tidak seharusnya. Nilai yang dirumuskan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan diharapkan dimiliki oleh seluruh karyawan. Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan mulai sejak awal bulan Januari 2013 dan ditetapkan bahwa nilai dasar tersebut dibentuk dari akronim kata ISTAWA. Setelah nilai dasar yang ada dipilih oleh para manajer dan pemilik rumah sakit, Direktur menetapkan nilai dasar tersebut dan dilakukan pembuatan definisi sederhana dari setiap nilai dasar yang telah ditetapkan. Belum dilakukan pembuatan *code of conduct* dari nilai dasar. Nilai dasar diambil dari akronim kata ISTAWA yang berupa ikhlas, itqon, istiqomah, shobru, tartibu, dan waqtihi. Nilai ini memiliki pengertian yang diterjemahkan lagi sesuai dengan budaya organisasi.

Tabel 1. Nilai Dasar ISTAWA

Nilai	Pengertian
Itqon	Sumber daya insani mempunyai kompetensi sesuai standart profesi yang berlaku dan melaksanakan kegiatan sesuai perkembangan ilmu terkini
Istiqomah	Pelayanan kesehatan dilakukan secara terus-menerus

Nilai	Pengertian
	berlandaskan amal ibadah ajaran islam, selalu mengikuti kemajuan perkembangan ilmu dan melakukan perbaikan serta inovasi secara berkelanjutan sesuai kebutuhan pelanggan.
Ikhlas	Memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan ramah karena memohon ridho Allah SWT
Shobru	Memberikan pelayanan yang ramah, tidak mudah marah, melayani dengan penuh telaten dan kesabaran.
Tartibu	Memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar profesi atau prosedur yang telah ditetapkan,
Waqtihi	Memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan jadwal atau waktu yang ditetapkan

Perubahan budaya organisasi diperlukan karena penyesuaian budaya untuk menghadapi tantangan organisasi, perubahan lingkungan dan mencapai tujuan organisasi lebih cepat. Untuk itu dilakukan diskusi yang melibatkan anggota organisasi khususnya orang-orang yang membawa dampak sebagai penggerak perubahan seperti pemilik, direksi dan para manajer.

Kaitan Nilai Dasar dan Budaya Organisasi

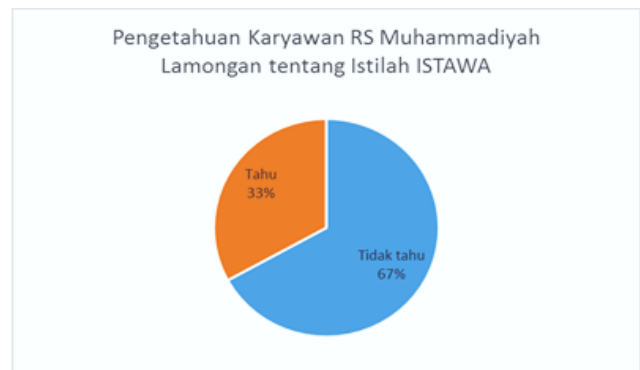
Hasil survei budaya organisasi Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan di level karyawan bahwa budaya yang saat ini sedang berlaku di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan adalah budaya hirarki, sedangkan budaya yang menjadi harapan karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan adalah budaya

clan. Pengukuran budaya OCAI ini dilakukan untuk menentukan langkah dalam melakukan Pengukuran budaya OCAI ini dilakukan untuk menentukan langkah dalam melakukan upaya internalisasi budaya ISTAWA di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan agar pendekatan dan program yang dilakukan bisa mengacu kepada budaya harapan karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan, yaitu Clan.

Hal-hal yang diperlukan untuk mendukung perubahan tipe budaya organisasi dari budaya organisasi hirarki ke budaya organisasi kelompok adalah pernyataan formal mengenai filosofi organisasi, misi, visi, nilai-nilai dan materi dalam proses rekrutmen, seleksi dan sosialisasi; *role model* atau panutan bagi karyawan, program pelatihan, pengajaran, dan bimbingan oleh manajer dan *supervisor*; Komitmen dan partisipasi dari karyawan untuk mencari cara mengorganisasi dan mengelola agar memperoleh keunggulan bersaing

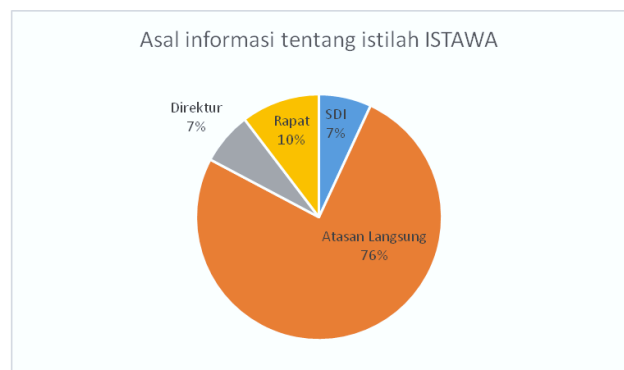
Pengetahuan Karyawan terhadap Nilai Dasar ISTAWA

Berdasarkan hasil kuesioner tentang tingkat pengetahuan karyawan tentang nilai dasar dan kemudian dilakukan perbandingan tingkat pengetahuan tentang dasar pada unit pelayanan dan non pelayanan seperti ditampilkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Tingkat Pengetahuan Karyawan

Gambar 1 menunjukkan tingkat pengetahuan karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan terhadap nilai dasar ISTAWA masih rendah. Sebanyak 67% karyawan menyatakan belum mengetahui. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai sumber informasi tentang istilah ISTAWA dapat dilihat dalam Gambar 2.

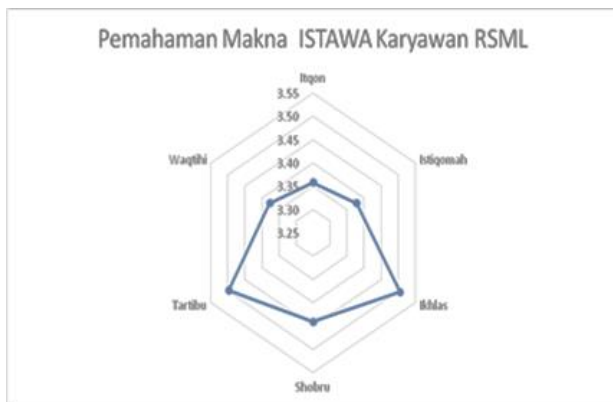


Gambar 2. Asal Informasi ISTAWA

Gambar 2 menunjukkan pemegang peranan terbesar dalam program sosialisasi adalah dari atasan langsung. Hal ini bisa menjadi modal dalam Upaya internalisasi nilai dasar ISTAWA, diharapkan atasan mampu menjadi *role model* bagi karyawan dengan level jabatan di bawahnya. Untuk melakukan analisa lebih lanjut terhadap faktor yang mempengaruhi

proses penanaman nilai dasar ISTAWA di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan dibutuhkan analisa masing-masing nilai dasar ISTAWA itu sendiri, tipe budaya organisasi yang sudah terbentuk dan yang diharapkan di RSML serta menyusun grand design upaya membangun budaya ISTAWA di Rumah Sakit Muhammadiyah.

Pemahaman Makna ISTAWA berdasarkan Perspektif Karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan



Gambar 3. Pemahaman Makna ISTAWA berdasarkan Perspektif Karyawan

Gambar 3 membuktikan bahwa pemahaman makna ISTAWA dari karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan tertinggi pada nilai ikhlas, kedua tartibu, ketiga pada nilai shobru, kemudian istiqomah dan itqon.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengetahuan dan pemahaman makna

karyawan terhadap nilai dasar ISTAWA belum menyeluruh.

Saran

Rekomendasi penelitian ini adalah manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan perlu menyusun program sosialisasi dan internalisasi nilai dasar ISTAWA kepada seluruh karyawan agar nilai tersebut dapat menjadi budaya organisasi yang diimplementasikan dalam setiap pelayanan.

REFERENSI

1. Cameron, K. S. & Quinn, R. E., 2006. *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. Revised Edition ed. San Francisco: JosseyBass.
2. Mann, D. W., 2005. *Creating a lean culture: tools to sustain lean conversions*. New York: Productivity Press.
3. Richard Bellingham, E., 2001. *The Manager's Pocket Guide to Corporate Culture Change*. Canada: HRD Press.
4. Robyn R.M. Gershon, D. M. M., 2004. Measurement of Organizational Culture and Climate in Healthcare. *JONA*, 34(1), pp. 33-40.
5. Schabracq, M. J., 2007. *Changing Organizational Culture: The Change Agent's Guidebook*. Netherlands: John Wiley & Sons Ltd.
6. Scott, T., Mannion, R., Davies, H. & Marshall, M., 2003. The Quantitative Measurement of Organizational Culture in Health Care: A Review of the Available Instruments. *Health Services Research*, 38(3), pp. 923-945.

**Medical Technology
and Public Health Journal**

Website : <http://journal.unusa.ac.id>

Email : journal.fkes@unusa.ac.id



Penerbit UNUSA PRESS
Surabaya



9 772549 189003