**IDENTIFIKASI DIRI ANGGOTA TERHADAP NILAI AL-MA’UN**

**SEBAGAI IDENTISA ORGANISASI**

**STUDI KASUS RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**Siti Noordjannah DJOHANTINI, Abdul Munir MULKHAM, Arif HARTONO, Muafi MUAFI**

**Abstrak**

Studi ini mengkaji tentang proses identifikasi diri anggota terhadap nilai Al-Ma’un sebagai identitas organisasi dalam Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode studi kasus kualitatif untuk memperoleh data, informasi, dan pengetahuan yang berkaitan dengan kesadaran anggota tentang Al-Ma’un yang menjadi sumber inspirasi lahirnya Rumah Sakit ini tahun 1923 ini. Informan terdiri atas para karyawan dengan pengumpulan data yang utama melalui wawancara yang mendalam.

Temuan penelitian menunjukkan, identifikasi anggota terhadap nilai Al-Ma’un menginternalisasi menjadi identitas yang tertanam atau bersarang (*nested identity*), yang menjadi identitas organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian secara teoritik menemukan nilai khusus (*distinctive*) yang kuat dan tertanam lama dari tiga kriteria CED (*central, enduring, distinctive*) dalam konsep identitas organisasi sebagaimana diperkenalkan Albert dan Whetten (1995), dengan *Al-Ma’un* sebagai fitur yang khas dan membedakan RSU PKU Muhammadiyah dari RS lainnya.

Fakta di lapangan juga menunjukkan, masih terdapat ketidakselarasan nilai (*value alignment)* karena masih dijumpai pelayanan dari sebagian tenaga kesehatan RS KU Muhammadiyah yang belum menunjukkan perilaku Islami yang konsisten. Implikasi dari studi ini diperlukan internalisasi yang lebih kuat untuk menjadikan Al-Ma’un sebagai identitas khusus, citra, dan branding identitas organisasi dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

*Kata Kunci* : *Nilai Al-Ma’un, Identifikasi Diri, Identitas Orgnaisasi, Muhammadiyah.*

1. Pendahuluan

Identitas organisasi (*organizational identity*) berkaitan dengan persoalan *"Who are we as an organization”* atau “Siapa kami sebagai organisasi". Identitas organisasi merupakan karakter diri yang penting (central), tahan lama (enduring), dan khas(distinctive) yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (*Whetten*, 2006; *Albert and Whetten*, 1985). Sifat *centrally* (pokok), *distinctiveness* (khas), dan *continuity* (berkelanjutan) atau *enduring (*lama) dari ciri karakter identitas organisasi sebagaimana dikembangkan Albert dan Whetten merupakan poin kritis karena kriteria ketiganya selalu tidak mudah atau sulit (*dificult*) untuk direalisasikan dalam praktik (*Ashforth & Mael*, 1996). Artinya antara keharusan dengan kenyataan dalam mewujudkan identitas organisasi itu selalu terapat celah atau masalah kesenjangan.

Salah satu aspek yang terkait dengan identitas organisasi ialah identifikasi (identify) diri anggota terhadap organisasi tersebut. Identtas organisasi terbentuk atau terwujud melalui proses identifkas (*identify*). Proses terbentuknya identitas organisasi melalui identifikasi nilai-nilai yang terkandung dalam dan menjadi bagian dari identitas organisasi tersebut. Identifikasi organisasi atau derajat hingga sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri dengan keanggotaannya dalam organisasi mengacu pada hubungan kognitif antara persepsi anggota-anggota organisasi mengenai identitas organisasi mereka dan konsep diri mereka (*Dutton*, 1994).

Kajian tentang identitas organisasi dalam studi organisasi selama ini lebih banyak terfokus pada aspek pembentukan dan perubahan organisasi pada organisasi perusahaan, belum banyak yang secara khusus membahas aspek identifikasi diri anggota khususnya terkait organisasi nonprpfit seperti Rumah Sakit seperti pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah. *Ashforth & Mael* (1996) sifat CED merupakan poin kritis karena kriteria ketiganya selalu tidak mudah atau sulit (*dificult*) untuk direalisasikan dalam praktik; Penelitian tentang identitas organisasi yang dilakukan Moesley (2014), Giaio dan kawan-kawan (2000, 2013), Asfhorth dan kawan-kawan (1996, 1989, 2008), serta Dutton dan kawan-kawan (1991, 1994) tidak mengkaji tentang konten nilai (*values*) dan proses identifikasi diri anggota dari identitas organisasi.

Muhammadiyah adalah organisasi Islam yang bergerak di bidang kemasyarakatan, yang didirikan oleh KH Ahmad Dahlan di Yogyakarta pada 18 November 1912. Salah satu bidang gerakannya dalam bentuk “Amal Usaha” ialah Rumah Sakit sebagaimana Rumah Sakit PKU (Pembina Kesehatan Umum, awalnya Penolong Kesengsaraan Umum) Muhammadiyah Yogyakarta yang didirikan 15 Februari 1923. Kelahiran RS PKU Muhammadiyah yang embrionya berupa Poliklinik, merupakan hasil dari inspirasi pemahaman dan praktik keislaman dari Surat Al-Ma’un yang terwujud saat itu dalam program *hospital* (rumah sakit, poliklinik), rumah miskin (armeinhuis), dan rumah yatim (wesshuis) yang gagasan awalnya merupakan program dari Bahagian Penolong Kesengsaraan Omeom atau PKO (Sudjak, 19..).

Kenyataan setelah hampir satu abad dari berdiri, RSU PKU Muhammadiyah dihadapkan pada masalah kesenjangan nilai diukur dari spirit Al-Ma’un atau PKO. Menurut Pimpinsn Mejelis PKU PP Muhamamdiyah “Pada masa awal, PKU Muhammadiyah didukung oleh tenaga dokter dan perawat yang rela meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan layanan kesehatan secara cuma-cuma. Kini, ketika jumlah rumah sakit dan kilinik Muhammadiyah semakin banyak dengan kapasitas yang semakin besar, maka Muhammadiyah harus menyediakan tenaga-tenaga kesehatan profesional yang bekerja penuh waktu di rumah sakit atau klinik Muhamamdiyah. Pada akhirnya, Muhamamdiyah tidak bisa menghindarkan diri dari pengelolaan layanan kesehatan yang menerima partisipasi pembiayaan dari masyarakat (pasien), di samping tetap mengupayakan bantuan dan layanan kesehatan gratis atau berbiaya ringan bagi masyarakat yang tidak mampu.” (*MPKU PP Muhammadiyah*, 2020).

Kenyataan di lapangan yang dihadapi RSU PKU Muhammadiyah Yogyaarta pada kurun waktu tertentu (tahun 1970an) mengalami citra negatif antara lain “pelayanan lambat”, “petugas tidak ramah”. Menurut Kastolani yang waktu itu sebagai Ketua Pimpinan Daerah Kota Yogyakarta dan menjadi salah satu pengurus Pembina Kerohanian RS PKU Yogyakarta, “Anggapan masyarakat tidak seluruhnya benar” (*Ma’ruf,* 2008).

Fakta yang dikemukakan tersebut menunjukkan adanya masalah kesenjangan yang bersifat kenyataan (*phenomena gap*, *reality gap*) dalam penyelenggaraan RS PKU Muhammadiyah, yang memerlukan kajian empirik secara kualitatif. *Pertama*, RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai Rumah Sakit Islam di bawah organisasi Muhammadiyah sejak awal berdiri tahun 1923 merujuk pada spirit nilai Al-Ma’un yang berorientasi sosial untuk menolong kaum miskin dan yatim secara gratis atau cuma-cuma dan dikelola oleh tenaga-tenaga sukarelawan. Tetapi, pada perkembangan selanjutnya RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta menerima pembiayaan dari pasien dan dikelola oleh tenaga-tenaga profesional yang menerima konpensasi.

Dari fakta tersebut maka diperlukan kajian atau penelitian, salah satu aspeknya berkaitan dengan “bagaimana anggota dalam hal ini karyawan dan tenaga medis mengidentifikasi diri terhadap nilai Al-Ma’un sebagai identitas organisasi dalam RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”. Tujuan penelitian ialah “Memperoleh pemahaman yang mendalam tentang proses identifikasi diri para anggota (karyawan) terhadap Al-Ma’un sebagai identitas organisasi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta.’. Objek dan lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini menfokuskan pada “Proses identifikasi para anggota (karyawan) terhadap Al-Ma’un sebagai identitas organisasi melalui pemaknaan dan tindakan yang mencerminkan nilai Ke-PKU-an pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.”.

Kontribusi teoritik dan praktik dari penelitian ini ialah ‘Memberikan sumbangan dalam pengembangan teori organisasi tentang identifikasi diri anggota berkaitan dengan nilai organisasi dalam pembentukan identitas organisasi (*organizational identity*) sebagai objek kajian yang relatif baru dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga dapat memperkaya analisis dan sumbangan pengetahuan dalam ilmu pengetahuan bidang ekonomi. Implikasi dari penelitiaan ini secara teoritik dapat dijadikan rujukan tentang teori identitas organisasi berbasis keagamaan (religious organizational identity), dalam hal ini berbasis pada nilai Al-Ma’un. Secara praktis penelitian ini dapat memberikan rujukan pandangan dan pendekatan baru bagaimana melakukan perencanaan dan pengembangan Rumah Sakit keagamaan yang didasarkan nilai Islam (Al-Ma’un) yang berorientasi pada kemanusiaan khususnya bagi masyarakat yang lemah atau tidak berkemampuan antara kepentingan profesional dan sosial.

1. **Tinjauan Pustaka**

Penelitian kualitatif mengenal kerangka teoritik. Menurut Creswell (2009), variasi penggunaan teori dalam penelitan kualitatif dapat dijelaskan sebagai berikut. *Pertama,* teori seringkali digunakan sebagai penjelasan atas perilaku dan sikap-sikap tertentu. *Kedua*, teori digunakan sebagai perspektif teoritis yakni panduan umum untuk meneliti, seperti dalam penelitian gender, kelas, dan ras atau isu-isu lain mengenai kelompok marjinal. *Ketiga*, teori digunakan sebagai poin akhir penelitian, yakni peneliti menerapkan proses penelitian induktif yang berlangsung mulai dari data ke tema-tema umum, kemudian menuju teori atau model

Identitas organisasi dalam kajian teoritik dan penelitian tidak terjadi dengan sendirinya. Identifikasi juga terjadi ketika keyakinan seorang karyawan mengenai organisasinya menjadi referrensi diri dan mendefinisikan dirinya (*Prayt*, 1998). Menurut Hatch & Schultz (1997) sebagaimana dikutip Melewar & Elizabeth (2002), kesalahan interpretasi atau kegagalan untuk mengidentifikasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai perusahaan dapat mewujud sebagai perilaku yang tidak konsisten, dan kadangkala muncul berupa tindakan pimpinan perusahaan yang menampilkan karakteristik-karakteristik yang tidak disetujui oleh perusahaan sebagai tindakan yang mewakili perusahaan.

Identifikasi organisasi dikaitkan dengan pertanyaan, 'Bagaimana saya memandang diri saya sendiri berkaitan dengan organisasi saya?'” OI merupakan spesifik untuk organisasi ("Saya anggota Nike dan penting bagi saya") (*Ashford dkk*, 2008). Mengapa Identifikasi Penting? Menurut Ashford dkk (2008)Meskipun cukup sederhana untuk menemukan jawaban atas pertanyaan mengapa identifikasi dalam organisasi penting, sebenarnya hal ini merupakan aspek yang agak rumit untuk studi identifikasi. Kami memisah jawaban kami menjadi empat bagian: (a) hubungan identifikasi dengan identitas, (b) hasil identifikasi individu melalui motif yang mendasari mengapa orang melakukn identifikasi, (c) hasil organisasional akan identifikasi, dan (d) koneksi dengan topik OB utama lainnya.

Bagaimana hubungan *Identifikasi dan Identitas Organisasi?* Jawaban paling langsung mengapa identifikasi penting adalah karena, menurut definisi, hal tersebut berhubungan dengan identitas. Haslam dan Ellemers (2005) menjelaskan bahwa untuk mengidentifikasi berhadap organisasiseseorang harus memiliki identitas sebagai anggota organisasi. Identitas menempatkan orang dalam suatu konteks, membatasi seperangkat kognisi, pengaruh, dan perilaku (hasil dibahas panjang lebardi bawah). Dalam studi tentang kognisi dan perilaku manusia, identitas adalah salah satu kunci dasarkonsep yang membantu menjelaskan mengapa seseorang berpikir tentang lingkungan mereka seperti yang mereka lakukan dan mengapaseseorang melakukan apa yang mereka lakukan di lingkungan itu. Konsep identitas membantu menangkap esensitentang siapa seseorang itu dan, dengan demikian, mengapa mereka melakukan apa yang mereka lakukan — hal tersebut merupakan inti dari mengapa orang bergabung dengan organisasidan mengapa mereka secara sukarela pergi, mengapa mereka melakukan sebuah pekerjaan yang mereka lakukan danmengapa mereka berinteraksi dengan orang lain seperti yang mereka lakukan selama proses melakukan pekerjaan itu. Identifikasi penting karenamerupakan proses di mana orang datang untuk mendefinisikan diri mereka sendiri, mengkomunikasikan definisi itu kepada orang lain,dan menggunakan definisi itu untuk menavigasi kehidupan mereka, baik pekerjaan atau hal lainnya (*Ashford dkk*, 2008).

Mengapa individu mengidentifikasi terhadap organisasi tertentu? Karena banyak dari apa yang telah ditulis tentang identifikasi dalam organisasi didasarkan pada SIT / SCT, diskusi kami dimulai dengan motif peningkatan diri. Kami kemudian memperluas diskusi kami untuk memasukkan motif lain, seperti konsistensi diri. Tapi mungkin lebih penting daripada motif yang didokumentasikan sebelumnya adalah gagasan bahwa adalah keinginan manusia yang esensial untuk senantiasa memperluas konsep-diri untuk melibatkan koneksi dengan orang lain dan merasakan rasa kepemilikan dengan kelompok yang lebih besar. Gagasan mendasar tentang "Aku sebagai bagian dari kita," atau perasaan "menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar," sering kali diabaikan dalam literatur identifikasi (Deaux, Reid, Mizrahi, & Cotting, 1999) – meskipun terdapat penekanan implisit pada identifikasi mendalam — dan merupakan motif yang kami rasa perlu kembali muncul sebagai komponen penting dalam memahami mengapa identifikasi penting (*Ashford dkk*, 2008).

Memperhatikan beberapa tulisan mengenai identitas organisasi dapat dibedakan dengan dua pendekatan; Pertama yang disebut identitas pada organisasi (*identity of organization*) identitas ini menekankan pada level organisasi yang melihat identitas secara keseluruhan (*Albert & Whetten,* 1985; *Gioia & Thomas*, 1996; *Gioia & Schultz*, 2000; *Corley & Gioia*, 2004). Kedua, identitas yang pembahasannya pada identifikasi diri karyawan dalam organisasi *“identification with organization”* yaitu bagaimana karyawan mengidentifikasikan diri terhadap nilai yang dianggap penting, tahan lama, dan khas yang melekat pada identitas organisasi.

Identitas organisasi (*organzational identity*) selain melekat dengan karakter organisasi itu yang memiliki sifat sentral, bertahan lama, dan khas yang dapat dibedakan dari organisasi lainnya; juga memiliki kaitan dengan “pengertian kolektif para anggota organisasi terhadap karakteristik organisasi yang sifatnya penting, relatif permanen, serta membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain (*Himam*, 2012). Kreutzer & Dominik Rueede (2018) dalan studinya tentang “*Organizational Identity Consistency in a Discontinuous Corporate Volunteering Program”,* melakukan penelitian identitas organisasi pada sebuah tim tanggap bencana. Penelitian bersifat induktif, di mana data diperoleh dengan wawancara dan data arsip. Temuan penelitian menunjukkan identitas organisasi dicapai secara kolektif melalui pemeliharaan intensitas emosional yang membantu anggota organisasi untuk membanyangkan dengan sangat jelas bagaimana rasanya berada dalam suatu situasi dalam organisasi.

Menurut Dutton dan kawan-kawan (1994) terdapat dua gambaran mengenai identitas organisasi; pertama berdasarkan apa yang diyakini para anggotanya mengenai sesuatu yang bersifat berbeda, penting, dan bertahan lama tentang organisasi itu; kedua berdasarkan keyakinan anggota tentang apa yang dipikirkan orang luar tentang organisasi tersebut. Berkaitan dengan identifikasi diri anggota terhadap organisasi, mereka bervariasi dalam mengidentifikasi diri, antara lain dalam hal atriut yang mereka gunaan utuk mendefinisikan organisasinya dan mendefenisikan mereka di dalam organisasi tersebut. Organisasi bahkan mempengaruhi anggota mereka melalui proses identifikasi diri tersebut (*Dutton, dkk*., 1994).

Kajian Dutton dan kawan-kawan (1994) menunjukkan, ketika diri seseorang mengandung atribut yang sama dengan yang terdapat dalam identitas organisasi yang dirasakan hal tersebut didefinisikan sebagai hubungan kognitif tentang identitas organisasi antara anggota dan organisasinya. Identifikasi organisasi adalah sejauh mana seorang anggota mendefinisikan dirinya dengan atribut yang sama yang dia yakini mendefinisikan organisasi. Seseorang mengidentifikasikan diri dengan organisasi ketika (1) identitasnya sebagai anggota organisasi lebih menonjol daripada identitas alternatif, dan (2) konsep-dirinya memiliki banyak karakteristik yang sama dengan yang dia yakini dalam mendefinisikan organisasi sebagai kelompok sosial (*Dutton, dkk*.,1994).

Identifikasi organisasi merupakan ”kesesuaian nilai antara anggota dan organisasinya”. Dalam kaitan ini identifikasi diri menyangkut “proses komitmen”, yakni ketika tingkat identifikasi organisasi menunjukkan sejauh mana orang datang untuk melihat organisasi sebagai bagian dari diri mereka. Dengan demikian identifikasi diri adalah salah satu bentuk keterikatan psikologis yang terjadi ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi sebagai mendefenisikan karakteristik untuk diri mereka sendiri (*Dutton, dkk*., 1994).

Asfar, Sadia Cheema, dan Farheen Javed (2017) menyelidiki pengaruh CSR (*Corporate Social Responcibility*) pada perilaku karyawan yang pro lingkungan. Dalam penelitian ini memasukkan efek mediasi dari identifikasi organisasi dan peran moderasi dari kepemimpinan pelayan khusus lingkungan. CSR yang dirasakan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung, melalui identifikasi organisasi, tentang perilaku pro lingkungan. Hasilnya juga memberikan dukungan untuk efek interaktif dari kepemimpinan pelayan khusus lingkungan dengan CSR dalam memprediksi perilaku karyawan yang pro lingkungan. Dalam kajian ini, peneliti mengembangkan dan menguji model di mana CSR berhubungan positif dengan perilaku karyawan pro-lingkungan, dan OI memediasi dan kepemimpinan pelayan khusus lingkungan memoderasi hubungan antara CSR dan PEB. Hasilnya menunjukkan bahwa CSR yang dirasakan memiliki dampak langsung dan tidak langsung, melalui OI, tentang perilaku pro lingkungan.

Meski konseptual hubungan antara CSR dan perilaku pro-lingkungan, tidak cukup bukti empiris membahas asosiasi ini. Hasil ini berkontribusi ke literatur yang ada dengan menunjukkan bahwa persepsi karyawan CSR organisasi secara positif mempengaruhi perilaku pro-lingkungan mereka. Oleh karena itu, organisasi yang melaksanakan kebijakan bertanggung jawab secara social menghasilkan nilai-nilai yang positif dan ramah lingkungan bergeser ke tingkat individu dan, dengan demikian, memicu tugas terkait karyawan perilaku lingkungan. menemukan bahwa OI terdiri dari mekanisme dasar yang menjelaskan hubungan ini. OI telah terbukti terkait CSR (*Gkorezis & Petridou*, 2017). Artinya, organisasi yang menyebarkan kegiatan yang bertanggung jawab tersebut memperbaiki dan memperindah mereka citra dan, oleh karena itu, mengarah pada peningkatan OI karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa OI tidak hanya diprediksi oleh persepsi karyawan tentang CSR, tetapi juga mempengaruhi tingkah laku pro-lingkungan. Dengan demikian, hasilnya memperluas pekerjaan sebelumnya pada hubungan tersebut antara komitmen organisasi dan perilaku karyawan ramah lingkungan dengan mendemonstrasikan peran kontribusi dari konstruksi serupa, yaitu OI, dalam melahirkan perilaku pro lingkungan.

Rashid Mosley (2014) tentang *Organizational Identity Formation Processes: A Case Study Examining the Relationship between the Emergence of Organizational Identity Labels and the Creation and Negotiation of their Meanings*. Peenelitian ini mengkaji tentang bagaimana konten Identitas Organisasi atau Organizational Identity (OI) muncul dalam organisasi yang baru didirikan?; apa label OI yang digunakan untuk menggambarkan organisasi yang baru didirikan?; apa makna dari label OI itu?; dan bagaimana makna yang terkait dengan label OI dapat dinegosiasikan selama proses pembentukan OI? Tujuan penelitian Mosley untuk menguji hubungan antara munculnya label OI dan penciptaan serta negosiasi makna OI selama proses pembentukan organisasi yang baru berdiri.

Sarah Jarne and Louise Maritz (2014) dengan studi tentang “Organizational Identity in Practice? How Theoretical Concepts of Organizational Identity are Perceived in the Authors”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris, bagaimana identitas organisasi tercermin dan dirasakan terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari karyawan. Penelitian ini dilakukan di Arla Foods Swedia sebagai studi kasus karena mereka mempromosikan pekerjaan dengan identitas dan juga menyatakannya identitas dalam banyak saluran berbeda, menciptakan perasaan bahwa mengkomunikasikan identitas adalah suatu agenda penting yang diperhatikan.

Gina A. Garcia (2017) dalam studi tentang “*Defined by Outcomes or Culture? Constructing an Organizational Identity for Hispanic-Serving Institutions”* Penelitian ini dipandu literatur tentang identitas organisasi, budaya, dan instusionalisme dan menggunakan studi kasus mendalam menfokuskan kajian pada cara anggota membangun identitas organisasi untuk melayani orang-orang Latinx yang berbeda secara kultur.

Joëlle Basque dan Ann Langley (2018) dalam studinya tentang “*Invoking Alphonse: The founder figure as a historical resource for organizational identity work”.* Penelitian ini tentang peran tokoh pendiri dari sebuah koperasi keuangan yang sudah berusia 80 tahun. Peneliti mengkaji bagaimana figur pendiri digunakan untuk mengartikulasikan, memerankan, meregangkan, melestarikan, atau menyegarkan ekspresi identitas organisasi.

Sejumlah penelitian terdauhu tersebut dijadikan rujukan terortik untuk perbandingan konsep-konsep sebagai dasar memperkuat konseptualisasi bagi kepentingan teorisisasi dalam penelitian sesuai dengan bangunan penelitian kualitatif. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebagaimana dibahas dalam kajian pustaka tersebut, penelitian secara khusus membahas tentang “Identifikasi diri anggota teradap nilai Al-Ma’un sebagai Identitas Organisasi: Studi Kasus Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta”. Studi ini lebih pada aspek kualitatif dari kesadaran anggota dalam megidentifikasi diri terhadap identitas organisasi yang didasarkan pada nilai keagamaan Al-Ma’un dalam Rumah Sakit Muhamamdiyah tersebut.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan tersebut ialah terdapat masalah aspek teori (*theoretical gap*) yang menjadi bahan celah riset (*research gap*) untuk dilakukan penelitian. Sejumlah kajian tentang identitas organisasi tersebut belum terdapat kajian yang secara khusus terfokus pada aspek bagaimana para anggota organisasi mengidentifikasikan diri pada identitas organisasi tersebut. Khusus dalam kasus Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai rumah sakit Islam pertama di Indonesia belum terdapat kajian bagaimana anggota mengidentifikasikan diri terhadap nilai Al-Ma’un yang sejak berdirinya menjadi nilai inti (core value) sebagai identitas organisassi dari Rumah Sakit ini. Kajian atau penelitian tentang masalah tersebut secara teoritik terbuka, karena dalam perkembangan teori identitas organisasi (*organizational identity theory*) meskipun dianggap stabil namun masih merupakan kajian menarik dan terus dilakukan pembaruan sehingga organisasi secara strategis dapat mengubah identitasnya (*Gioia & Thomas*, 1996).

1. **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis studi kasus. Penelitian kualitatif menjawab pertanyaan “mengapa”, “alasan apa”, dan “bagaimana terjadinya” suatu peristiwa, fenomena, atau keadaan yang diteliti. Penelitian kualitatif berusaha membangun kompleks, gambaran holistik, analisis kata-kata, melaporkan pandangan rinci informan, dan melakukan studi dalam seting yang alamiah”. Pendekatan kualtatif menerapkan cara pandang penelitian yang induktif (*Creswell*, 2012).

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus deskriptif untuk menggambarkan suatu intervensi atau fenomena dan konteks kehidupan nyata di mana fenomena itu terjadi (*Yin*, 2003). Jenis studi kasus deskriptif mampu menciptakan deskripsi yang lengkap dan pemahaman yang kaya tentang konteks sosial yang memilki relevansi dan resonansi pada semua lokasi sosal (*Macpherson*, 2000). Merujuk pada C*reswell* (1998), peneliti melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi, obervasi, dan wawancara mendalam.

Jenis data yang dikumpulkan ialah data primer bersumber dari informan yang telah terpilih yaitu Pimpinan Badan Pembina Harian (BPH) RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Direksi, staf atau karyawan. Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada.

Pengambilan sampel terhadap informan ditetapkan secara terpilih dan langsung (*purposive sampling*). Informan yang diwawancara dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yaitu para subjek yang memiliki informasi dan akses pada data yang dibutuhkan yang berkaitan dengan masalah-masalah atau informasi-informasi tentang identitas organisasi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Informan dalam penelitian ini, pertama dari unsur pimpinan perwakilan organisasi (Muhammadiyah) yaitu Badan Pembina Harian (BPH). Unsur BPH sebanyak 4 orang terdiri dari 2 orang telah menjabat sebagai BPH selama 2 periode dan 2 orang sebagai BPH yang menjabat pada periode saat ini. Kedua, Direktur Utama dan 2 direktur yakni Direktur Sumberdaya Insani dan Direktur Pelayanan dan Penunjang Medik, kepala unit, serta dua staf/karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Analisis data pada penelitian ini ialah analisis kualitatif induktif *(inductive data analysis).* Dengan analisis data induktif para peneliti kualitatif membangun pola-pola, kategori-kategori, dan tema-temanya dari bawah ke atas (induktif) dengan mengolah data ke dalam unit-unit informasi yang lebih abstrak. Merujuk pada Satke (1995), analisis data pada penelitian studi kasus ini dilakukan dengan mengkonstruksi keunikan atau sesuatu yang spesifik dari kasus yang diteliti.

1. **Hasil dan Diskusi**

**1.Temuan**

Penelitian ini terkait indentifikasi anggota terhadap nilai al-Ma’un sebagai identitas organisasi dalam PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dicirikan oleh tiga aspek identifikasi yaitu pengetahuan atau kognisi motivasi dan komitmen, serta tindakan atau perilaku sebagaimana konsep identitas organisasi (*Dutton, dkk*., 1994; *Ashforth* dkk., 2001, 2008). Dari wawancara terhadap delapan informan didapat temuan mengenai identifikasi anggota terhadap identitas organisasi yang menyangkut aspek pengetahuan, motivasi dan komitmen, serta Tindakan atau perilaku

**1. Pengetahuan (MK.72,73, 76; E.61, 62; AA.39,40; AT. 30,32; BS.57; GD.33; NA.18,19,22).**

Adapun rincian dari data pernyataan informan sebagai berikut: “Saya memahami, mengimami, mengikuti etika sejarah Muhammadiyah, bagaimana etika Muhammadiyah, apa tujuan Muhammadiyah. (MK.72). Kita belajar disitu belajar lingkungan baik belajar secara aktivitas sehari-hari etika ikutin mulai dari ibadahnya pengajian apapun aktivitasnya kita ikuti dan itu cocok. Belajar baik dari rekan teman senior (MK.73). Iya sepakat dan merawat serta menjadi bagian dari nilai PKU (MK.76, 61).Kecocokan tadi kecocokan antara saya, dulu kan pernah bekerja di beberapa bidang bahkan menjadi pegawai negeri ternyata etik tidak ada kecocokan itu tidak akan optimal, saya sudah melakoni dan itu tidak optimal. Berusaha pemahaman/pikiran dan etikaa sesuai identitas, walaupun belum sempurna tetapi tetap berusaha. Karena ternyata berat juga karena mau sempurna juga tidak mudah” (MK.81).

Informan juga menyatakan, “Kalau kita sudah menyatakan komitmen masuk disitu maka harus menyamakan visi misi kita dengan visi misi organisasi kita. (E.61). Tidak mungkin organisasi yang mengikuti saya, saya yang harus mengikuti organisasi. (E.62). Saya merasa menjadi bagian yang penting bagi rumah sakit, karena selain saya mendapatkan rezeki melalui PKU Muhammadiyah dengan adanya penanaman nilai yang saya terima sehingga rumah sakit PKU menjadi identitas saya sehingga saya harus berusaha supaya identitas PKU ada di diri saya baik di persyarikatan maupun di masyarakat (AA.39). Telah sesuai dengan keyakinan saya baik agama saya maupun persyarikatan yang saya ikuti selama ini. Sebelum saya bekerja di PKU Muhammadiyah, saya sudah mengikut AMM (AA.40).

Menurut informan AT, etikaa besar staf merasa menjadi bagian dari RS. Namun kita pernah juga mengecek kepada pegawai, misalkan kita tanya, jadi tim bertanya bagaimana menurut teman-teman etik RS ini pasiennya banyak bagaimana ? Masih ada pegawai yang menjawab, wah itu menguntungkan bagi RS tapi aku capek berarti dia belum menyatu, bahwa visi hidupnya belum sama dengan misinya RS ini yang harus kita sadarkan (AT.32). Insya Allah etik pegawai mulai menyadari. Bahwa RS ini maju dan tidaknya YA kita menjadi penentunya (AT.30). Sementara menurut BS, pimpinan di tingkat puncak mengidentifikasi, semua menyadari dan menegakkan. Tapi berjenjang sampai tingkat paling bawah itu belum merata (BS. 57). Informan NA mengidentifikasi dengan identitas karena mengetahui sejarah dan nilai identitas PKU dari membaca buku dan Baitul Arqam (NA.18).

Selain itu dilaksanakan melalui *refreshing* untuk pembinaan pegawai atau pengajian pegawai yang isinya tentang kemuhammadiyahan, ibadah yang menyangkut shalat, perawatan jenazah, pengobatan (NA.19). Kalau saya sefaham dan berusaha bekerja sesuai yang diharapkan etika. Misalnya dari segi perawat dalam menangani pasien dengan berbagai macam masalah. Setiap etika mengucapkan salam, mendoakan pasien, melakukan edukasi, menjembatani antara pasien,keluarga, dan dengan tenaga etikaan yang lain. Karena itu menjadi salah satu tugas saya. Sampai pulang pun tetap menjaga silaturahmi, misalnya pasien dengan pemulangan yang komplek, dan etika pulang masih membawa kateter, selang untuk makan, kita fasilitasi dengan homecare. Sesampai rumah, tetap kita pantau melalui telpon atau WA (NA.23). Saya merasa sudah sesuai yang diharapkan dari identitas PKU. Tetapi dalam pelaksanaannya karena personil beda-beda sehingga perlu saling mengingatkan (NA.22). Saya merasa menjadi bagian dari PKU karena ada hal-hal yang dirasa pas (NA.24). Sepakat dengan PKU karena salah satu dari cita-cita sebagai perawat, bisa mengabdi di rumah sakit dari segi islami dan ibadah yang sesuai, dari segi penambahan pengetahuan agama dan keorganisasian juga ada. Sesuai nilai PKU karena bekerja di PKU juga beribadah (NA.29). Kesesuaian saya dengan nilai PKU Memberikan pelayanan yang baik. Kerja itu ibadah dan memberikan pelayanan yang islami (NA.49).

**2. Komitmen dan Motivasi (MK.77; E. 59,61,63,64,110; AA.43,49: AT.33; GD.34; NA.23,25,33,34,35,51)**

Temuan wawancara yang terkait identifikasi anggota terhadap identitas PKU dicirikan dengan komitmen dan motivasi dalam bekerja PKU sebagaimana disampaikan oleh para informan. Karena sesuai nilai-nilai hati nurani karena cocok dan kita wajib merawat karena sudah jadi amanah dari yang terdahulu yang diamanahkan ke saya bahkan harus mengembangkan terus (MK.77).

Identifikasi pegawai yang disampaikan informan E di nyatakan dengan komitmen dan motivasi dalam bekerja. Kalau kita sudah sepakat, ini kan terkait dengan komitmen, kalau saya sudah menyatakan mau itu ya apapun harus saya jalani di sini sehingga ketika PKU ini menjadi pilihan bagaimana PKU ini tidak boleh turun dan sebagainya, kan memang sudah bersedia dari awal. (E.59). Kalau kita sudah menyatakan komitmen masuk disitu maka harus menyamakan visi misi kita dengan visi misi organisasi kita (E.61). Karena sudah sepakat, kalau saya, satu tidak berpikir untung rugi, jadi tidak akan berpikir apa keuntungan saya disini apa kerugian saya karena itu tadi, saya terpanggil untuk sudah komitmen disitu, kemudian yang kedua itu mungkin begini njih, tidak mengambil itu sebagai kesempatan untuk karena saya melihat ada sebagian orang yang memanfaatkan itu untuk jalannya pribadi. Kalau saya seperti itu. Jadi yang lebih penting itu organisaisnya jelas, bukan sayanya terkenal gitu loh (E.63). Termotivasi dengan saya melihat orang yang terlebih dahulu. Jadi dari situ saya melihat dari keikhlasannya. Saya melihat pimpinan-pimpinan itu ikhlas, sudah kadang-kadang sampai tidak memperhatikan kesehatannya sendiri, itu kan saking ikhlasnya, gak bisa mengatakan tidak untuk katakanlah diminta kesana diminta kesini (E.64).

Informan E menyatakan, kesadaran staf yang rendah karena di PKU hanya bekerja. Kalau saya melihat kemauan stafnya masih, jadi memang kesadarannya, bahwa, jadi memisahkan, aku neng kene bekerja , seng penting aku bekerja dengan baik, saya dibayar, padahal kan harapan kita tidak sekdar itu (E.110). Nilai identitas PKU sangat memeberi motivasi dengan adanya penanaman nilai-nilai yang disampaikan pimpinan kepada saya dan seluruh pegawai bahwa kita bekerja tidak hanya mencari harta tetapi juga mencari akhirat. sehingga dengan penanaman ini kita bisa mengambil dua sisi yaitu dunia dan akhirat (AA.43). Bekerja dengan salah satu nilai yang ditanamkan adalah amanah, sidiq, fatonah, tabligh, inovatif, silaturahim, ihsan. Meskipun amanah itu juga termasuk motto yang ditanamkan (AA.49). Kalau sudah menyatu visi hidup dengan visi RS itu sangat nampak itu diberi tugas itu ringan dan menyelesaikan (AT.33).

Informan GD menyatakan, identifikasi karyawan terhadap identitas PKU belum merata. Persyarikatan kan harapannya pegawai AUM itu adalah menjadi corong dakwah persyarikatan itu idealnya, tetapi realisasinya itu macam-macam (GD.34). Identifikasi pada level pimpinan bisa melihat mereka sangat patuh ketika aturan ataupun keputusan lahirnya dari persyarikatan. Pada level karyawan dan dokter masih harus ditingkatkan dalam hal nilai kemuhammadiyahannya (N.39). Sementara informan NA menyatakan sefaham dan berusaha bekerja sesuai yang diharapkan bersama (NA.23). Saya akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit, misalnya tidak ada komplain, pelayanan bagus, pasien pulang dengan sehat, ikut dalam kegiatan di rumah sakit maupun di luar rumah sakit, di luar pekerjaan. Misalnya, tahap akreditasi bersedia ditempatkan dimana saja, selain itu juga berkontribusi di bakti sosial (NA.25). Sesuai nilai PKU karena bekerja di PKU juga beribadah (NA.29)

Kalau berkaitan motivasi tetap memberikan yang terbaik karena sudah lama sehingga mengusahakan untuk tidak berbuat yang tidak baik. Misalnya, sudah mengalami pergantian beberapa direktur yang memiliki karakter yang berbeda, sehingga kita mengikuti (NA.33). Selain itu termotivasi karena dalam suasan kerja yang Islami bisa lebih nyaman. Misalnya setiap masuk ruangan mengucapkan salam (NA.34). Wujud motivasi Saya melayani dengan lebih baik, dari sisi menurunkan angka komplain, pengelolaan pasien bagian administratif dikerjakan dengan baik. Apabila ada pasien dari golongan kurang mampu, maka saya membantu berkomunikasi dengan bina sosial (kegiatan kunjungan ke rumah), lazismu di rumah sakit untuk pembiayaan (NA.35). Termotivasi melayani dengan baik karena bekerja adalah ibadah (NA.51).

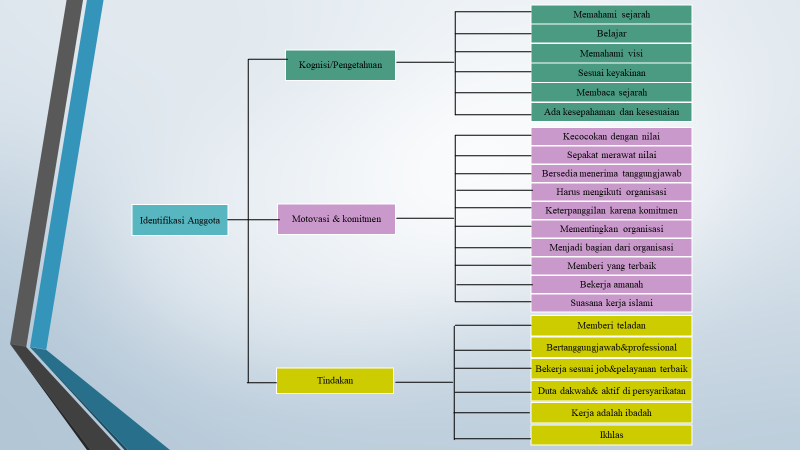
**3. Tindakan (MK.80,81,85; E.65,67; AA.45,51; BS.59; GD.63)**

Temuan wawancara yang terkait identifikasi anggota terhadap identitas PKU dicirikan dalam bentuk tindakan atau implementasi dalam bekerja PKU sebagaimana disampaikan oleh para informan. Identifikasi informan MK dalam bentuk tindakan karena ikhlas. Kalau sekarang kan ibaratnya kita ikhlaskan waktu pikiran tenaga apapun bahkan orang bilang karyawan bilang KTP nya pindah PKU saja dok karena saya tidak pernah tidak ke PKU, mau hari ahad mau lebaran mesti saya ada di PKU (MK.80). Berusaha mengidentifikasikan dengan identitas PKU walaupun belum sempurna tetapi tetap berusaha. Karena ternyata berat juga karena mau sempurna juga tidak mudah (MK.81). Kalau saya professional disitu kan sebagai dokter dan sebagai direktur kalau sebagai direktur kan saya memberi contoh ke bawah saya memanage bagaimana dengan penuh tanggungg jawab dan kejujuran kalau sebagai manajemen saya selalu mengutamakan keujujuran (MK.85).

Informan E menyatakan, Identitas PKU sangat berpengaruh dengan kerja-kerja saya (E.65). Menjadi penanggung jawab akreditasi, walaupun kalua menolak juga bisa karena bukan bidangnya, tapi itu tetap saya lakukan, kenapa saya tidak kalau saya bisa seperti itu (E.67). Sementara informan AA mengidentifikasikan dalam bentuk tindakan sesuai tugas yang diembannya. Saya bertindak, bekerja sesuai jobdisk saya dan kewenangan pimpinan yang diberikan kepada saya dan tanggungjawab yang diberikan akan dijunjung tinggi (AA.45). Semua pegawai diharapkan bisa menjadi duta dakwah yang mempunyai kewajiban untuk berdakwah, baik untuk dirinya sendiri, masyarakat, mapun di tempat dia bekerja (AA.51).

Menurut AT, staf yang merasa menjadi bagian dari PKU atau yang sudah menyatu visi hidup dengan visi RS itu sangat nampak itu diberi tugas itu ringan dan menyelesaikan (AT.33). Identifikasi karyawan bisa kita lihat ketika kegiatan di luar pelayanan, misalnya hari bermuhammadiyah, mereka yang menyepelekkan berarti mereka tidak punya keberpihakan yang baik (BS. 59). Identifikasi karyawan pada tugas, mereka di luar aktifitas kantor perlu ditingkatkan agar perilaku di luar tadi bisa menjadi duta bisa terwujud (N.36). Karyawan yang sudah mengidentifikasi dengan RS, karena justru kepuasan dirinya bukan karena transaksionalnya tapi trasformasionalnya dia bisa melakukan hal terbaik itu sudah bagian dari value yang dia dapatkan, bukan semata-mata berapa yang saya dapatkan dari segi transaksionalnya tapi oh saya sudah melakukan aktivitas seperti *value* yang saya anut yaitu Islam (Muhammadiyah), apapun ketika dirumah menjadi sama itukan betul-betul identiti dirinya (GD.63). Bertindak sesuai nilai PKU mendampingi pasien, memberikan edukasi dengan baik (NA.36). Kesesuaian saya dengan nilai PKU Memberikan pelayanan yang baik. Kerja itu ibadah dan memberikan pelayanan yang islami (NA.49). Saya memberikan pelayanan yang terbaik (NA.50). Saya aktif di PCA, PRA, dan kader TB cabang Kota Gede. Saat ini terdapat anjuran dari rumah sakit PKU Muhammadiyah, harus ikut andil dalam kegiatan di lingkungan, baik itu Muhammadiyah maupun ‘Aisyiyah/ ketua cabang atau ketua ranting (NA.27).

Jika disimpulkan secara kualitatif maka ditemukan identifikasi anggota terhadap nilai Al-Ma’un sebagai identitas organosasi dalam RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1.



**Gambar 1. Hasil Temuan**

**2. Pembahasan**

Penelitian ini menjawab pertanyaan tentang “Bagimana identifikasi diri para anggota terhadap nilai Al-Ma’un sebagai identitas organisasi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta”.Menjawab pertanyaan masalah penelitian secara khusus dikembangkan atau dielaborasi fokus pembahasan menyangut konten nilai Al-Maun dan proses identitas organisasi oleh karyawan dan pimpinan dalam Rumah Sakit Muhammadiyah Yogyakarta dengan pembahasan atau diskusi sebagai berikut.

Identitas organisasi sebagaimana ditemukan dalam RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mengandung aspek-aspek yang bersifat non-fisik seperti nilai-nilai sebagaimana antara lain terkandung dalam proses identifikasi terhadap nilai Al-Ma’un. Nilai (*values*) dapat didefinisikan sebagai apa pun yang dihargai atau dihormatidalam sebuah organisasi (Schein, 1990). Nilai memberikan arah kolektif untuk cara kerja sehari-hari dalam organisasi (*Deal & Kennedy*, 2000; S*chein*, 1993).

Berdasarkan kerangka teoritik yang telah dibahas diambil substansi teori yang disusun dalam “Bagan Kerangka Analisis” yang mengandung “teori substantif” sebagai dasar yang memberi arah dan bimbingan, serta menjadi perspektif dalam memahami masalah (*Moleong*, 1995). Bagan teoritik juga dapat membantu proses induksi untuk generalisasi proposional, yakni kesimpulan peneliti dari hasil interpretasi dan klaim-klaim atas persoalan yang dikaji (*Stake*, 1995). Bagan teoritik dijadikan kerangka dasar pembahasan tentang aspek “identifikasi” terkait “indentitas organisasi” sebagaimana fokus kajian dalam studi ini sebagai berikut:

**Gambar 2. Bagan Kerangka Analisis**

* 1. **Nilai Al-Ma’un**

Giaio et.al (2013) menyatakan identitas organisasi mengandung aspek “konten” (isi) dan “proses” mengenai “asal-usul” pembentukan identitas organisasi dalam suatu organisasi. Konten atau isi dari identitas organisasi menyangkut nilai-nilai (*values*) tertentu yang dihargai atau dihormati dalam sebuah organisasi” dan “memberikan arah kolektif untuk cara kerja sehari-hari dalam organisasi” (*Schein*, 1990).

Albert & Whetten (1985) mendefinisikan identitas organisasi (OI, *Organizational Ientity*) sebagai *“the central, distinctive, and enduring character of an organization”*, gagasan tersebut meliputi berbagai aspek dari *“misssion, values, ideology and beliefs, norms, competencies, and customary ways of doing things”* (misi, nilai, ideologi dan kepercayaan, norma-norma, kemampuan-kemampuan, dan berbagai cara adat istiadat dari segala sesuatu yang dikerjakan), yang sedikit atau banyak menjadi seperangkat definisi-diri dan atribut inti dari organisasi yang membedakannya dari organisasi lain (*Asforth & Mael*, 1996).

RS PKU Muhammadiyah secara umum mengenal konsep nilai sebagai sesuatu yang penting, yaitu “…sumber energi itu terletak pada nilai (*value*) tertentu yang diyakini “benar”, dan benar-benar “diyakini”. Dengan kata lain, ruh atau energi rumah sakit untuk mampu eksis dan terus berkembang sebenarnya bukan hanya ditentukan pada profesionalitas dan mutu layanan, akan tetapi lebih ditentukan oleh komitmen insan rumah sakit pada nilai-nilai tertentu yang diyakini dan diperjuangkan.” (*Majelis Tabligh & Majelis PKU PP Muhammadiyah*, Seri-2, 2013).

Hasil temuan yang telah disajikan menunjukkan adanya nilai khusus yang identitas organisasi yang bersifat CED (*Centeral, Enduring, Distinctive*) sebagaimana konsep Albert dan Whetten (1985) yang terdapat dalam RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu Al-Ma’un. **Al-Ma’un** adalah nilai khusus (*disticctive value, specific value*) yang mengandung ciri-ciri dengan orientasi : pelayanan umum dengan spirit melayani, kemanusiaan universal, pro-dhuafa, menyantuni dhuafa, semangat dan prinsip menolong, *nonf-profit oriented*, tidak menolak dan membedakan pasien.

Nilai Al-Ma’un memiliki sifat khusus (*distictive)* dari konten identitas organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Al-Ma’un adalah nama Surat dalam Al-Quran yaitu Surat ke-107, Surat Al-Ma’un tersebut kandungan isinya sebagaimana terjemahannya ialah sebagai berikut: "1. Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? 2. Maka itulah orang yang menghardik anak yatim, 3. dan tidak mendorong memberi makan orang miskin. 4. Maka celakalah orang yang sholat, 5. (yaitu) orang-orang yang lalai terhadap sholatnya, 6. yang berbuat ria, 7. dan enggan (memberikan) bantuan." (*Departemen Agama*, Terjemahan QS *Al-Ma'un*/107: 1-7).

Surat Al-Ma’un diajarkan Kyai Haji Ahmad Dahlan selama tiga bulan lamanya hingga diprotes santrinya. Setelah diprotes, Kyai Dahlan menyuruh para santrinya mengambil anak yatim atau miskin untuk dirawat di rumahnya masing-masing, sebagai bukti memahami dan mengamalkan Surat Al-Ma’un tersebut. Jika dirujuk pada sejarahnya ini, sebagai nilai yang mendorong lahirnya PKO dan RS PKU Muhammadiyah tahun 1923, identitas organisasi ini termasuk dalam kategori identitas “autentik” sebagaimana dirujuk Whetten (2006) dari kelahiran suatu perusahaan atau organisasi.

KRH Hadjid selaku sahabat Kyai Dahlan, memberikan pengakuan dan kesaksian langsung, “Inilah Surat Al-Ma’un ayat 1-7, yang telah menggemparkan masyarakat terutama di kampung Kauman Yogyakarta, Ketika Kiai Dahlan menafsirkan surat ini.” (*Hadjid*, 1977). Menurut informasi tertulis KH Hadjid, ketika menjelaskan Surat Al-Ma’un agar diamalkan langsung, Kyai Dahlan memberikan penjelasan dalam pertanyaan berikut: “Betulkah kita sebagai orang Islam yang berani menyerahkan harta dan jiwa raganya di bawah hukum Allah” (*Hadjid*, 1977).

Pemahaman tentang Al-Ma’un tersebut menurut Hadjid, menunjukkan Kyai Dah,an sangat mendalam dalam memahami Islam dan Al-Quran, tidak berhenti pada pengertian kognisi dan hapalan, tetapi praktik atau pengamalam. Hadjid menulis sebagai berikut: “Kiai Dahlan pernah menerangkan bagaimana cara mempelajari Al-Qur’an yaitu, “Ambillah satu, dua, atau tiga ayat, dibaca dengan tartil dan tadabbur (dipikirkan): 1. Bagaimana artinya? 2. Bagaimanakah tafsir keterangannya? 3. Bagaimanakah maksudnya? 4. Apakah ini larangan dan apakah kamu sudah meninggalkan larangan ini? 5. Apakah ini perintah yang wajib dikerjakan? sudahkah kita menjalankan? Bila belum dapat menjalankan dengan sesungguhnya maka tidak perlu membaca ayat-ayat yang lainnya.” (*Hadjid*, 1977).

Surat Al-Ma’un ditafsirkan oleh K. H. Ahmad Dahlan dalam tiga bidang utama, yakni pelayanan sosial (*feeding*), Pendidikan (*schooling*), dan pelayanan kesehatan (*healing*). Pemahaman keagamaan tiga kegiatan utama pendidikan, kesehatan, dan penyantunan orang miskin, juga bertransformasi dari sekadar doktrin-doktrin sacral dan “kurang berbunyi” secara sosial menjadi Kerjasama atau koperasi untuk pembebasan umat.” (*MPKU PP Muhammadiyah*, 2020).

Pengalaman praktek Al-Ma’un dalam gerakan sosial dan kesehatan Muhammadiyah, yang pembentukan nilainya melahirkan *hospital* (rumah sakit) dan sebagainya, menunjukkan model pemikiran pendiri Muhammadiyah yakni Ahmad Dahlan yang menampilkan pengamalan (praksis) dan sosoknya yang sangat kuat sebagai “man of action” atau “manusia amal” yang memberi isi dari pembaruannya yang bersifat kontekstual atau merespons situasi saat itu (*Al-Kindi*, 2020). Selanjutnya dinyatakan sebagai berikut:

“Perbedaan yang menonjol antara pemikiran Ahmad Dahlan dengan para ilmuwan adalah bahwa studi atau penelitian yang dilakukan para ilmuwan selalu berakhir dengan tesis, dan tesis itu akan menghasilkan persoalan baru. Sedangkan bagi Ahmad Dahlan, suatu tesis diamalkan terlebih dulu tanpa mengabaikan kemungkinan timbulnya masalah baru. Model berpikir Ahmad Dahlan itu pada akhirnya menjadi tradisi dalam Muhammadiyah. Pimpinan Cabang kalau membahas masalah masjid, yang pertama dibahas ialah bagaimana masjid itu dibangun. Sesudah masjid itu ada, baru dibahas bagaimana fungsi masjid itu dan permasalahan lainnya yang berhubungan dengan keberadaan masjid itu. Tidak sebaliknya, berbicara banyak terlebih dahulu tentang masjid tapi masjidnya sendiri tidak pernah ada.” (*Al-Kindi*, 2019).

Bagaimana pemahaman dan implementasi nilai Al-Ma’un sebagai nilai khusus identitas organisasi dalam RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada saat ini? Semua informan dari Badan Pembina Harian (BPH) dan Direksi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta memberikan pernyataan tegas tentang keterkaitan Rumah Sakit PKU dengan nilai Al-Ma’un. Semua merujuk pada Al-Ma’un sebagai nilai khusus berdirinya RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Pengakuan dan pernyataan para pengurus, direksi, dan karyawan tentang nilai “Al-Ma’un” sebagai ciri khas atau identitas PKU tersebut sejalan dengan gagasan awal diajarkannya Surat Al-Ma’un oleh Kyai Ahmad Dahlan selama sekitar tiga bulan. Gagasan utamanya agar Al-Ma’un dilaksanakan dengan cara menyantuni orang miskin dan yatim secara langsung dan tindakan nyata. Situasi masyarakat Indonesia kala itu karena terjajah berada dalam suasana kehidupan yang tertinggal, sehingga banyak orang miskin. Al-Ma’un dihadirkan sebagai solusi dan jawaban atas kemiskinan itu (*Salam*, 1969). Di sinilah embrio terbentuknya nilai identitas organisasi RS PKU Muhammadiyah yang berciri khas "Al-Ma’un”.

Demikian kuat keyakinan dan pemahaman tentang nilai Al-Ma’un dalam struktur kehidupan di RS PKU Muhammadiyah, hingga dinyatakan oleh Direktur RS PKU Al-Ma’un sebagai “falsafah” (MK.1). Nilai “filosofis” Al-Ma’un sebagaimana dikemukakan MK sejalan dengan pandangan Majelis Kesehatan Umum Muhammadiyah, lembaga yang memayungi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berikut kutipan dalam dokumen MPKU:

“Nilai-nilai fislosofis, wujud kontribusi baik dalam bentuk amal usaha maupun dalam aktivitas kemasyarakatan, dan bagaimana Muhammadiyah menghadapi berbagai problematika dan tantangan dalam membangun kesehatan bangsa, merupakan suatu rekam jejak yang menjadi catatan penting bagi tiap generasi dalam meneruskan pembangunan bangsa. Sebuah catatan yang menggambarkan bagaimana organisasi dakwah Islam memberikan warna bagi peningkatan kualitas hidup bangsa Indonesia. Bukan hanya penggambaran tentang apa yang telah dilakukan dalam pelayanan kesehatan, melainkan juga sutau narasi tentang bagaimana semua tindakan menolong, melayani, menyejahterakan dan membina masyarakat dalam bidang kesehatan merupakan perwujudan langsung dari ketauhidan atau kesadaran nilai kebergamaan warga Muhammadiyah. Catatan tersebut juga dapat menjadi rujukan tentang ketaguhan, kesungguhan, kepemimpinan, kreativitas, dan inovasi dalam menghadapi berbagai persoalan dan tantangan dalam membangun kesehatan bangsa.” (*MPKU PP Muhammadiyah*, 2020).

Al-Ma’un dapat dinyatakan dari konten nilai menunjukkan karakter *distinctives* (khas) dari RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang menyatu dengan sifat *central* (penting) dan *enduring* (tahan lama) yang melekat menjadi identitas organisasi dalam Rumah Sakit Muhammadiyah Yogyakarta sebagaimana kriteria CED dari Albert dan Whetten (1985). Spirit Al-Ma’un itu mengandung nilai pelayanan untuk kaum lemah atau siapapun yang membutuhkan sebagaimana oleh para pengurus RS PKU Muhammadiyah Yoyakarta, antara lain ditegaskan dr. AT sebagai berikut:

“… Kalau dari sejarah yang kami tangkap, dulu visi awal berdirinya PKO ini adalah menyediakan layanan kesehatan bagi kaum dhuafa. Jadi misi utamanya adalah itu menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa, sesuai namanya *Penolong Kesengsaraan Oemom*.” (AT.6.).

Pandangan tersebut relevan dengan teori Whetten (2006), bahwa identitas itu berbasis karakter, imperatif (bersifat keharusan), yang terkait dengan standar kategori umum yang dipahami, dan diajukan sebagai kebenaran, setara dengan kewajiban moral. Kriteria yang membedakan organisasi dari organisasi lain untuk diperbandingkan yang diakui atau diklaim sebagai kriteria kekhasan (*Albert & Whetten*, 2005).

Al-Ma’un menjadi ciri pembeda RS PKU Muahammadiyah dengan RS Islam lainnya, selain dengan RS umum. Meskipun sama-sama bercirikan Islam sebagaimana lembaga kesehatan milik organisasi Islam lain, tetapi RSU PKU memiliki ciri khusus Al-Ma’un yang tidak dimiliki RS lainnya. Demikian halnya dengan nama PKU yang di masa awal berdiri bernama “Penolong Kesengsaraan Oemoem” (PKO) yang kemudian menjadi Pembina Kesejahteraan Umum (PKU) dan berubah lagi menjadi Pembina Kesehatan Umum (PKU). Istilah “PKO” atau “PKU’ menjadi branding dari RS milik organisasi Muhammadiyah tersebut, yang mengandung nilai dan spirit “melayani semua” tanpa membedakan agama, suku, ras, golongan, dan lain-lain (*PP Muhammadiyah*, 2010; *MPKU PP Muhammadiyah*, 2020).

Jika dianalisis secara khusus dalam banyak aspek teoritik, Al-Ma’un sebagai nilai pembeda dalam RS PKU Muhammadiyah maupun organisasi Muhammadiyah memiliki beberapa sifat dan orientasi nilai. *Pertama*, **nilai filantropis** atau petolongan (Jawa: *pitoeloengan*) atau kedermawanan untuk sesama yang membutuhkan terutama orang-orangg miskin dan yatim yang sering disebut kaum dhu’afa-mustadh’afin. Pada periode awal berdirinya PKO dengan spirit mengamalkan Al-Ma’un terdapat tiga bidang utama program mereka, yaitu: (1) membantu orang miskin dengan membantu rumah miskin bagi mereka, (2) membantu anak yatim dengan menyediakan akomodasi, pakaian, makanan, pendidikan agama dan umum, dan (3) membantu orang sakit dengan membuka klinik, rumah sakit, dan poliklinik (Fauzia, 2016). Pada perkembangan berikutnya semangat filantropis itu terus berlanjut sebagaimana tercantum dalam Album Muhammadiyah tahun 1961, PKU diserahi tugas khusus untuk “urusan hal pertolongan pada nasib orang miskin dan anak yatim” (*Latief*, 2017).

*Kedua*, **nilai kasih sayang** (Jawa: *welas asih*) yang mengandung spirit peduli dan berbagi kepada sesama manusia yang dhu’afa-mustadh’afin yang menurut dr Soetomo berbeda dengan spirit Darwinisme. “Muhammadiyah menunjukkan bahwa beramal saleh tidak dimaknai sebatas pengamalan ritual spiritual atau identitas keislaman, tetapi mesti terwujud dalam gerakan sosial yang memecahkan masalah kemanusiaan” (*MPKU PP Muhammadiyah*, 2020). Nilai tersebut sebagaimana diinterpreteasikan oleh Dokter Soetomo. Soetomo Al-Ma’un dan PKO dengan apa yang disebutnya sebagai “etika Welas Asih” (SM No. 11 tahun 1924).

Penafsiran Dokter Soetomo tentang Al-Ma’un sangat menarik. Dokter yang juga tokoh Boedi Oetomo tersbut memberikan interpretasi baru terhadap Al-Ma’un dan PKO dengan apa yang disebutnya sebagai “etika Welas Asih”. Mengenai “nilai ajaran welas asih” yang diperkenalkan Dokter Soetomo pada peresmian Polikklinik Muhammadiyah Surabaya tahun 1924. Dalam pandangan Dokter Soetomo, Kyai Dahlan telah memperkenalkan “Etika Welas Asih” terhadap sesama, yang berbeda dengan hukum sosial *“Darwinisme”* yang menekankan pada persaingam sebagai faktor kunci dinamika sosial dan sejarah yang populer di kalangan kaum intelektual abad ke-19 (Soeara Moehammadijah, No. 11/2024).

*Ketiga*, **nilai inklusi** (*kesengsaraan oemoem*) untuk menolong semua orang tanpa diskriminasi atau membeda-bedakan agama, suku, ras, dan golongan dalam melakukan pelayanan sosial-kesehatan yang dilakukan Muhammadiyah. Muhammadiyah menolong yatim, miskin, bukan untuk mengubah agamanya tapi semata demi kemanusiaan atasnama ajaran Islam (PP MPKU Muhammadiyah, 2020). Dalam Qoidah Muhammadiyah bagian PKO tahun 1924 pada artikel 3, yakni "akan menolong kesengsaraan dengan memakai azas agama Islam kepada segala orang, tidak dengan membelah bangsa dan agamanya".

Qoidah Muhammadiyah Bagian PKU artikel 4 alinea 6 menegaskan, “Mengadakan rumah sakit untuk menolong orang-orang sakit yang terlantar dengan memberikan pengajaran Agama Islam kepada orang-orang berobat” (*RS PKU Muhamamadiyah Yogyakarta*, 1987). Secara tegas dalam Almanak Muhammadiyah tahun 1929 disebutkan, “*Muhammadiyah menolong yatim, miskin bukan untuk mengubah agamanya tapi semata demi kemanusiaan atas nama ajaran Islam.”* (*MPKU PP* Muhammadiyah, 2020). Dalam praktiknya, menurut Direktur, “kita tidak menolak pasien, melayani pasien *cricital care* tidak pernah menanyakan pasien punya duit atau enggak.” (MK.45). Demikian pula, “kita tidak membedakan apakah agama pasien, kemudian kaya miskin itu pelayanan kita sama.” (E. 43).

*Keempat*, **nilai kemajuan** (*kemajoean*) untuk mengangkat harkat-martabat orang miskin dan yatim menjadi orang-orang yang berdaya secara fisik, ruhani, ekonomi, dan sosial. “Rumah sakit muhammadiyah memiliki semangat berkemajuan maka harus berani bersaing dengan yang lain” (BS. 41). “K.H. Ahmad Dahlan membawa corak kemoderenan dalam amalan-amalan sosial yang diyakini sebagai bagian dari amalan keagamaan. Kaidah-kaidah kemoderenan seperti rasional dan tindakan yang bertumpu pada sains, menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam layanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Muhammadiyah. Pengobatan di PKU Muhammadiyah menggunakan dokter-dokter didikan sekolah kedokteran Belanda. Bahkan, banyak di antara mereka juga adalah warga atau keturunan Belanda. Obat-obatan yang digunakan dalam layanan kesehatan Muhammadiyah, bukan obat-obatan yang lazim diketahui oleh masyarakat tradisional, melainkan obat-obatan modern yang dianjurkan dalam dunia kedokteran.” (*MPKU PP Muhammadiyah*, 2020).

* 1. **Identifikasi Anggota**

Proses identifikasi yang mengandung tiga aspek (pengetahuan, komitmen, tindakan atau perilaku) terbentuk melalui berbaggai tahap dan unsur yang tumbuh atau hidup dalam diri para direksi dan karyawan sebagai anggota dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam mengidentifikasi diri terhadap identitas organisasi. Jika dirujuk pada teori Dutton dan Kawan-kawan (1994), identifikasi dari identitas organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi secara kritis yang mengarahkan dan mempengruhi interpretasi dalam menghadapi isu strategis anggota organisasi. Persepsi terhadap organisasi tersebut dapat menimbulkan motivasi secara individual dalam menopang pencapaian tujuan organisasi. Mengenai identifikasi identitas tersebut pertama, terdapat aspek proses kognisi ketika konsep diri anggota mengandung atribut yang sama dengan yang ada dalam identitas organisasi; kedua proses psikologis yang menyangkut komitmen ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi menjadi bagian dari dirinya dalam organisasi tersebut (*Dutton, dkk*., 1994).

**1. Aspek Pengetahuan**

Aspek pengetahuan dari identifikasi para anggota dalam RSU PKU Muhamamdiyah Yogyakarta ialah sebagai berikut: Memahami sejarah, gerakan, dan tujuan Muhammadiyah; Belajar praktik ibadah dan mengikuti pengajian Muhammadiyah; Menyamakan visi-misi kita dengan visi misi organisasi; Memahami keyakinan dan paham agama dalam Muhammadiyah sebelumnya; Memahami nilai pekerjaan PKU yang ditanamkan yaitu amanah, sidiq, fatonah, tabligh, inovatif, silaturahim, ihsan; Memahami AMANAH sebagai moto resmi PKU; Memahami dan menanamkan visi misi PKU agar visi hidup karyawan belum sama dengan misinya RS; Menyadari RS ini maju dan tidaknya tergantung anggotanya; Memeratakan pemahaman tentang PKU di semua tingkatan; Mengetahui sejarah dan nilai identitas; PKU dari membaca buku dan Baitul Arqam; Penyegaran pemahaman kemuhammadiyahan, ibadah yang menyangkut shalat, perawatan jenazah, pengobatan; Sefaham dengan niali PKU; Mehamai nilai-nilai yang sesuai/pas; Mengerti cita-cita sebagai perawat untuk mengabdi di rumah sakit; Menambah pengetahuan agama dan keorganisasian Muhammadiyah; Mengetahui di PKU itu bekerja di PKU dan ibadah; Mengerti untuk Memberikan pelayanan yang baik dan Islami; dan Menyamakan visi misi dengan visi misi organisasi (Tabel 3. Bab 3).

Menurut Ashforth dkk (2008) identitas organsasi sebagai konstruksi kognitif kolektif dari para anggota terhadap organisasi mempengaruhi rasa dan makna konstruksi mereka yang terlibat dalam pembuatan strategi organisasi. Terdapat hubungan yang kuat antara persepsi anggota RS PKU Muhammadiyah terkait identitas organisasi dengan konstruksi *sense-making* dan pemaknaannya. Studi tentang kognisi dan perilaku manusia menunjukkan identitas adalah salah satu kunci dasarkonsep yang membantu menjelaskan mengapa seseorang berpikir tentang lingkungan mereka seperti yang mereka lakukan dan mengapaseseorang melakukan apa yang mereka lakukan di lingkungannya. Konsep identitas membantu menangkap esensitentang siapa seseorang itu dan mengapa mereka melakukan apa yang mereka lakukan (*Ashforth dkk*, 2008).

Para direksi dan karyawan RSU PKU Muhammadiyah menunjukkan kuatnya pengetahuan terhadap identitas organisasi PKU, sehingga memiliki konstruksi *sense-making* yang sama kuat. Bagi direksi dan karyawan, nilai-nilai Islam, Al-Ma’un, dan Kemuhammadiyahan yang telah melekat atau bersarang dalam organisasi RSU PKU merupakan atribut dan fitur yang menjadi pusat identifikasi diri, sebagaimana kajian Dutton dan kawan-kawan (1994) bahwa ketika diri seseorang mengandung atribut yang sama dengan yang terdapat dalam identitas organisasi yang dirasakan hal tersebut didefinisikan sebagai hubungan kognitif tentang identitas organisasi antara anggota dan organisasinya.

Para direksi dan karyawan dengan nilai-nilai PKU tersebut mendefinisikan dirinya dengan atribut yang sama yang dia yakini, yang memenuhi dua kriterian identitas organisasi ketika (1) identitasnya sebagai anggota organisasi lebih menonjol daripada identitas alternatif, dan (2) konsep-dirinya memiliki banyak karakteristik yang sama dengan yang dia yakini dalam mendefinisikan organisasi sebagai kelompok sosial (*Dutton, dkk*.,1994). Hubungan kognitif dan identitas menjadi bagian dari PKU didefinisikan sebagai konsep-diri oleh salah seorang direksi RS PKU dengan sebutan “integritas diri” yang melekat tanpa paksaan (E.18).

**2. Aspek Motivasi dan Komitmen**

**A**spek “**Motivasi dan Komitmen”.** Dalam pandangan Ashfoth dan kawan-kawan (2008) salah satu dari aspek identifikasi individu terhadap identitas organisasi ialah melalui motif yang mendasari mengapa orang melakukan identifikasi, Aspek lainnya menurut Dutton dan kawan-kawan (1994) menyangkut komitmen ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi menjadi bagian dari dirinya dalam organisasi tersebut.

Proses identifikasi anggota RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta aspek “motivasi dan komitmen” menunjuk pada sejumlah aspek sebagaimana terekam dalam temuan penelitian pada bab IV, yaitu “Kecocokan diri dan nilai-nilai dengn PKU; Berusaha sesuai pemahaman atau pikiran dan tindakan sesuai identitas PKU; Mengikuti pengajian dan apapun aktivitas PKU; Bersepakat dan merawat nilai PKU; Bersedia, berkomitmen, dan menjadikan PKU sebagai pilihan sejak awal; Karyawan harus mengikuti organisasi; Menjadi bagian dari PKU; Terpanggil di PKU tanpa mempertimbangkan untung rugi; Termotivasi dengan pimpinan dan orang yang terlebih dahulu aktif di PKU dengan keikhlasannya; Bersepakat melakukan pembinaan al-Islam Kemuhammadiyahan dengan lebih keras (tabel. Bab 3).

Temuan penelitian juga menunjukkan, “Masih terdapat karyawan yang motivasinya dalam bekerja dan berkhidmat di PKU masih rendah; Pegawai PKU bekerja tidak hanya mencari harta atau dunia tetapi juga mencari pahala akhirat; Menjadi bagian penting dari PKU dengan nilai-nilai Kemuhammadiyahan yang ditanamkan pimpinan; Sudah menyatu antara visi hidup diri dengan visi RS itu sangat nampak itu diberi tugas itu ringan dan menyelesaikan; Sepaham dan berusaha bekerja sesuai yang diharapkan Bersama di PKU; Bekerja dan berkontribusi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit; Saling mengingatkan sesma karyawan dalam bekerja dan berkhidmat di PKU; Menjadi bagian dari PKU karena berkesesuaian; Mengabdi di rumah sakit dari segi islami dan ibadah yang sesuai, dari segi penambahan pengetahuan agama dan keorganisasian; Memberi pelayanan yang terbaik; dan Mempraktikkan Islami antara lain setiap masuk ruangan mengucapkan salam.” (tabel III.3 bab3).

Data tersebut menunjukkan tingkat identifikasi yang kuat dari anggota RSU PKU Muhammadiyah yang melekat dengan identitas organisasinya. Kekuatan identifikasi organisasi anggota mencerminkan sejauh mana isi konsep diri anggota diikatkan pada keanggotaan organisasinya. Ketika identifikasi organisasi kuat, konsep diri anggota telah memasukkan bagian besar dari apa yang dia yakini berbeda, terpusat, dan bertahan tentang dirinya sendiri. Identitas organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi secara kritis yang mengarahkan dan mempengruhi interpretasi dalam menghadapi isu strategis anggota organisasi. Persepsi terhadap organisasi tersebut dapat menimbulkan motivasi secara individual dalam menopang pencapaian tujuan organisasi (*Dutton, dkk*., 1994).

Dari pengakuan para informan mengenai keberadaannya dalam RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta terdapat aspek “kognisi” dan “komitmen” yang kuat di mana para anggota tersebut menjadi bagian penting dari organisasi. Keberadaan tersebut menunjukkan "Saya adalah A dan itu penting bagi saya" yang menunjukkan sikap merasa positif akan keanggotaan mereka, tak jarang menemukan sumber kebanggaan bahkan dalam kolektivitas dan peran yang paling distigmatisasi, dapat bertindak untuk membuat kolektivitas atau peran sebagai sumber yang berkelanjutan memberikan pengaruh positif, dan dengan demikian mungkin secara umum merasa positif. Apalagi individu yang umumnya merasa positif tentang kolektivitas atau peran lebih cenderung akan menyimpulkan, "Saya adalah A dan itu penting bagi saya." (*Dutton, dkk*., 1994).

Aspek kognisi dan komitmen para anggota RSU PKU Muhammadiyah yang kuat terhadap nilai Islam, Al-Ma’un, dan Kemuhammadiyahan sejalan dengan apa yang disebutkan ahli, bahwa identifikasi organisasi merupakan ”kesesuaian nilai antara anggota dan organisasinya”. Dalam kaitan ini identifikasi diri menyangkut “proses komitmen”, yakni ketika tingkat identifikasi organisasi menunjukkan sejauh mana orang datang untuk melihat organisasi sebagai bagian dari diri mereka. komitmen aktor yang mengalami proses identifikasi atau perilaku yang khas (*Whetten*, 2006).

Terdapat dua relasi identitas organisasi antara anggota dan organisasi. Pertama proses kognisi ketika konsep diri anggota mengandung atribut yang sama dengan yang ada dalam identitas organisasi. Kedua proses psikologis yang menyangkut komitmen ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi menjadi bagian dari dirinya dalam organisasi tersebut. Kekuatan identifikasi organisasi anggota mencerminkan sejauh mana isi konsep diri anggota diikatkan pada keanggotaan organisasinya.

Pernyataan penting tentang kuatnya identifikasi disampaikan informan karyawan RSU PKU Muhammadiyah, “Saya merasa menjadi bagian yang penting bagi rumah sakit, karena selain saya mendapatkan rezeki melalui PKU Muhammadiyah dengan adanya penanaman nilai yang saya terima sehingga rumah sakit PKU menjadi identitas saya sehingga saya harus berusaha supaya identitas PKU ada di diri saya baik di persyarikatan maupun di masyarakat.” (AA.39).

Karyawan lain mengakui hal yang sama, “Iya menjadi bagian PKU karena ada hal-hal yang dirasa pas misalnya dari segi tempat sudah sesuai, kekeluargaan di PKU sudah baik, penghargaan dari rumah sakit tidak ketinggalan dengan beberapa tahapan, dari segi pimpinan apabila ada masukan dari pegawai tetap ditampung dan juga bisa disetujui apabila usulan tersebut dibutuhkan dan untuk kemajuan rumah sakit’ (NA.24). Proses identifikasi tersebut menunjukkan kesamaan konsep diri seseorang yang mengandung atribut yang sama dengan apa yang ada di dalam identitas organisasi” (*Dutton et al*., 1994).

**3. Aspek Tindakan**

Para anggota RSU PKU Muhamamdiyah Yogyakarta menunjukkan identidikasi tindakan sebagai berikut: “Mengikhlaskan waktu, pikiran, tenaga, dan apapun untuk PKU; Sebagai pimpinan memberikan contoh, bertanggungjawab, dan mengutamakan kejujuran; PKU mempengeruhi kerja-kerja karyawan; Menjadi penanggung jawab akreditasi; Bertindak dan bekerja sesuai jobdeskripsi dengan tanggungjawab tinggi; Semua pegawai menjadi duta dakwah yang mempunyai kewajiban untuk berdakwah di mana saja; Mengikuti kegiatan Angkatan Muda Muhammadiyah sebelum di PKU; Ringan dalam menjalankan tugas PKU.

Para informan juga menyatakan: “Mengikuti kegiatan hari bermuhammadiyah di luar PKU; Melayani pasien sepenuh hati sampai pulang ke rumah; Bekerja sesuai yang diharapkan RS, misalnya tidak ada complain; Aktif di Cabang, Ramting, dan kegiatan Muhammadiyah dan Aisyiyah sesuai anjuran PKU; Kontribusi lebih banyak di pelayanan dan pembimbing klinik untuk prakktek mahasiswa; Membantu pasien golongan tidak mampu dengan mengkomunikasikan ke PKU/Lazismu untuk meringankan/membebaskan pembiayaan; Mendampingi pasien dan memberikan edukasi dengan baik; dan Memberikan pelayanan yang baik.”.

Dikaitkan dengan studi identifikasi dari Asfar, Sadia Cheema, dan Farheen Javed (2017) menemukan kaitan antara identitas organisasi dengan persepsi dan perilaku karyawan. Identitas organisasi meniscayakan persepi dan perilaku karyawan terhadap organisasinya. Sementara itu identifikasi penting karenamerupakan proses di mana orang datang untuk mendefinisikan diri mereka sendiri, mengkomunikasikan definisi itu kepada orang lain,dan menggunakan definisi itu untuk menavigasi kehidupan mereka, baik pekerjaan atau hal lainnya (*Ashforth dkk*, 2008). Artinya dengan berbagai aspek tindakan yang dipersepsi dan dilakukan para karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta tampak keterkaitan identifikasi diri mereka terhadap identitas organisasinya dalam berbagai perilaku positif.

Kata-kata penting “memahami”, “belajar”, “mengetahui”, “menyadari” tentang nilai-nilai PKU sejak awal berdiri sampai saat ini merupakan aspek pengetahuan dari identifikasi diri. Sedangkan “bersepakat”, “sepaham”, “merasa cocok”, “berkesesuaian”, “mengimami”, “menjadi bagian”, dan lain-lain merupakan aspek motivasi dan komitmen. Selain itu pengakuan para informan tentang “memberikan pelayanan”, “mengikuti”, “mempraktikkan”, “menjalankan”, “bekerja”, “berkhidmat”, dan lain-lain merupakan aspek tindakan dalam identifikasi diri terhadap identitas organisasi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang dintunjukkan oleh direksi dan karyawan. Berbagai aspek kesadaran tersebut secara teoritik menunjukkan pada hubungan kognitif antara persepsi anggota-anggota organisasi mengenai identitas organisasi mereka dan konsep diri mereka (*Dutton dkk*, 1994).

Proses identifikasi diri dalam organisasi menyatu dalam diri karyawan RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagaimana pengakuan seorang karyawan yang telah 21 tahun bekerja, “Saya merasa menjadi bagian yang penting bagi rumah sakit, karena selain saya mendapatkan rezeki melalui PKU Muhammadiyah dengan adanya penanaman nilai yang saya terima sehingga rumah sakit PKU menjadi identitas saya sehingga saya harus berusaha supaya identitas PKU ada di diri saya baik di persyarikatan maupun di masyarakat.” (AA.39).

Menurut teori identifikasi “setiap anggota yang mengidentifikasi diri dengan organisasi” (*Elsbach & Kramer*, 1996), berarti dirinya telah mengidentifikasikan dengan identitas organisasi, dalam hal ini RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tempat mereka bekerja. Secara teoritik hubungan yang lekat antara karyawan dngan organisasi dalam bentuk identifikasi organisasi antara lain karena kesesuaian diri, bahwa karyawan yang mengalami peningkatan level identifikasi organisasi menerima nilai dan tujuan organisasi, dan, akibatnya, nilai-nilai ini diinternalisasi, pada gilirannya, karyawan akan menunjukkan perilaku yang membantu organisasi mereka untuk mencapai tujuan mereka (*Asfar*, 2014).

Tiga aspek pengetahuan, motivasi dan komitmen, serta tindakan tersebut juga merupakan “kesesuaian nilai antara anggota dan organisasinya”. Dalam kaitan ini identifikasi diri menyangkut “proses komitmen”, yakni ketika tingkat identifikasi organisasi menunjukkan sejauh mana orang datang untuk melihat organisasi sebagai bagian dari diri mereka. Dengan demikian identifikasi diri adalah salah satu bentuk keterikatan psikologis yang terjadi ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi sebagai mendefenisikan karakteristik untuk diri mereka sendiri (*Dutton, dkk*., 1994).

Dengan merujuk pada Whetten identitas itu berbasis karakter, imperatif (bersifat keharusan), yang terkait dengan standar kategori umum yang dipahami, dan diajukan sebagai kebenaran, setara dengan kewajiban moral. Menurut teori identitas, bahwa dalam identitas diri terdapat kebutuhan untuk menganggap diri positif atau kebanggaan diri yang tinggi, sehingga tidak sekadar membedakan diri dari yang lain, sekaligus dirinya sebagai aktor sosial di hadapan orang lain. Identitas yang berbasis pada karakter dari anggota organisasi akan mendorong dirinya untuk melakukan apa yang diharapkan oleh organisasi, sekaligus menunjukkan siapa dirinya sebagai wakil atau bertindak atas nama organisasi, yang berarti tidak keluar dari karakter organisasi (*Whetten*, 2006). Identifikasi juga terjadi ketika keyakinan seorang karyawan mengenai organisasinya menjadi referrensi diri dan mendefinisikan dirinya (*Prayt*, 1998).

Proses identifikasi tersebut, selain masuk pada aspek pngetahuan, lebih mendalam pada keyakinan sebagaimana pengakuan seorang karyawan tersebut, “Telah sesuai dengan keyakinan saya baik agama saya maupun persyarikatan yang saya ikuti selama ini. Sebelum saya bekerja di PKU Muhammadiyah, saya sudah mengikuti IPM, Pemuda Muhammadiyah itu sejalan dengan organisasi yang saya ikuti sejak saya muda. Sudah tidak asing lagi dengan keadaan sebelum saya masuk” (AA.4). Bukti kualitatif karyawan tersebut sejalan dengan teori yang menyatakan identifikasi juga terjadi ketika keyakinan seorang karyawan mengenai organisasinya menjadi referrensi diri dan mendefinisikan dirinya (*Prayt*, 1998).

Identifikasi diri secara mendalam dinayatakan oleh seorang direksi dengan menyatakan: “Setelah masuk, memahami, *mengimami*, mengikuti apa itu sejarah Muhammadiyah, bagaimana gerakan Muhammadiyah, apa tujuan Muhammadiyah, kemudian mengikuti tulisan-tulisan semua saya ikuti tulisan di Republika di itu.” (MK.72). Aspek “mengimami” merupakan bentuk ketaatan yang paling mendalam terhadap pimpinan atau institusi di mana yang bersangkutan mengidentifikasikan diri, dalam kaitan ini dengan identitas organisasi dalam RS PKU Muhammadiyah. Proses identifikasi nilai yang mendalam tersebut menunjukkan apa yang disebut oleh Fiol (1991, 2001) sebagai **identifikasi kuat** (didefinisikan sebagai seseorang) akan rasa kesatuan atau kepemilikan dengan suatu organisasi (*Mael & Ashforth*, 1992).

Mengimami atau mengikuti secara penuh tidak mungkin terjadi jika proses identifikasi tidak sampai pada tingkat “keyakinan”. Teori identifikasi Dutton dan kawan-kawan (1994) terdapat dua gambaran mengenai identitas organisasi. Pertama berdasarkan apa yang diyakini para anggotanya mengenai sesuatu yang bersifat berbeda, penting, dan bertahan lama tentang organisasi itu. Kedua berdasarkan keyakinan anggota tentang apa yang dipikirkan orang luar tentang organisasi tersebut. Dalam kaitan identifikasi diri anggota terhadap organisasi, mereka bervariasi dalam mengidentifikasi diri, antara lain dalam hal atribut yang mereka gunaan utuk mendefinisikan organisasinya dan mendefenisikan mreka di dalam organisasi tersebut. Organisasi bahkan mempengaruhi anggota mereka melalui proses identifikasi diri tersebut (*Dutton, dkk*., 1994).

Proses identifikasi juga menyangkut kategorisasi diri dari karyawan terhadap organisasinya. Pengakuan karyawan RSU PKU menyatakan, “Nilai yang ditanamkan sangat cocok dengan saya karena selain saya bekerja di PKU juga aktif di persyarikatan. Sehingga ketika saya bekerja di PKU tidak ada perbedaan saat saya di rumah maupun di rumah sakit dengan adanya penanaman bahwa visi dakwah amar makruf nahi munkar bisa saya terapkan di masyarakat. Kemudian penanaman atau iman amal shaleh itu juga cocok dengan saya arena sudah sejak awal saya sudah sesuai dengan keyakinan dan organisasi persyarikatan.” (AA.42). Ashforth & Mael (1989) menggambarkan identifikasi organisasi sebagai proses kategorisasi diri.

Pengakuan para informan tampak kuat mengenai proses identifikasi identitas organisasi dalam RSU PKU Muhammadiyah mengikuti alur “lingkar cincin” antara “identitas inti” yang menyangkut siapa dalam organisasi dengan “konten identitas” yang mengandung nilai, tujuan, keercayana, dan seterusnya; dengan “perilaku identitas” yang menyangkut apa yang dilakukan anggota dalam organisasi. Inti identitas yang menyangkut aspek definisi diri, sesuatu yang penting, dan afektif; Konten identitas berkaitan dengan nilai, tujuan, kepercayaan, jenis stereotipe, serta pengetahuan, skill, dan kemampuan; serta dimensi Perilaku Identitas yang berhubungan dengan perilaku (Ashforth dkk., 2008).

Ashford dkk menyatakan “Konstruk identitas organisasi kurang lebih tumpang tindih dengan konstruk komitmen organisasi, kesetiaan organisasi, kecocokan anggota-organisasi, kepemilikan psikologis, dan ketertanaman akan pekerjaan di mana semua melibatkan rasa keterikatan atau resonansi dengan organisasi.”. Terkait identifikasi identitas organisasi di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebenarnya bukan “tumpang tindih” tetapi merupakan satu kesatuan yang menyatu dalam keyakinan, kognisi, komitmen, dan orientasi tindakan para direksi dan karyawan yang didasari nilai Islam, Al-Ma’un, dan Kemuhammadiyahan yang mereka jadikan rujukan dan patokan berperilaku. Nilai dan norma Islami dijadikan sebagai “pola bagi tingkah laku” warga Muhammadiyah dalam menjanai kehidupan sehari-hari sebagaimana terkandung dalam “Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah” (*PP Muhammadiyah*, 2018).

Fakta menunjukkan dalam proses identifikasi diri terdapat hubungan yang saling terkait antara aktor (pelaku: direksi dan karyawan) dengan organisasi (RS PKU) yang menyatu dalam identitas organisasi, sehingga terjadi integrasi antara “identitas individu aktor” dengan “identitas organisasi” yang dalam referensi Albert dan Whetten sebagai “siapa kami sebagai organisasi”. Jika dikaitkan dengan konsepsi tentang identitas organisasi bersandar pada dua asumsi yang berasal dari teori organisasi dan teori identitas (*Whetten & Mackey*, 2002). 0rganisasi lebih dari kolektivitas sosial, dalam masyarakat modern memperlakukan organisasi dalam banyak hal sebagai analog ketika para individu memberikan kekuatan untuk bertindak dan memberikan mereka tanggungjawab sebagai pelaku sosial kolektif (*Bauman*, 1990; *Coleman*, 1974; *Scott*, 2003).

Hal yang menarik, terdapat dua kategori aktor dalam proses idenifikasi diri terhadap identitas organisasi, yang pertama mereka yang sebelum menjadi bagian dari RSU PKU telah menjadi bagian dari organisasi Muhammadiyah sehingga terdapat kontinyuitas dalam proses identifikasi diri. Hal itu dikaui oleh salah seorang informan yang memberikan pernyataan sebagai berikut: “Sebelum saya bekerja di PKU Muhammadiyah, saya sudah mengikuti IPM, Pemuda Muhammadiyah itu sejalan dengan organisasi yang saya ikuti sejak saya muda. Sudah tidak asing lagi dengan keadaan sebelum saya masuk.” (AA.40). Pengakuan yang sama disampaikan oleh salah seorang karyawan, yang menyatakan Saya aktif di PCA, PRA, dan kader TB cabang Kota Gede. Saat ini terdapat anjuran dari rumah sakit PKU Muhammadiyah, harus ikut andil dalam kegiatan di lingkungan, baik itu Muhammadiyah maupun ‘Aisyiyah/ ketua cabang atau ketua ranting juga harus mengetahui bahwa ada kader Muhammadiyah atau ‘Aisyiyah yang bekerja di PKU. Anjuran tersebut baru ada 1 tahun in.” (NA.27). Aktor kedua yang sebelumnya tidak terlibat dalam organisasi Muhammadiyah dan murni sebagai profesional. Setelah berada di dalam RSU PKU Muhammadiyah terjadi proses identifikasi diri (MK.71).

Proses identifikasi diri tersebut menunjukkan apa yang disebut identitas disamakan dengan rasa subjektif aktor yang unik (*an actor's subjective sense of uniqueness*), yang disebut sebagai pandangan-diri (*self-view*) atau definisi-diri *(self-definition)* dan tercermin dalam pengertian seperti *self-governance* (pengaturan-diri) dan *self-actualization* (aktualisasi-diri). Bahwa identitas individu dan organisasi merupakan suatu kondisi subjektif yang tidak teramati, yakni atribusi kausal yang disimpulkan dari efek atau konsekuensi, terutama menyangkut komitmen aktor yang mengalami proses identiikasi atau perilaku yang khas (*Baumeiste*r, 1998; *Schmeichel,* *Vohs & Baumeister*, 2003; *Leary & Tangney*, 2003; *Mishels & Morf*, 2003; Whetten, 2006). Sebagai contoh seorang direksi dan dosen di Universitas Muhammadiyah mengakui ketika awal masuk UMY dirinya diterima PNS yang waktu itu gajinya empat kali lebih besar tetapi lebih memilih Perguruan Tinggi Muhammadiyah tersebut. Fakta tersebut menunjukkan komitmen subjektivitas dirinya sehingga tidak boleh mengeluh karena merupakan pilihan (E. 59), serta yang bersangkutan merasa sebelumnya baik di UMY maupun di RSU PKU Muhammadiyah sebagai “mualaf” atau orang yang tidak mengenal Muhammadiyah (E.64).

Berarti proses identifikasi masuk ke dalam aspek “otak” dan “hati” (*Harquail*, 1998). Proses identifikasi dalam RS PKU Muhammadiyah yang cukup mendalam tersebut sangatlah penting, sebab melalui “Identifikasi penting karenamerupakan proses di mana orang datang untuk mendefinisikan diri mereka sendiri, mengkomunikasikan definisi itu kepada orang lain,dan menggunakan definisi itu untuk menavigasi kehidupan mereka, baik pekerjaan atau hal lainnya (*Ashford dkk*, 2008).

1. **Kesimpulan**

Penelitian ini berdasarkan pada emuan dan pembahasan penelitian sebagaimana diuraikan pada bagian III menghasilkan kesimpulan sekaligus aspek kebaruan dan rekomendasi sebagai berikut.

*Pertama*, Identitas organisasi RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang bercirikan khusus Al-Ma’un merupakan “identitas yang bersarang” atau “tertanam kuat” (*nested identity*) karena mengalami proses *identifikasi* (*identify*) yang menyatu dalam kesadaran individu dan kolektif dari para anggota berupa pengetahuan, motivasi dan komitmen, serta orientasi tindakan dalam diri pimpinan dan karyawan. Proses identifikasi diri anggota di RSU PKU Muhammadiyah teraktualisasi dalam konsep diri (*self-consept*), rujukan diri (*self-referens*), pandangan-diri (*self-view*) atau definisi-diri *(self-definition)* dan tercermin dalam pengertian seperti *self-governance* (pengaturan-diri) dan *self-actualization* (aktualisasi-diri) sekaligus menyangkut komitmen aktor yang mengalami proses perilaku yang khas dalam organisasi Muhamamdiyah. Selain itu, para karyawan dan pimpinan RSU PKU secara umum berusaha konsisten memelihara dan menjaga keberlangsungan nilai-nilai Islam, Al-Ma’un, dan Kemuhammadiyah untuk terinternalisasi dalam berbagai fitur “AMANAH” dan kode etik Aplikasi Perlilaku Islami (API) yang antara lain mengandung orientasi “bekerja sebagai ibadah dan ihsan dalam pelayanan”. Tetapi identifikasi tidak berproses secara menyeluruh karena masih dijumpai ketidakselarasan perilaku dalam pelayanan sesuai API. Artinya aspek “pengetahuan” pada proses identifikasi tidak sejalan dengan aspek “motivasi, komitmen, dan tindakan” pada sebagian anggota RS PKU.

*Kedua*, penelitian ini juga menggambarkan fakta di lapangan dengan merujuk pada teori Amanda (1998) adanya pengetahuan, komitmen, dan tindakan pada sebagian anggota yang menunjukkan ketidakselarasan nilai (*value alignment)* karena masih dijumpai pelayanan dari sebagian tenaga kesehatan (perawat, paramedis) RS KU Muhammadiyah yang belum sepenuhnya menunjukkan perilaku Islami yang konsisten. Kasus di RS PKU tersebut menunjukkan bahwa nilai Al-Ma’un yang memiliki sejarah pada kisah pengamalan oleh KH Ahmad Dahlan tidak tampak kuat dijadikan *fitur* dan *branding* Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu, terkait identifikasi masih terdapat ketidakselarasan nilai pada sebagaian anggota, sedangkan dari aspek institusionalisasi tidak menunjukkan proses “transformasi budaya” dan “recovery” yang kuat dalam pengelolaan Rumah Sakit yang mampu memadukan secara koheren dan dinamis antara orientasi sosial dan non profit berbasis Al-Ma’un (pro-dhuafa) dengan orientasi profesional dan profit di tengah persaingan yang tinggi dengan Rumah Sakit lain yang lebih maju.

Penelitian ini secara teoritik mennghasilkan kebaruan (novelty) atau kekhususan (spesifikasi) menghasilkan konseptualisasi dan teoritisasi tentang adanya “nilai khusus” (distinctive value) yakni Al-Ma’un sebagai identitas organisasi yang memiliki sifat CED (*central, enduring, distinctive*). Nilai khusus tersebut merupakan bagian dari “nilai inti” (core value) dalam Rumah Sakit Islam tertua dan masih mempertahankan orientasi sosial non-profit tanpa kehilangan identitas dinamis dalam menghadapi orientasi profesional dan profit di era perkembangan organisasi modern.Penelitian ini juga memberikan rekomendasi, merujuk pada teori Albert dan Whetten (1995) tentang identitas organisasi, bagaimana menjadikan *Al-Ma’un* sebagai fitur khusus yang mampu membedakan RSU PKU Muhammadiyah dari Rumah Sakit Umum lainnya untuk menghadapi kompetisi menuju RS yang unggul.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abror, M. M. (1986, 17-18 September 1968). Kami Perkenalkan: RS PKU Muhammadiyah Jogjakarta. *da;am Majalah Suara Muhammadiyah*.

Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2018). Activating employee's pro‐environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 25*(5), 904-911.

Albert, S., & Whetten, D. (1985). Organizational identity (Vol. 7). *Research in Organizational Behavior*, 263-295.

Alfian. (1989). *Muhammadiyah: The Political Behavior of a Muslim Modernist Organisation Under Dutch Colonialism*: Gadjah Mada University Press.

Al-Kindi, M. D., (2019). *Ilmu Amaliah Amal Ilmiah*. Suara Muhammadiyah

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management, 34*(3), 325-374.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review, 14*(1), 20-39.

Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Oranizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in strategic management, 13*, 19-64.

Ashforth, B. E., Rogers, K. M., & Corley, K. G. (2011). Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics. *Organization science, 22*(5), 1144-1156.

Badawi, D. (2003). *Editor, 95 Tahun Langkah Perjuangan Muhammadiyah: Himpunan Keputusan Muktamar*. Yogyakarta: LPI PPM.

Baidhawy, Z., & Khoirudin, A. (2017). *Etika Muhammadiyah & spirit peradaban*: Suara Muhammadiyah.

Balmer, J. M., & Soenen, G. B. (1998). *A new approach to corporate identity management*: International Centre for Corporate Identity Studies, University of Strathclyde.

Balmer, J. M., van Riel, C. B., Markwick, N., & Fill, C. (1997). Towards a framework for managing corporate identity. *European Journal of marketing*.

Baron, R. A. (2004). The cognitive perspective: a valuable tool for answering entrepreneurship's basic “why” questions. *Journal of business venturing, 19*(2), 221-239.

Basque, J., & Langley, A. (2018). Invoking Alphonse: The founder figure as a historical resource for organizational identity work. *Organization Studies, 39*(12), 1685-1708.

Bauman, Z. (1990). Modernity and ambivalence. *Theory, Culture & Society, 7*(2-3), 143-169.

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of personality and social psychology, 74*(5), 1252.

Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The qualitative report, 13*(4), 544-559.

Berkman, H., & Bradbury, M. E. (1996). Empirical evidence on the corporate use of derivatives. *Financial management*, 5-13.

Bick, G., Jacobson, M. C., & Abratt, R. (2003). The corporate identity management process revisited. *Journal of Marketing Management, 19*(7-8), 835-855.

Blanz, M. (1999). Accessibility and fit as determinants of the salience of social categorizations. *European Journal of Social Psychology, 29*(1), 43-74.

Blau, P. M., & Scott, W. R. (2003). *Formal organizations: A comparative approach*: Stanford University Press.

Bojovic, N., Sabatier, V., & Coblence, E. (2020). Becoming through doing: How experimental spaces enable organizational identity work. *Strategic Organization, 18*(1), 20-49.

Bolman, L. G., & Terrence, E. D. (1997). Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership. *2*.

Brickson, S. L. (2005). Organizational identity orientation: Forging a link between organizational identity and organizations' relations with stakeholders. *Administrative science quarterly, 50*(4), 576-609.

Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. USA: Ashgate Publishing Company.

Coleman, J. S. (1974). Power and the Structure of Society.

Colman, H. L. (2008). Organizational identity and value creation in post-acquisition integration. *PhD diss., BI Norwegian School of Management*.

Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative science quarterly, 49*(2), 173-208.

Creswell, J. (2009). Research design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach. University of Nebraska-Lincoln, Los Angeles. *London. New Delhi. Singapore*.

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. London-New Delhi.: Sage Publications.

Creswell, J. W. (2012). Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed, Pustaka Pelajar. In: Yokyakarta.

Deal, T. E., & Kennedy, A. (2000). A.(1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*.

Deaux, R. M. C. (1999). *Connecting the person to the social: the functions of social identification*. Retrieved from

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2009). Handbook of Qualitative Research, terjemahan Dariyatno, at. all. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

Dhalla, R. (2007). The construction of organizational identity: Key contributing external and intra-organizational factors. *Corporate Reputation Review, 10*(4), 245-260.

Drucker, P. F. (1990). Lessons for successful nonprofit governance. *Nonprofit management and leadership, 1*(1), 7-14.

Dutton, J., & Dukerich, J. (2001). Keeping an eye on the mirror. *Image and identity*

Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of management journal, 34*(3), 517-554.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.

Elsbach, K. D. (2004). Interpreting workplace identities: The role of office décor. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(1), 99-128.

Elsbach, K. D., & Kramer, R. M. (1996). Members' responses to organizational identity threats: Encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative science quarterly*, 442-476.

Erickson, M. H. (1980). *The Collected Papers of Milton H. Erickson on Hypnosis: Hypnotic alteration of sensory, perceptual, and psychophysical processes* (Vol. 2): Irvington Pub.

Evans, S. (1997). *Born for liberty*: Simon and Schuster.

Fauzia, A. (2016). *Filantropi Islam: Sejarah dan Kontestasi Masyarakat Sipil dan Negara di Indonesia*. Yogyakarta: Gading Publishing.

Fiol, C. M. (1991). Managing culture as a competitive resource: An identity-based view of sustainable competitive advantage. *Journal of management, 17*(1), 191-211.

Fiol, C. M., Hatch, M. J., & Golden-Biddle, K. (1998). Organizational culture and identity: What’s the difference anyway. *Identity in organizations: Building theory through conversations*, 56-59.

Frandsen, Sanne. (2017). The silver bullet of branding: Fantasies and practices of organizational identity work in organizational identity change process. *Scandinavian Journal of Management*. 33. 222-234. 10.1016/j.scaman.2017.10.001.

Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology, 146*(6), 701-716.

Garcia, G. A. (2017). Defined by outcomes or culture? Constructing an organizational identity for Hispanic-serving institutions. *American Educational Research Journal, 54*(1\_suppl), 111S-134S.

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Fabbri, T. (2002). Revising the past (while thinking in the future perfect tense). *Journal of Organizational Change Management*.

Gioia, D. A., & Patvardhan, S. (2012). Identity as process and flow. In *Constructing identity in and around organizations*: Oxford University Press.

Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L., & Corley, K. G. (2013). Organizational identity formation and change. *Academy of Management Annals, 7*(1), 123-193.

Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L., & Thomas, J. B. (2010). Forging an identity: An insider-outsider study of processes involved in the formation of organizational identity. *Administrative science quarterly, 55*(1), 1-46.

Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of management review, 25*(1), 63-81.

Gioia, D. A., & Thomas, J. B. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative science quarterly*, 370-403.

Gkorezis, P., & Petridou, E. (2017). Corporate social responsibility and pro-environmental behaviour: Organisational identification as a mediator. *European Journal of International Management, 11*(1), 1-18.

Glynn, M. A., & Abzug, R. (2002). Institutionalizing identity: Symbolic isomorphism and organizational names. *Academy of management journal, 45*(1), 267-280.

Golant, B. D., Sillince, J. A., Harvey, C., & Maclean, M. (2015). Rhetoric of stability and change: The organizational identity work of institutional leadership. *Human Relations, 68*(4), 607-631.

Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of adolescent research, 2*(3), 203-222.

Hadjid, R. (1977.). *Ajaran K.H.A. Dahlan Dengan 17 Kelompok Ayat Al-Quran*. Yogyakarta: Al-Hikmah.

Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American journal of sociology, 82*(5), 929-964.

Hansen, E. L. (1995). Entrepreneurial networks and new organization growth. *Entrepreneurship theory and practice, 19*(4), 7-19.

Harquail, C. V. (1998). Organizational identification and the “whole person”: Integrating affect, behavior, and cognition. *Identity in organizations: Building theory through conversations*, 223-231.

Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. *International review of industrial and organizational psychology, 20*(1), 39-118.

Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of marketing, 31*(5-6), 356-365.

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations, 55*(8), 989-1018.

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2004). *Organizational identity: A reader*: Oxford University Press on Demand.

HB Moehammadijah Bg Taman Poestaka. 1935. Azas PKO, dalam Almanak Moehammadijah 1354 H/1935 M

He, H., & Baruch, Y. (2010). Organizational identity and legitimacy under major environmental changes: Tales of two UK building societies. *British Journal of Management, 21*(1), 44-62.

Himam, F. (2012). Identitas Organisasi: Eksplorasi terhadap Dimensi dan Maknanya Bagi Perubahan Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis, 16*(2).

Hitlin, S. (2003). Values as the core of personal identity: Drawing links between two theories of self. *Social psychology quarterly*, 118-137.

Jaffee, D. (2001). *Organization theory: Tension and change*: McGraw-Hill Humanities, Social Sciences & World Languages.

Jaskiewicz, P., Rau. G., & Rau, S. B. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. *Journal of business venturing, 30*(1), 29-49.

Ma'aruf, H. M. K. A. (2008). *Sejarah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta: RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Kjaergaa. (2009 ). Organizational Identity and Strategy. An Empirical Study of Organizational Identity's Influence on The Strategy-Making Process. *Int. Studies of Mgt. & Org, vol. 39, No.1,* , pp 50-69.

Kraatz, M. S. (2009). Leadership as institutional work: A bridge to the other side. *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*, 59-91.

Kreutzer, K., & Rueede, D. (2019). Organizational identity consistency in a discontinuous corporate volunteering program. *European Management Journal, 37*(4), 455-467.

Kroezen, J. J., & Heugens, P. (2012). Organizational identity formation: Processes of identity imprinting and enactment in the Dutch microbrewing landscape. *Constructing identity in and around organizations, 2*, 89-127.

Kuntowijoyo. (1985). *Muhammadiyah dalam perspektif Sejarah, dalam M.Amin Rais(ed), Pendidikan Muhammadiyah Dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: PLP2M.

Latief, H. (2017). *Melayani Umat: Filantropi Islam dan Ideologi Kesejahteraan Kaum Modernis*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.

Leary, M. R., & Tangney, J. P. (2003). The self as an organizing construct in the behavioral and social sciences. *Handbook of self and identity, 15*, 3-14.

Lounsbury, M., & Glynn, M. A. (2001). Cultural entrepreneurship: Stories, legitimacy, and the acquisition of resources. *Strategic management journal, 22*(6‐7), 545-564.

Maclean, M., Harvey, C., Sillince, J. A., & acpherson, B. D. (2014). Living up to the past? Ideological sensemaking in organizational transition. *Organization, 21*(4), 543-567.

Macpherson, I., Brooker, R., & Ainsworth, P. (2000). Case study in the contemporary world of research: using notions of purpose, place, process and product to develop some principles for practice. *International journal of social research methodology, 3*(1), 49-61.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior, 13*(2), 103-123.

Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (2001). Identification in work, war, sports, and religion: Contrasting the benefits and risks. *Journal for the Theory of Social Behaviour, 31*(2), 197-222.

Maritz, L., & Jarne, S. (2014). Organizational Identity in Practice?:-How theoretical concepts of Organizational Identity are perceived in the empirical setting of Arla Foods. In.

Melewar, T. C., & Jenkins, E. (2002). Defining the corporate identity construct. *Corporate Reputation Review, 5*(1), 76-90.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*: sage.

Millar, C., Hind, P., Cherrier, H., Russell, S. V., & Fielding, K. (2012). Corporate environmentalism and top management identity negotiation. *Journal of Organizational Change Management*.

Moingeon, B., & Ramanantsoa, B. (1995). Comment rendre l’entreprise apprenante. *L’expansion management review*(78), 96-103.

Moleong, L. (1995). Metode Penelitian Qualitatif. cet ke-v. *Bandung: Rosdakarya*.

Moleong, L. J. (2005). metodologi penelitian kualitatif, Bandung: Remaja. In: Rosdakarya.

Morgan, G. (1997). *Imaginization: New Mindsets for Seeing, Organizing, and Managing*: ERIC.

Mosley, R. (2014). *Organizational Identity Formation Processes: A Case Study Examining the Relationship between the Emergence of Organizational Identity Labels and the Creation and Negotiation of their Meanings.* The George Washington University,

Muhammadiyah, M. P. K. U., P. P. (2017). *Buku Utama Panduan Dakwah Amal Usaha Kesehatan Muhammadiyah.* Yogyakarta: Suara Muhammadiyah

Muhammadiyah, M. P. K. U., P. P. (2017). *Buku Pendamping Panduan Dakwah Amal Usaha Kesehatan Muhammadiyah.* Yogyakarta: Suara Muhammadiyah

Muhammadiyah, M. P. (2020). *Muhammadiyah Membangun Kesehatan Bangsa, Sehat Badannya Sehat Jiwanya*. Jakarta Pusat: Majelis Pembina Kesehatan Umum Pimpinan Pusat Muhammadiyah

Muhammadiyah, M. P. K. U., P. P. (2020). *Panduan Pengembangan Program Kesehatan Masyarakat di Amal Usaha Kesehatan (AUK)Muhammadiyah-'Aisyiah.* Majelis Pembina Kesehatan Umum PP Muhammadiyah.

Muhammadiyah, M. P. K. U., P. P. (2019). *Pembinaan dan Pengelolaan SDI Amal Usaha Kesehatan Muhammadiyah.* Penerbit Suara Muhammadiyah

Muhammadiyah, M. T. d. M. P. P. (2013). *Panduan Dakwah Rumah Sakit Muhammadiyah/Aisyiyah*: Majlis Tabliqh dan Majlis PKU PP Muhammadiyah.

Muhammadiyah, P. P. (2000). Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah. *Suara Muhammadiyah*

Mukti, A. (1958). *Interpretasi Tentang Amalan-amalan Muhammadiyah*. Jakarta: Majelis Pimpinan Pemuda Muhammadiyah Daerah Jakarta Raya.

Mulkhan, A. M.(2007). *Pesan & Kisah Kiai Ahmad Dahlan Dalam Hikmah Muhammadiyah*. Suara Muhammadiyah.

Mulkhan, A. M. (2010). *Kiai Ahmad Dahlan: Jejak pembaruan sosial dan kemanusiaan: kado satu abad Muhammadiyah*: Penerbit Buku Kompas.

Nakamura, M. (2012). Identitas Muhammadiyah. from dalam Kompas

Nashir, H (2006), *Dinamika Politik Muhammadiyah*, Malang, Universitas Muhammadiyah Malang Press.

Nashir, H. (2010). *Muhammadiyah Gerakan Pembaruan*: Suara Muhammadiyah.

Nashir, H. (2016). *Muhammadiyah Gerakan Pembaruan*. Yogyakarta: Suara Muhammadiyah.

Noer, D. (1982). *Gerakan Moderen Islam di Indonesia, 1900-1942*: LP3ES= Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.

Peacock, J. L. (2016). *Gerakan muhammadiyah memurnikan ajaran Islam di Indonesia*: Penerbit Suara Muhammadiyah.

Pheysey, D. C. (1993). *Organizational cultures: Types and transformations*: Taylor & Francis US.

Pólos, L., Hannan, M. T., & Carroll, G. R. (2002). Foundations of a theory of social forms. *Industrial and Corporate Change, 11*(1), 85-115.

Pratt, M. (1998). *To be or not to be? Central questions in organiztional identification. In D. A Whetten & P. C. Godfey (Eds)., Identity in organizations: Building theory trhough convensations*. Thousand Oaks: Sage.

Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in organizations, 24*(3), 171-207.

R.I., D. A. *Al-Quran Dan Terjemahannya, QS Al-Ma'un/107: 1-7; QS Al-Maidah/5: 2*. Jakarta.

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of management journal, 49*(3), 433-458.

Rekom, J. v. (1997). Deriving an operational measure of corporate identity. *European Journal of marketing, 31*(5-6), 410-422.

Riel, C., & Balmer, J. M. (1997). Corporate identity: the concept, its measurement and management. *European Journal of marketing, 31*(5-6), 340-355.

Ritzer, G. (1992). *Sosciology Theory*. New York: McGraw-Hill Inc.

Robbins, S. P., Judge. T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*, edisi ke 16. Salemba Empat

Rosenberg, N. A., Pritchard, J. K., Weber, J. L., Cann, H. M., Kidd, K. K., Zhivotovsky, L. A., & Feldman, M. W. (2002). Genetic structure of human populations. *science, 298*(5602), 2381-2385.

Rowsell, K., & Berry, T. (1993). Leadership, vision, values and systemic wisdom. *Leadership & Organization Development Journal*.

Rughase, O. G. (2006). *Identity and strategy: How individual visions enable the design of a market strategy that works*: Edward Elgar Publishing.

Salam, Y. (1968). KH Ahmad Dahlan, amal dan perjoangannya. In: Depot pengajaran Muhammadiyah, Jakarta.

Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development.

Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. *Organizational dynamics, 22*(2), 40-51.

Schmeichel, B. J., Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2003). Intellectual performance and ego depletion: role of the self in logical reasoning and other information processing. *Journal of personality and social psychology, 85*(1), 33.

Schultz, M., & Hernes, T. (2013). A temporal perspective on organizational identity. *Organization science, 24*(1), 1-21.

Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of management review, 25*(1), 43-62.

Scott, W. R. (1987). The adolescence of institutional theory. *Administrative science quarterly*, 493-511.

Selznick, P., McEwan, I., Yukl, G., & VanFleet, D. (1957). Leadership in organizations. In: New York: Russel Sage.

Shafritz Jay, M., & Steven, O. J. (2001). Classics of organization theory. In: Wadsworth Group, United States of America.

Shihab, A. (1998). *Membendung Arus: Respons Gerakan Muhammadiyah Terhadap Penetrasi Misi Kristen Di Indonesia*. Bandung: Penerbit Mizan.

Shihab, A. (2003). Agama dan radikalisme. *Majalah Pakar, 1*(5), 2003.

Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi. *Yogyakarta: UPP, STIM YKPN*.

Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi, Edisi kedua*. Yogjakarta: UPP STIM YKPN.

Soedja. (1989). *Riwayat Hidup K.H.A. Dahlan Pembina Muhammadiyah Indonesia*. Yogyakarta: Majelis Pustaka PP Muhammadiyah.

Suara Muhammadiyah no 01 tahun 1922

Suara Muhammadiyah no 11 tahun 1924

Suara Muhammadiyah no 12 tahun 1924

Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*: sage.

Van de Ven, A. H. (2007). *Engaged scholarship: A guide for organizational and social research*: Oxford University Press on Demand.

Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of management review, 20*(3), 510-540.

Van Rekom, J., Van Riel, C., & Wierenga, B. (1991). Corporate identity. Van vaag concept naar hard feitenmateriaal. *Corporate Communication Center. Erasmus University Rotterdam*.

Walsh, K., & Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human resource management review, 18*(1), 46-61.

Webb, E., & Weick, K. E. (1979). Unobtrusive measures in organizational theory: A reminder. *Administrative science quarterly, 24*(4), 650-659.

Whetten, D., & Mackey, A. (2005). An identity-congruence explanation of why firms would consistently engage in corporate social performance. *Working Paper. Brigham Young University, Provo, UT*.

Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of management inquiry, 15*(3), 219-234.

Whetten, D. A., & Mackey, A. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business & society, 41*(4), 393-414.

Whiteley, P. F. (1995). Rational choice and political participation—Evaluating the debate. *Political Research Quarterly, 48*(1), 211-233.

Yin, R. K. (2013). *Case Study Research: Design and Methods, terjemahan Djauzi Mudzakir*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.