

## **PENERAPAN TEORI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN RUMAH SAKIT UNIVERSITAS ISLAM TERPADU (UIT) MAKASSAR: STUDI DESKRIPTIF**

**Ade Triansyah<sup>1</sup>, Eka Widya Citra<sup>2</sup>, Purwadhi<sup>3</sup>, Yani Restiani Widjaja<sup>4</sup>**  
[adetriansyahemsil@yahoo.com](mailto:adetriansyahemsil@yahoo.com)<sup>1</sup>, [ekawidyacitra1997@gmail.com](mailto:ekawidyacitra1997@gmail.com)<sup>2</sup>, [purwadhi@ars.ac.id](mailto:purwadhi@ars.ac.id)<sup>3</sup>,  
[restianiwidjaja@gmail.com](mailto:restianiwidjaja@gmail.com)<sup>4</sup>

**ARS University**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan teori organisasi dalam manajemen Rumah Sakit Universitas Islam Terpadu (UIT) Makassar. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Fokus kajian meliputi struktur organisasi, sistem komunikasi, budaya organisasi, serta kendala yang dihadapi dalam implementasi teori organisasi. Hasil menunjukkan bahwa rumah sakit menerapkan teori organisasi formal dan teori sistem terbuka secara efektif, namun masih menghadapi tantangan berupa resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya manusia. Rekomendasi yang diberikan antara lain adalah penguatan pelatihan manajemen dan peningkatan sistem komunikasi internal.

**Kata Kunci:** Teori Organisasi, Manajemen Rumah Sakit, Komunikasi Organisasi, Struktur Organisasi, Budaya Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik memegang peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk itu, pengelolaan rumah sakit memerlukan struktur organisasi yang efisien, komunikasi yang efektif, serta budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Teori organisasi menjadi landasan penting dalam memahami dinamika tersebut.

Penelitian ini berfokus pada Rumah Sakit UIT Makassar sebagai rumah sakit pendidikan. Dalam konteks ini, teori organisasi digunakan untuk mengevaluasi bagaimana struktur formal, komunikasi antar unit, budaya kerja, serta sistem pengambilan keputusan diimplementasikan.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pimpinan dan staf rumah sakit, observasi langsung pada aktivitas manajerial dan pelayanan, serta dokumentasi seperti struktur organisasi, SOP, dan laporan kegiatan. Data dianalisis dengan teknik content analysis untuk mengidentifikasi tema dan pola dalam penerapan teori organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Struktur Organisasi Rumah Sakit UIT Makassar menerapkan struktur birokratis dengan pembagian tugas fungsional yang jelas antara unit pelayanan, administrasi, dan manajemen. Struktur ini memudahkan koordinasi dan tanggung jawab masing-masing bagian. Namun, beberapa posisi manajerial masih merangkap tugas karena keterbatasan sumber daya manusia, yang berdampak pada efektivitas pengambilan keputusan.
2. Sistem Komunikasi Komunikasi formal diimplementasikan melalui rapat mingguan, laporan bulanan, serta surat edaran internal. Teknologi komunikasi seperti WhatsApp dan email digunakan secara informal. Komunikasi vertikal berjalan cukup baik, namun komunikasi horizontal antar unit pelayanan masih kurang intensif, sehingga terjadi keterlambatan koordinasi dalam pelayanan pasien.
3. Budaya Organisasi Budaya kerja di RS UIT Makassar didasarkan pada nilai-nilai Islam, integritas, dan pelayanan prima. Karyawan menunjukkan kedisiplinan dan kepedulian terhadap pasien. Namun, pemahaman terhadap visi dan misi rumah sakit belum merata, khususnya di kalangan staf non-manajerial.
4. Pengambilan Keputusan dan Koordinasi Pengambilan keputusan bersifat top-down dan cenderung terpusat di level manajemen puncak. Keterlibatan staf dalam proses perencanaan masih terbatas, menyebabkan resistensi terhadap kebijakan baru. Koordinasi lintas unit belum sepenuhnya berjalan optimal karena keterbatasan sistem informasi manajemen.
5. Kendala Implementasi Kendala utama dalam penerapan teori organisasi di RS UIT Makassar antara lain:
  - Resistensi terhadap perubahan, terutama dari staf senior.
  - Keterbatasan SDM dalam bidang manajemen dan teknologi informasi.
  - Kurangnya pelatihan manajemen dan pengembangan staf.
  - Sistem evaluasi kinerja yang belum sistematis.

### **Pembahasan**

Penerapan struktur birokratis sesuai dengan teori organisasi formal Robbins & Judge (2021), namun keterbatasan SDM menyebabkan beberapa jabatan dirangkap dan memperlambat efisiensi organisasi. Ini menunjukkan perlunya perencanaan SDM jangka

panjang.

Sistem komunikasi yang belum optimal antar unit memperkuat temuan Jones (2019) bahwa komunikasi lintas fungsi yang buruk dapat menghambat kerja sama dan koordinasi. Dibutuhkan platform komunikasi internal yang lebih sistematis.

Budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai religius memperlihatkan kekuatan nilai normatif dalam pelayanan, sebagaimana dijelaskan oleh Schein (2017). Namun, lemahnya internalisasi visi dan misi menghambat pemahaman kolektif terhadap tujuan organisasi.

Dari aspek teori sistem terbuka Katz & Kahn (2020), RS UIT Makassar telah mencoba menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal melalui kerja sama dengan institusi pendidikan dan pengembangan sistem pelayanan. Namun, fleksibilitas organisasi masih terbatas karena minimnya pelibatan staf dalam pengambilan keputusan.

Pola manajemen yang masih top-down mengindikasikan kecenderungan struktur mekanistik seperti dikemukakan oleh Burns & Stalker (2021). Untuk menghadapi tantangan pelayanan kesehatan yang dinamis, pendekatan organisasi yang lebih organik dan partisipatif sangat dianjurkan.

## **KESIMPULAN**

Penerapan teori organisasi di RS UIT Makassar menunjukkan bahwa struktur formal dan sistem terbuka telah mulai dijalankan, namun masih perlu perbaikan dalam komunikasi, budaya organisasi, dan sistem pengambilan keputusan. Disarankan:

1. Menambah jumlah dan kompetensi SDM manajerial dan teknis.
2. Mengembangkan pelatihan manajemen, komunikasi organisasi, dan internalisasi visi-misi.
3. Memperkuat sistem komunikasi digital dan koordinasi antar unit.
4. Menerapkan sistem informasi manajemen yang mendukung transparansi dan efisiensi.
5. Mendorong model organisasi organik yang adaptif dan partisipatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (2020). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Jones, G. R. (2019). *Organizational Theory, Design, and Change*. Pearson.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (2021). *The Management of Innovation*. Oxford University Press..