

---

**Pembentukan Identitas Organisasi Berbasis Nilai-Nilai Keagamaan (Al-Ma'un) Sebagai Penguatan Ketahanan Sosial: Studi Kasus RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta**

*Siti Noordjannah Djohantini\**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Bantul 55183, Indonesia  
email: noorjohanti@yahoo.com

*Aqil Teguh Fathani*

E-Governance and Sustainability Institute (ESI), Bantul 55183, Indonesia  
email: aqil.teguh.psc19@mail.umy.ac.id

*Musoli*

Program Studi Manajemen, Universitas Aisyiyah Yogyakarta, Sleman 55292, Indonesia  
email: musoli@unisayogya.ac.id

Dikirim; 20-10-2021; Direvisi: 23-12-2021; Diterima; 30-12-2021

**ABSTRACT**

*This study examined and described the process of establishing organizational identity as a means of enhancing social resilience; in this case the application of Al-Ma'un values as the organization's unique identity. This study concentrated on the Hospital Umat Muhammadiyah in Yogyakarta (PKU). This research contributed theoretically to the development of organizational theory by focusing on the religiosity of organizational identity as a relatively new object of study in social sciences, particularly organizational social resilience. This study used a qualitative case study method to obtain data, information, and knowledge related to members' awareness of Al-Ma'un, which was the source of inspiration for the birth of this hospital in 1923. Informants consisted of employees, with primary data collection through in-depth interviews. The findings indicated that Al-Ma'un members' identification with their values had been internalized into a nested identity that evolved into the organizational identity of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. Theoretically, this study discovered a robust and enduring distinctive value for the three CED criteria (central, enduring, distinctive) in the concept of organizational identity, thereby supporting the value of social resilience. Al-Ma'un was what distinguished PKU Muhammadiyah Hospital from other hospitals. However, the fact indicated that there was still some misalignment of values, as several health workers at PKU Muhammadiyah Hospital continued to exhibit inconsistent Islamic behavior.*

**Keywords:** *Al-Ma'un Values; Organizational Identity; Muhammadiyah; Social Resilience.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji tentang proses dan menguraikan identifikasi identitas organisasi sebagai penguatan ketahanan sosial dalam hal ini adalah penerapan nilai-nilai Al-Ma'un sebagai identitas khusus organisasi Muhammadiyah. Penelitian ini difokuskan kepada Rumah Sakit Pusat Kesehatan Umat Muhammadiyah Yogyakarta (PKU). Penelitian ini secara teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan teori organisasi terkait dengan

religiusitas identitas organisasi sebagai objek kajian yang relatif baru dengan menggunakan pendekatan kualitatif dalam disiplin sosial khususnya ketahanan sosial organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus kualitatif untuk memperoleh data, informasi, dan pengetahuan terkait kesadaran anggota terhadap Al-Ma'un yang menjadi sumber inspirasi lahirnya rumah sakit ini pada tahun 1923. Informan terdiri dari pegawai, dengan pengumpulan data primer melalui wawancara mendalam.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa identifikasi anggota terhadap nilai-nilai Al-Ma'un telah terinternalisasi ke dalam *nested identity* yang menjadi identitas organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Secara teoritis, penelitian ini menemukan nilai pembeda yang kokoh dan bertahan lama dari ketiga kriteria CED (central, abadi, khas) dalam konsep identitas organisasi untuk mendukung penguatan nilai ketahanan sosial. Dengan Al-Ma'un sebagai keunikannya menjadikan pembeda RS PKU Muhammadiyah dengan RS lainnya. Fakta juga menunjukkan masih adanya penyelarasan nilai karena beberapa pelayanan dari beberapa tenaga kesehatan RS PKU Muhammadiyah masih belum menunjukkan perilaku islami yang konsisten.

***Kata Kunci: Nilai Al-Ma'un; Identitas Organisasi; Muhammadiyah; Ketahanan Sosial.***

## **PENGANTAR**

Identitas organisasi sangat identik dengan istilah “siapa anda sebagai salah satu anggota organisasi”, identitas seperti ini menjadi sebuah karakter utama, abadi dan khusus yang membedakan seseorang dengan organisasi-organisasi lainnya (Whetten, 2006). Karakteristik khusus dari sebuah organisasi menjadikan organisasi tersebut memiliki identitas yang kuat untuk dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama (Dean, 2021; Zhou, dkk, 2021). Seperti yang dikembangkan oleh Ashforth, Harrison dan Corley yaitu karakteristik identitas organisasi yang sentral, khas, dan bertahan lama merupakan titik kritis karena ketiga kriteria tersebut selalu tidak mudah atau sulit untuk diwujudkan dalam praktik (Ashforth, dkk, 2008). Artinya adalah selalu ada masalah kesenjangan antara kebutuhan dan kenyataan dalam mewujudkan identitas organisasi.

Salah satu aspek yang terkait dengan identitas organisasi adalah identifikasi diri anggota organisasi, karena organisasi dibentuk dan diwujudkan melalui proses identifikasi yang dimana di dalamnya terkandung nilai-nilai yang menjadi bagian dari identitas sebuah organisasi (Buil, dkk, 2019). Identifikasi organisasi atau sejauh mana seseorang

mengidentifikasi dengan keanggotaannya dalam organisasi, mengacu pada hubungan kognitif antara persepsi anggota organisasi tentang identitas organisasi dan konsep diri mereka (Jarne dan Maritz, 2014; Su dan Swanson, 2019). Dalam kajian dan penelitian teoritis, identitas organisasi tidak muncul dengan sendirinya, kegagalan untuk mengidentifikasi dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi dapat berdampak kepada perilaku yang tidak konsisten (Melewar dan Jenkins, 2002). Identifikasi dari sebuah organisasi identik dengan sejauh mana detail dari sebuah organisasi sehingga seseorang atau sekelompok orang dapat bertahan dan nyaman dalam organisasi tersebut. Dalam upaya melakukan identifikasi diri dengan suatu organisasi, seseorang secara bertahap memiliki langkah-langkah yaitu harus memiliki identitas sebagai anggota organisasi. Identitas menempatkan orang dalam suatu konteks, membatasi seperangkat kognisi, pengaruh, dan perilaku (Haslam dan Ellemers, 2006).

Dalam studi tentang kognisi dan perilaku manusia, identitas menjadi salah satu konsep dasar kunci yang membantu menjelaskan mengapa orang berpikir tentang lingkungan mereka seperti yang mereka lakukan dan

mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan di lingkungan itu. Konsep identitas membantu menangkap esensi dari siapa seseorang serta mengapa mereka ingin melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu (Garcia, 2017; Gioia, dkk, 2013). Lebih detail disebutkan bahwa poin utama dari seseorang yang ingin bergabung dalam sebuah organisasi secara sukarela seperti pada kehidupan mengapa mereka berinteraksi dengan orang lain seperti yang mereka lakukan selama proses melakukan pekerjaan tersebut. Identifikasi itu penting karena itu juga merupakan proses dimana orang datang untuk mendefinisikan diri mereka sendiri, mengkomunikasikan definisi itu kepada orang lain, dan menggunakan definisi itu untuk menavigasi kehidupan mereka, baik bekerja atau sebaliknya (Ashforth, dkk, 2008; Gioia, dkk, 2000).

Identifikasi dalam organisasi didasarkan pada teori identitas sosial dan teori kategorisasi diri, diskusi dimulai dengan motif perbaikan diri, secara perlahan diperluas untuk memasukkan motif lain seperti konsistensi diri (Gkorezis dan Petridou, 2017). Motif yang lebih kritis daripada yang didokumentasikan sebelumnya adalah gagasan tentang keinginan manusia yang esensial untuk terus memperluas konsep diri untuk melibatkan hubungan dengan orang lain dan rasa memiliki pada kelompok yang lebih besar. Selain itu, ide dasar “saya sebagai bagian dari kita” atau perasaan “menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar” sering diabaikan dalam literatur identifikasi (Haslam dan Ellemers, 2006; Williams-Gualandi, 2020). Terlepas dari penekanan implisit pada identifikasi mendalam dan motif yang merasa perlu untuk muncul kembali sebagai komponen penting dalam memahami mengapa identifikasi itu

penting (Ashforth, dkk, 2008; Whetten dan Mackey, 2002).

Memperhatikan beberapa tulisan tentang identitas organisasi dapat dibedakan dengan dua pendekatan yaitu identitas organisasi yang menekankan pada tingkat organisasi yang melihat identitas secara keseluruhan (Gioia, dkk, 2013; Macpherson, dkk, 2000) dan identitas yang membahas identifikasi diri karyawan dengan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai yang dianggap sentral, abadi, dan khas, melekat pada identitas organisasi. Selain melekat pada karakter organisasi dengan karakter sentral, abadi, dan khas yang dapat dibedakan dari organisasi lain, identitas organisasi juga berkaitan dengan pemahaman kolektif anggota organisasi terhadap karakteristik organisasi yang esensial, relatif permanen dan membedakan. organisasi satu dengan organisasi lainnya (Himam, 2012). Literature lain mendefinisikan dua macam dari identitas organisasi yaitu didasarkan pada apa yang diyakini para anggotanya tentang sesuatu yang sentral, bertahan lama, dan khas tentang organisasi; dan didasarkan pada keyakinan anggota tentang apa yang dipikirkan orang luar tentang organisasi (Kreutzer dan Rueede, 2019; Whetten dan Mackey, 2002; Williams-Gualandi, 2020).

Mengenai identitas diri anggota organisasi, bervariasi antara lain dalam hal atribut yang mereka gunakan untuk mendefinisikan organisasi mereka dan mendefinisikannya di dalam organisasi. Organisasi bahkan mempengaruhi anggotanya melalui proses identifikasi diri, selain itu ketika seseorang memiliki atribut yang mirip dengan identitas organisasi yang dirasakan, itu didefinisikan sebagai hubungan kognitif tentang identitas organisasi antara

anggota dan organisasi mereka. Identifikasi organisasi adalah sejauh mana seorang anggota mendefinisikan dirinya dengan atribut yang sama yang dia yakini mendefinisikan organisasi. Seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi ketika (1). Identitasnya sebagai anggota organisasi lebih menonjol daripada identitas alternatif, dan (2). Konsep dirinya memiliki banyak karakteristik yang dia yakini dalam mendefinisikan organisasi sebagai kelompok sosial (Dutton, dkk, 1994; Elsbach dan Kramer, 1996).

Kecocokan nilai antara anggota dan organisasi yaitu dalam hubungan ini, identifikasi diri menyangkut “proses komitmen”, yaitu, ketika tingkat identifikasi organisasi menunjukkan sejauh mana orang melihat organisasi sebagai bagian dari diri mereka sendiri. Dengan demikian, identifikasi diri adalah bentuk keterikatan psikologis yang terjadi ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi sebagai karakteristik yang menentukan untuk diri mereka sendiri (Dutton, dkk, 1994). Selain itu, Rashid Mosley menulis tentang bagaimana proses pembentukan identitas organisasi, penelitiannya meneliti bagaimana konten identitas organisasi muncul pada organisasi yang baru didirikan, label yang digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan dari identitas organisasi serta makna yang terkandung didalamnya sehingga dapat dinegosiasikan dalam proses pembentukan identitas organisasi (Corley, dkk, 2006; Gioia, dkk, 2013). Sarah Jarne dan Louise Maritz melakukan penelitian dengan tema “Identitas Organisasi dalam Praktek, hasilnya adalah konsep teoritis identitas organisasi dipersepsikan secara empiris yaitu identitas organisasi tercermin dan dirasakan untuk diintegrasikan ke dalam kehidupan sehari-hari (Jarne dan Maritz, 2014)

Selanjutnya, pembentukan identitas organisasi sebagai penguatan ketahanan sosial memiliki arti yang bijak, komperensif sehingga membantu dalam menciptakan pemahaman yang lebih kuat dalam ketahanan nasional. Terlebih lagi suatu organisasi diharuskan untuk memiliki ideologi yang sejalan dengan bangsa dan negara Indonesia seperti Pancasila (Fathani dan Purnomo, 2020; Fathani dan Qodir, 2020). Ketahanan nasional dapat diuraikan menjadi sub-sub yang salah satunya timbul dari adanya organisasi, organisasi yang memiliki sudut pandang tersendiri diwajibkan untuk mengacu kepada ideologi yang telah disepakati yaitu pancasila karena merupakan sebuah amanat yang wajib diperjuangkan dalam setiap komponen-komponen bangsa sesuai dengan kapasitas dan kemampuan organisasi (Hidayah, dkk, 2017; Khairina, dkk, 2020).

Kehadiran dari sebuah organisasi tidak bisa terlepas dari aspek kehidupan bangsa Indonesia yang demokratis, penilaian dari sebuah sistem yang demokratis dapat dilihat dari keterlibatan dan partisipasi untuk memberikan rasa kesejahteraan dan aman kepada publik. Kehadiran dari sebuah organisasi yang pesat saat ini tidak terlepas dari kepentingan, elektabilitas dan perannya untuk mendapatkan dukungan sebesar-besarnya dari masyarakat. Oleh karena itu semakin bagus kualitas dan kuantitas dari sebuah organisasi maka masyarakat akan meletakkan kepercayaan kepada organisasi tersebut (Hidayah, dkk, 2017; Sulastri, dkk, 2020). Dalam praktek kehidupan, organisasi menjadi salah satu tameng utama dalam menciptakan ketahanan nasional untuk mencegah disintegrasi, konflik dan *public trust* dan *public awareness* (Maharani, dkk, 2019). Kualitas dari sebuah organisasi akan terlihat

secara perlahan dan detail sehingga diketahui organisasi mana yang dapat menciptakan pelaksanaan demokrasi yang damai serta menjaga ketahanan sosial. Adapun dalam menciptakan konsep organisasi sebagai penguatan ketahanan sosial terdapat indikator-indikator yang harus diimplementasikan agar ketahanan sosial dan ketahanan nasional dapat terhadapan dengan baik yaitu legitimasi yang kuat dan didukung secara sukarela oleh masyarakat, memiliki kewajiban dan kesadaran yang tinggi sebagai warga negara dan anggota organisasi dalam memberikan aspirasi-aspirasi kepada pemerintah dan taat kepada hukum aturan yang telah ditetapkan oleh negara dalam menjalankan organisasi sosial (Mardiyah, dkk, 2021).

Kajian tentang identitas organisasi selama ini lebih dominan kepada aspek pembentukan organisasi, sedangkan untuk pembahasan identitas organisasi dalam menciptakan ketahanan sosial dan kepentingan sosial masih minim seperti halnya penelitian tentang kepedulian organisasi terhadap fasilitas dan kesehatan masyarakat (Afsar, dkk, 2018; Basque dan Langley, 2018). Beberapa penelitian terdahulu tersebut digunakan sebagai acuan teoritis untuk membandingkan konsep sebagai dasar penguatan konseptualisasi untuk tujuan berteori dalam penelitian sesuai dengan kerangka penelitian kualitatif. Di sisi lain kajian teori tentang PKU Muhammadiyah dinilai masih minim dan tidak ada yang membahas identitas Al-Ma'un dalam praktik kesehatan (Muhammadiyah, 2020a). Sejauh ini penelitian mengenai PKU Muhammadiyah hanya sebatas mengetahui manajemen rumah sakit, struktur kepemimpinan, pelayanan terhadap pasien dan penanganan terhadap pasien yang tidak memiliki identitas (Muhammadiyah, 2020b; Al-Kindi, 2019).

Berbeda dengan kajian-kajian yang dibahas dalam tinjauan pustaka, kajian ini membahas secara eksplisit mengenai identitas organisasi sebagai penguatan ketahanan sosial dengan studi kasus Rumah Sakit Pembinaan Kesejahteraan Umat (PKU) Muhammadiyah. Identitas dari organisasi ini adalah implementasi nilai-nilai Al-Ma'un sebagai landasan utama dalam menciptakan organisasi yang lebih peduli kepada kesehatan umat, berorientasi sosial untuk membantu orang miskin dan yatim piatu secara gratis dan dikelola oleh pekerja sukarela agar dapat menciptakan semangat dalam mendukung ketahanan sosial di Indonesia.

Dari fakta-fakta tersebut perlu dikaji atau diteliti, salah satu aspek yang berkaitan dengan "bagaimana anggota dalam hal ini pegawai dan tenaga medis mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai Al-Ma'un sebagai identitas organisasi di PKU Muhammadiyah dalam penguatan ketahanan dan kepentingan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang proses identifikasi diri anggota (karyawan) terhadap Al-Ma'un sebagai identitas organisasi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Objek dan lokasi penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu, penelitian ini berfokus pada proses identifikasi anggota (karyawan) terhadap Al-Ma'un sebagai identitas organisasi melalui makna dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai PKU di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam penguatan ketahanan dan kepentingan sosial.

Selanjutnya, kontribusi teoritis dan praktis penelitian ini adalah untuk berkontribusi pada pengembangan teori organisasi mengenai identifikasi diri anggota terkait dengan nilai-nilai organisasi dalam pembentukan identitas organisasi sebagai objek studi yang relatif

baru, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkaya analisis dan kontribusi pengetahuan dalam ilmu ekonomi. Secara teoritis, implikasi penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan teori identitas organisasi keagamaan, dalam hal ini berlandaskan nilai-nilai Al-Ma'un. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan referensi pandangan dan pendekatan baru dalam perencanaan dan pengembangan rumah sakit agama berdasarkan nilai-nilai Islam (Al-Ma'un), berorientasi pada kemanusiaan, terutama bagi yang lemah atau tidak kompeten, antara kepentingan profesional dan ketahanan sosial.

Kesimpulan yang diambil pengantar tersebut adalah terdapat permasalahan pada aspek teoritis (*theoretical gap*) yang selama ini menjadi research gap untuk penelitian. Beberapa studi tentang identitas organisasi belum secara eksplisit berfokus pada bagaimana anggota organisasi mengidentifikasi diri mereka dengan identitas organisasi untuk mendukung ketahanan sosial. Secara khusus, di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, rumah sakit Islam pertama di Indonesia belum ada penelitian tentang bagaimana anggota mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai Al-Ma'un. Sejak didirikan, telah menjadi *core value* sebagai identitas organisasi rumah sakit ini. Kajian atau penelitian terhadap masalah tersebut secara teoritis bersifat terbuka. Meskipun perkembangan teori identitas organisasi dianggap stabil, namun tetap menjadi kajian yang menarik dan terus diperbarui agar organisasi dapat mengubah identitasnya secara strategis.

Berdasarkan penjelasan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguraikan pembentukan identitas organisasi berbasis nilai-nilai keagamaan

yaitu Al-Ma'un sebagai bentuk penguatan ketahanan sosial di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif deksriptif dilakukan untuk menjawab permasalahan dari suatu peristiwa, fenomena dan situasi dari penelitian ini. Tujuannya adalah untuk membangun gambaran yang kompleks dan holistik, menganalisis kata-kata, melaporkan pandangan rinci dari informan, dan melakukan studi dalam pengaturan yang alami (Creswell, 2015; Purnomo, dkk, 2021). Dalam penelitian ini difokuskan kepada identitas organisasi Muhammadiyah dalam menjaga ketahanan sosial di bidang kesehatan. Data primer dan sekunder penelitian dikumpulkan melalui beberapa tahap yaitu dokumentasi, observasi dan wawancara secara mendalam kepada narasumber. Narasumber dalam penelitian ini yaitu Kepala Badan Pembinaan Harian (BPH) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Direksi, dan staf atau karyawan. Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber buku, jurnal dan website dan laporan tahunan.

Pengambilan sampel informan ditentukan secara terpilih dan langsung (*purposive sampling*). Informan yang diwawancarai dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yaitu subjek yang memiliki informasi dan akses terhadap data yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan atau informasi tentang identitas organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Pertama*, informan dalam penelitian ini berasal dari unsur pimpinan perwakilan organisasi (Muhammadiyah) yaitu Badan Pengawas Harian (BPH). Ada empat unsur BPH, terdiri dari dua orang yang pernah menjabat sebagai BPH selama dua periode dan dua orang sebagai BPH yang menjabat pada

periode berjalan. *Kedua*, direktur utama, dua direktur yaitu Direktur Sumber Daya Manusia dan Direktur Pelayanan dan Penunjang Medis, kepala unit, dan dua staf/karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif induktif (*inductive data analysis*). Dengan analisis data induktif, peneliti kualitatif membangun pola, kategori, dan tema dari bawah ke atas (induktif) dengan mengolah data menjadi unit informasi yang lebih abstrak.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini terkait dengan pembentukan identitas organisasi yaitu nilai al-ma'un untuk penguatan ketahanan sosial: di PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang ditandai dengan tiga aspek identifikasi, yaitu pengetahuan atau kognisi, motivasi, komitmen, dan tindakan atau perilaku sebagai konsep identitas organisasi. Dari wawancara dengan delapan informan, diperoleh temuan mengenai identifikasi terhadap identitas organisasi pada aspek pengetahuan, motivasi, komitmen, dan tindakan atau perilaku.

*Pertama*, dari aspek pengetahuan sebagian besar pegawai dan karyawan (MK 72, MK 73, MK 81, MK 61, AA 39, AA 40, AT 32, NA 19, AT 32, AT 30, NA 18, NA 29, NA 49, NA23) sudah menguasai dan mengimplementasikan nilai-nilai Al-Ma'un, hal ini dapat dilihat dari pernyataan sebagai berikut:

*"Saya paham, pimpin, ikuti sejarah Muhammadiyah, bagaimana Muhammadiyah itu, apa tujuan Muhammadiyah. Kami belajar di sana, belajar tentang lingkungan yang baik, belajar dalam kegiatan sehari-hari, mulai dari ibadah, pengajian, apa pun kegiatannya, kami ikuti, dan itu sangat cocok. Belajar dengan baik dari teman-teman senior". Selain itu setuju dan menjaga*

*dan menjadi bagian dari nilai-nilai PKU". Kecocokan antara saya dan pekerjaan saya yang dulu bekerja di beberapa bidang, bahkan sebagai PNS. Ternyata tidak ada kesesuaian antara etika dan pekerjaan, sehingga tidak akan optimal. Saya sudah melakukannya, dan tidak maksimal. Saya berusaha memiliki pemahaman/pemikiran dan etika sesuai identitas; walaupun tidak sempurna, saya tetap berusaha. Karena ternyata berat dan untuk menjadi sempurna, juga tidak mudah. Saya merasa menjadi bagian penting dari rumah sakit karena selain mendapatkan rezeki melalui PKU Muhammadiyah, nilai-nilai yang saya terima telah menjadikan RS PKU sebagai identitas saya, sehingga saya harus berusaha menjadikan identitas PKU dalam diri saya, baik dalam organisasi maupun dalam masyarakat. Sesuai dengan keyakinan saya, baik agama saya maupun perkumpulan yang saya ikuti selama ini".*

Selanjutnya informan juga menyatakan bahwa jika para pegawainya sejak masuk sudah dilakukan penyaringan dan pemahaman mengenai nilai-nilai Al-Ma'un untuk kepentingan dan kesejahteraan sosial sehingga kedepannya dapat dijalankan untuk meningkatkan ketahanan sosial bermasyarakat. Pentingnya proses penyaringan dan pemahaman nilai-nilai Al-Ma'un menjadi identitas tersendiri bagi Muhammadiyah untuk dapat dekat menolong masyarakat dan berinteraksi lebih dalam. Identitas yang digambarkan dan dideskripsikan dalam nilai-nilai Al-Maun juga memberikan warna tersendiri bagi Muhammadiyah yaitu dapat bertahan lama hingga saat ini dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk mendorong kesejahteraan dan ketahanan sosial.

*"Saya merasa sudah sesuai dengan apa yang diharapkan dari identitas PKU. Namun dalam praktiknya karena personelnya berbeda,*

*sehingga perlu saling mengingatkan. Saya setuju dengan PKU karena salah satu tujuan saya sebagai perawat adalah mengabdikan di rumah sakit dalam hal ibadah yang islami dan syar'i serta menambah ilmu agama dan organisasi. Sesuai dengan nilai-nilai PKU karena bekerja di PKU juga ibadah. Ketaatan saya terhadap nilai-nilai PKU adalah memberikan pelayanan yang baik. Bekerja adalah ibadah dan memberikan pelayanan yang islami.*

*Kedua, dari aspek komitmen dan motivasi dalam menerapkan nilai-nilai Al-Ma'un sebagai identitas organisasi dalam penguatan ketahanan sosial para pegawai dan karyawan menyatakan bahwa nilai-nilai tersebut sesuai dengan nilai hati nurani manusia dan kita wajib menjaganya karena sudah menjadi amanah dan wajib untuk dikembangkan. Identifikasi pegawai dan karyawan yang disampaikan oleh narasumber dinyatakan dengan komitmen dan motivasi kerja (E 59, E 61, E 63).*

*"Kalau sudah sepakat, ini terkait komitmen. Kalau saya sudah menyatakan mau, maka saya harus melakukan apa saja di sini, jadi ketika PKU ini menjadi pilihan, bagaimana PKU ini tidak turun dan sebagainya? sudah disiapkan dari awal". "Jika kita sudah menyatakan komitmen kita untuk masuk ke sana, maka kita harus menyamakan visi dan misi kita dengan visi dan misi organisasi kita". "Karena sudah disepakati bahwa saya yang pertama tidak memikirkan untung rugi. Jadi, saya tidak akan memikirkan apa keuntungan saya di sini atau apa kerugian saya. Karena apa yang saya katakan sebelumnya, saya dipanggil untuk komit di situ. Lalu, kedua, saya tidak menganggapnya sebagai peluang karena saya melihat beberapa orang menggunakannya untuk kepentingan pribadi. Bagi saya, seperti itu. Oleh karena itu, yang lebih penting adalah organisasinya jelas, bukan begitu Saya terkenal". "Saya termotivasi melihat orang lain dulu. Dari situ saya melihat keikhlasan*

*mereka. Saya melihat para pemimpin itu tulus, kadang-kadang, mereka bahkan tidak memperhatikan kesehatan mereka. Itu karena mereka begitu tulus dan tidak bisa mengatakan tidak. ketika diminta untuk datang".*

Di sisi lain tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada beberapa pegawai dan karyawan yang memiliki kesadaran rendah atau aspek motivasi dan komitmen tidak terlalu menonjol, bagi mereka terlihat jelas bahwa ada pemisahan antara pekerjaan dan kehidupan sehingga memiliki pernyataan tersendiri yaitu yang penting saya melakukan pekerjaan disini dengan baik dan kemudian di bayar. Lebih lanjut bahwa identifikasi pegawai terhadap identitas PKU tidak merata. Asosiasi memiliki harapan agar idealnya pegawai dan karyawan menjadi corong dakwah organisasi akan tetapi realisasinya bervariasi. Identifikasi di level pimpinan menunjukkan mereka sangat patuh ketika aturan atau keputusan lahir dari perkumpulan. Di level pegawai dan dokter masih harus ditingkatkan nilai-nilai Muhammadiyah.

*"Kami sepakat dan berusaha bekerja sama seperti yang diharapkan, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit, misalnya tidak ada keluhan, pelayanan yang baik, pasien pulang sehat, dan mengikuti kegiatan di rumah sakit dan di luar rumah sakit atau di luar pekerjaan. Misalnya pada tahap akreditasi seseorang bersedia ditempatkan di mana saja dan berkontribusi pada pelayanan sosial. Kalau soal motivasi, saya masih memberikan yang terbaik karena sudah lama, jadi saya berusaha untuk tidak melakukan hal buruk. Misalnya, ada perubahan beberapa sutradara dengan karakter yang berbeda, jadi kami mengikutinya. Selain itu saya termotivasi karena saya berada di lingkungan kerja yang islami sehingga saya bisa lebih nyaman. Misalnya setiap*

*masuk kamar saya ucapkan salam dan motivasi saya untuk melayani lebih baik. Dalam hal mengurangi jumlah komplain, bagian administrasi pengelolaan pasien dilakukan dengan baik. Jika ada pasien dari golongan kurang mampu, maka saya bantu komunikasikan dengan pembinaan sosial (kegiatan kunjungan rumah) atau Lazismu di rumah sakit untuk pembiayaannya”.*

*Ketiga, dari aspek tindakan atau implementasi dalam bekerja di PKU seperti yang disampaikan oleh para informan, yaitu identitas organisasi dari penerapan nilai-nilai Al-Ma'un seperti tindakan yang ikhlas dalam menolong pasien dan masyarakat yang membutuhkan sangat dirasakan manfaatnya. Selain itu poin kejujuran sangat diutamakan dalam kehidupan sehari-hari, seperti halnya ketika seorang pegawai yang bertugas pada bagian manajemen perkantoran dan keuangan PKU selalu transparan dan akuntabel dalam menyampaikan informai. Di bagian lain seperti halnya dokter dan perawat juga bersifat jujur dan ramah kepada setiap orang sehingga memberikan kesan baik dan humanis kepada pengunjung rumah sakit.*

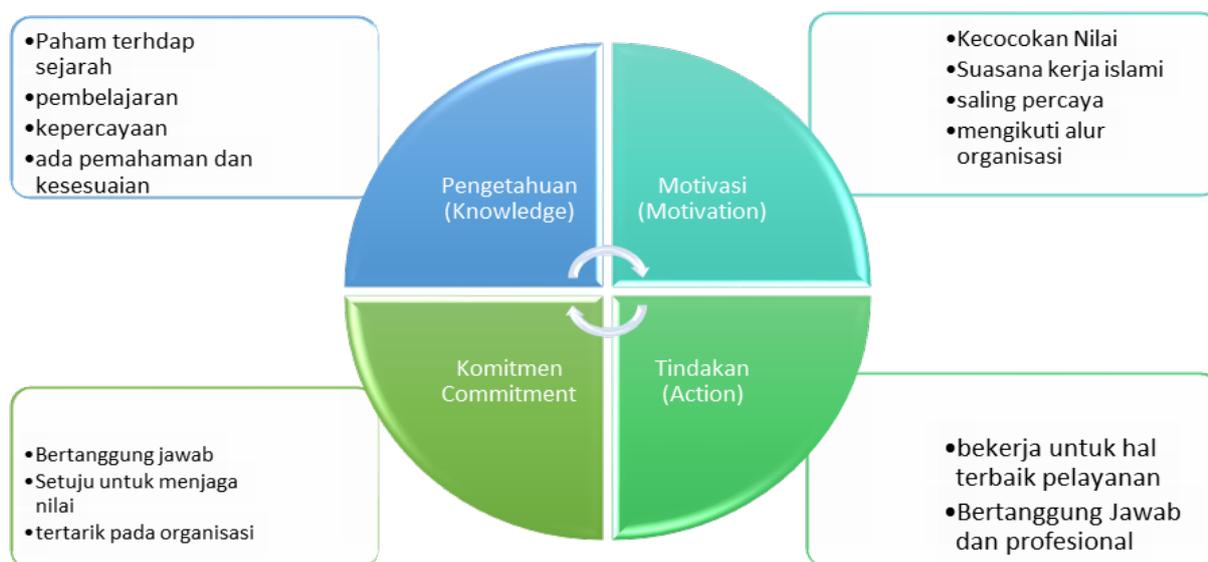
*“Saya profesional di sana sebagai dokter dan sebagai direktur, sebagai direktur, saya memberi contoh kepada orang lain untuk mengelola dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran. Sebagai manajemen, saya selalu mengutamakan kejujuran” (MK.85). Identitas PKU sangat berpengaruh dengan pekerjaan saya. Saya penanggung jawab akreditasi, walaupun kalau saya tolak juga bisa karena itu bukan bidang saya. Namun saya tetap melakukannya, kenapa tidak kalau saya bisa” (E.67).*

*Sedangkan informan AA diidentifikasi berupa tindakan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan. “Saya bertindak dan bekerja sesuai dengan job desk saya dan wewenang pimpinan yang diberikan kepada saya, dan saya akan menjunjung tinggi*

*tanggung jawab yang diberikan” (AA.45). “Seluruh pegawai diharapkan menjadi duta dakwah yang harus berdakwah bagi dirinya, masyarakat, dan tempat bekerjanya” (AA.51). Menurut AT, staf yang merasa menjadi bagian dari PKU atau yang telah mengintegrasikan visi hidupnya dengan visi rumah sakit, “terlihat saat diberi tugas, ringan dan bisa diselesaikan” (AT.33). “Identifikasi pegawai bisa kita lihat saat kegiatan di luar kebaktian, seperti hari Muhammadiyah. Yang meremehkan berarti tidak memiliki keberpihakan yang baik” (BS. 59). “Identifikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya di luar kegiatan kantor perlu ditingkatkan, sehingga perilaku luar untuk menjadi duta dapat terwujud” (N.36). “Karyawan diidentifikasi dengan rumah sakit karena kepuasannya bukan transaksional tetapi transformasional. Dia bisa melakukan yang terbaik. Itu bagian dari nilai yang didapat, yang saya pegang, yaitu Islam (Muhammadiyah). Juga, ketika di rumah, tindakannya adalah sama, artinya dia benar-benar identitasnya” (GD.63). “Saya bertindak sesuai nilai PKU, mendampingi pasien dan memberikan edukasi yang baik” (NA.36). “Ketaatan saya terhadap nilai-nilai PKU adalah memberikan pelayanan yang baik. Bekerja adalah ibadah dan memberikan pelayanan yang islami” (NA.49). “Saya memberikan pelayanan yang terbaik” (NA.50). “Saya aktif di kader PCA, PRA, dan TB cabang Kota Gede. Saat ini ada rekomendasi dari RS PKU Muhammadiyah untuk mengikuti kegiatan di lingkungan baik itu Muhammadiyah maupun ‘Aisyiyah/Kepala Cabang atau Camat. kepala cabang” (NA. 27).*

Selanjutnya, secara kualitatif dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut merupakan hasil identifikasi pegawai dan anggota RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta terhadap penegakan nilai-nilai Al-Ma'un sebagai identitas organisasi dalam penguatan ketahanan sosial dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1  
Temuan Identifikasi Nilai-Nilai Al-Ma'un Sebagai Identitas Organisasi Dalam Penguatan Ketahanan Sosial



Sumber : Olahan Peneliti, 202.

Penelitian ini menguraikan dan menjawab pertanyaan utama yaitu bagaimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai Al-Ma'un sebagai penguatan atas konsep ketahanan sosial di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?, maka fokus pembahasan dikembangkan atau dielaborasi secara khusus mengenai kandungan nilai-nilai Al-Ma'un sebagai sebuah identitas organisasi dalam penguatan ketahanan sosial oleh pegawai dan pimpinan di RS Muhammadiyah Yogyakarta, dengan pembahasan sebagai berikut.

Temuan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat dideskripsikan bahwa identitas organisasi mengandung aspek non fisik, seperti nilai-nilai yang terkandung dalam proses identifikasi nilai-nilai Al-Ma'un. Nilai dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dihargai atau dihormati dalam suatu organisasi (Gioia, dkk, 2000; Macpherson, dkk, 2000). Nilai tersebut memberikan arahan yang memenuhi syarat untuk dapat diimplementasikan pada kegiatan sehari-hari

dalam dan diluar organisasi. Berdasarkan kerangka temuan pada sub-bab sebelumnya, substansi teori disusun dalam *“analytical framework chart”* yang berisi *“teori substantif”* sebagai dasar untuk memberikan arahan dan pedoman serta menjadi perspektif dalam pemahaman masalah (Creswell, 2015). Bagan teoritis juga dapat membantu proses induksi untuk generalisasi proporsional, yaitu kesimpulan peneliti dari hasil interpretasi dan klaim atas masalah yang diteliti (Purnomo dan Agustiyara, dkk, 2021; Scholl dan Scholl, 2014). Bagan teori digunakan sebagai kerangka dasar untuk membahas aspek *“identifikasi”* terkait dengan *“identitas organisasi”*, sebagai fokus kajian pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.

### Nilai-Nilai Al-Ma'un Dalam Ketahanan Sosial

Identitas organisasi mengandung poin-poin utama yang perlu ditekankan sebelum anggota masuk kedalam organisasi tersebut, poin tersebut terdiri dari *“asal”*, *“proses”* dan

Gambar 2  
Kerangka Analisis



Sumber : Olahan Peneliti, 2021.

“isi” (Gioia, dkk, 2013). Albert mendefinisikan sebagai identitas organisasi yang memiliki ciri khas, sentral yang mencakup misi, nilai, ideologi, norma dan keyakinan (Meijer dan Torenvlied, 2014). Poin-poin tersebut menyangkut nilai-nilai tertentu yang harus dihormati dan diimplementasikan karena memberikan arahan yang kolektif dalam kehidupan sehari-hari (Himam, 2012), dalam penelitian ini adalah nilai-nilai Al-Ma'un dalam penguatan ketahanan sosial. Organisasi Muhammadiyah melalui Pusat Kesehatan Umat (PKU) yang secara umum mengenal konsep nilai sebagai sesuatu yang vital, yaitu karena sumber energinya terletak pada nilai-nilai tertentu yang diyakini “benar” dan benar-benar “diyakini” (Muhammadiyah, 2020b). Dengan kata lain, semangat atau energi rumah sakit untuk tetap eksis dan terus berkembang sebenarnya tidak hanya ditentukan oleh profesionalisme dan kualitas pelayanan tetapi lebih ditentukan oleh komitmen personel rumah sakit terhadap nilai-nilai tertentu yang diyakini dan diperjuangkan (Muhammadiyah, 2013, 2020a).

Temuan tersebut mengungkapkan nilai distingtif yang menjadi identitas organisasi, yaitu sentral, abadi dan khas sebagaimana konsep Albert Whetten pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yaitu Al-Ma'un (Whetten, 2006). Al-Ma'un adalah nilai unik (nilai khas, nilai khusus) yang mengandung karakteristik, dengan orientasi pelayanan umum dengan semangat melayani, kemanusiaan universal, pro kemiskinan, semangat dan prinsip tolong-menolong, berorientasi non-profit, dan tidak menolak dan mendiskriminasi pasien. Karakteristik ini menjadikan Al-Ma'un menjadi poin utama dalam mendukung kesejahteraan dan ketahanan sosial masyarakat di Indonesia.

Al-Ma'un adalah nama Surat dalam Al-Qur'an yang merupakan Surat ke-107. Isi Surah Al-Ma'un adalah sebagai berikut: “(1). Pernahkah Anda melihat orang yang menyangkal Penghakiman final? (2). Itulah orang yang menghardik anak yatim, (3). Dan tidak menganjurkan memberi makan orang miskin. (4). Celakalah orang-orang ‘munafik’ yang salat (5). Namun lalai dari salatnya; (6).

Mereka yang ‘hanya’ pamer, (7). Dan menolak memberikan bantuan ‘bahkan yang paling sederhana’.” Surah Al-Ma’un diajarkan oleh Kyai Haji Ahmad Dahlan selama tiga bulan sampai murid-muridnya memprotesnya. Setelah diprotes, Kyai Dahlan memerintahkan murid-muridnya untuk mengambil anak yatim atau dhuafa untuk diasuh di rumahnya masing-masing sebagai bukti pemahaman dan pengamalan surat Al-Ma’un. Merujuk pada sejarah tersebut, sebagai nilai-nilai yang melatarbelakangi lahirnya PKO dan RS PKU Muhammadiyah pada tahun 1923, identitas organisasi ini termasuk dalam kategori identitas “asli” sebagaimana dimaksud oleh Whetten sejak lahirnya sebuah perusahaan atau organisasi (Whetten, 2006).

Pengalaman praktik Al-Ma’un dalam gerakan sosial dan kesehatan Muhammadiyah untuk ketahanan sosial yang pembentukan nilainya melahirkan rumah sakit dan pusat kesehatan menunjukkan bahwa model pemikiran Muhammadiyah menunjukkan praktik langsung-realita dan sangat berpengaruh sebagai sebagai “*man of action*” atau “*human charity*” yang memberikan pembaruan konten kontekstualnya atau merespon situasi (Al-Kindi, 2019). Selain itu perbedaan pendiri nilai-nilai Al-Ma’un dalam organisasi Muhammadiyah dengan ilmuwan lainnya adalah menguatkan dasar pemikiran atau konsep dasar dengan meminimalkan permasalahan kedepannya, sedangkan para ilmuwan lebih kepada permasalahan lainnya yang kontemporer tanpa ada dasar pemikiran (Al-Kindi, 2019). Ide utamanya adalah bahwa Al-Ma’un dilakukan dengan secara langsung mendukung fakir miskin, anak yatim, orang sakit dan kelaparan kemudian datang untuk mengambil tindakan nyata sehingga kedepannya kehidupan sosial

menjadi lebih baik dan menciptakan ketahanan sosial secara perlahan.

Begitu kokohnya keyakinan dan pemahaman nilai-nilai Al-Ma’un dalam struktur kehidupan di RS PKU Muhammadiyah sehingga RS Al-Ma’un dinyatakan sebagai filsafat. Nilai-nilai filosofis, wujud kontribusi baik dalam bentuk amal usaha maupun dalam aktivitas kemasyarakatan, dan bagaimana Muhammadiyah menghadapi berbagai masalah dan tantangan dalam membangun kesehatan bangsa, merupakan suatu catatan jejak yang menjadi catatan penting bagi setiap generasi dalam pembangunan pembangunan bangsa. Sebuah catatan yang menggambarkan bagaimana organisasi dakwah Islam memberikan warna bagi peningkatan kualitas hidup bangsa Indonesia. Bukan hanya penggambaran tentang apa yang dilakukan dalam pelayanan kesehatan, melainkan juga sutau narasi tentang bagaimana semua tindakan membantu, membantu, menyejahterakan dan membina masyarakat dalam bidang kesehatan merupakan perwujudan langsung dari ketauhidan kesadaran warga Muhammadiyah untuk terus menegakkan nilai-nilai dalam mendukung ketahanan sosial (Fauzia, 2016). Catatan tersebut juga dapat menjadi rujukan tentang ketaguhan, kesungguhan, kepemimpinan, kreativitas, dan inovasi dalam menghadapi berbagai masalah dan tantangan dalam membangun kesehatan bangsa (Muhammadiyah, 2013, 2020b).

Jika dianalisis secara khusus dalam berbagai aspek teoritis, Al-Ma’un sebagai nilai pembeda dari RS PKU Muhammadiyah dan organisasi Muhammadiyah dengan rumah sakit umum lainnya yang memiliki beberapa karakteristik dan orientasi unsur yang mendukung ketahanan sosial.

*Pertama*, unsur filantropi yaitu menolong atau kedermawanan kepada sesama yang membutuhkan, terutama fakir miskin dan anak yatim, sering disebut dengan *dhu'afa-mustadh'afin*. Ada tiga bidang utama untuk mendukung ketahanan sosial melalui unsur filantropi yaitu membantu fakir miskin dengan membangun rumah fakir miskin, membantu anak yatim dengan menyediakan akomodasi, sandang, pangan, pendidikan, keagamaan dan umum, dan membantu orang sakit dengan membuka klinik, rumah sakit, dan poliklinik (Fauzia, 2016). Dalam perkembangan selanjutnya, semangat filantropi tersebut terus berlanjut, sebagaimana tertuang dalam Album Muhammadiyah 1961, bahwa PKU diberi tugas khusus untuk “membantu dalam hal membantu kesengsaraan fakir miskin dan anak yatim (Latief, 2017).

*Kedua*, unsur kasih sayang yang mengandung semangat peduli dan berbagi dengan sesama manusia yang bersifat *dhu'afa-mustadh'afin*, yang menurut Dr. Soetomo berbeda dengan semangat Darwinisme karena Muhammadiyah menunjukkan bahwa beramal shaleh tidak dimaksudkan sebatas praktik ritual spiritual atau identitas keislaman tetapi harus diwujudkan dalam gerakan sosial yang memecahkan masalah kemanusiaan (Muhammadiyah, 2020b).

*Ketiga*, unsur inklusi (kesengsaraan umum) untuk membantu setiap orang tanpa diskriminasi atau pembedaan agama, suku, ras, dan golongan dalam melaksanakan pelayanan kesehatan sosial oleh Muhammadiyah. Muhammadiyah membantu anak yatim, fakir miskin, bukan untuk pindah agama tetapi semata-mata demi kemanusiaan atas nama ajaran Islam (Muhammadiyah, 2020b). Dalam Qoidah Muhammadiyah Bagian PKO tahun 1924 dalam pasal 3, tertulis bahwa “membantu

kesengsaraan dengan menerapkan prinsip Islam kepada semua orang, bukan dengan memecah belah bangsa dan agama”.

*Keempat*, unsur kemajuan (kemajoean) untuk mengangkat harkat dan martabat fakir miskin dan yatim piatu menjadi manusia yang berdaya secara jasmani, rohani, ekonomi, dan sosial. “RS Muhammadiyah memiliki semangat kemajuan, sehingga harus berani bersaing dengan yang lain”. KH Ahmad Dahlan mengusung gaya modern dalam praktik sosial yang diyakini sebagai bagian dari praktik keagamaan untuk mendukung ketahanan sosial. Prinsip modern, seperti rasionalitas dan tindakan berbasis sains yang tidak dapat dipisahkan dalam pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Muhammadiyah. Pengobatan di PKU Muhammadiyah menggunakan dokter yang dilatih oleh Sekolah Kedokteran Belanda, bahkan banyak juga warga negara atau keturunan Belanda. Obat-obatan yang digunakan dalam pelayanan kesehatan Muhammadiyah bukanlah obat-obatan yang biasa dikenal masyarakat tradisional, tetapi obat-obatan modern yang direkomendasikan dalam dunia kedokteran (Muhammadiyah, 2020b).

### **Identifikasi Organisasi Dan Anggota Organisasi Sebagai Penguatan Ketahanan Sosial**

Proses identifikasi yang mengandung tiga aspek (pengetahuan, komitmen, dan tindakan atau perilaku) itu terbentuk melalui berbagai tahapan dan elemen, yang tumbuh atau hidup dalam diri direksi dan pegawai karena anggota RS PKU Muhammadiyah mengidentifikasikan dirinya dengan identitas organisasi. Berlandaskan kepada teori Dutton yang mendeskripsikan dan mengidentifikasi identitas organisasi adalah persepsi kritis

karyawan terhadap organisasi, yang mengarahkan dan mempengaruhi interpretasi dalam menangani isu-isu strategis anggota organisasi (Dutton, dkk, 1994). Persepsi terhadap organisasi dapat menimbulkan motivasi individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Mengenai identifikasi identitas terdapat (1). Aspek proses kognitif ketika konsep diri anggota mengandung atribut yang sama dengan yang ada dalam identitas organisasi; dan (2). Proses psikologis melibatkan komitmen ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi untuk menjadi bagian dari diri mereka sendiri dalam organisasi.

*Pertama*, pengetahuan. Aspek pengetahuan identifikasi anggota di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah memahami sejarah, gerakan, dan tujuan Muhammadiyah; mempelajari amalan ibadah dan mengikuti pengajian Muhammadiyah; menyamakan visi dan misi dengan visi dan misi organisasi; memahami keyakinan dan pandangan agama di Muhammadiyah sebelumnya; memahami nilai-nilai kerja PKU yang ditanamkan yaitu amanah, sidiq, fatonah, tabligh, inovatif, silaturahmi, dan ihsan; memahami amanah sebagai motto resmi PKU; memahami dan menanamkan visi dan misi PKU bagi pegawai yang visi hidupnya tidak sama dengan misi rumah sakit; sadar atau tidaknya rumah sakit ini tergantung anggotanya; menyamakan pemahaman PKU di semua tingkatan; mengetahui sejarah dan nilai identitas PKU dari membaca buku dan Baitul Arqam; menyegarkan pemahaman tentang Muhammadiyah, ibadah yang berkaitan dengan shalat, pemakaman, pengobatan; menyetujui nilai-nilai PKU; Memahami nilai-nilai yang sesuai; memahami cita-cita sebagai perawat untuk melayani di rumah

sakit; meningkatkan pengetahuan agama dan organisasi Muhammadiyah; mengetahui bahwa itu adalah pekerjaan dan ibadah di PKU; dan pemahaman untuk memberikan pelayanan yang baik dan islami.

Menurut Ashforth dkk sebagai konstruksi kognitif kolektif dari anggota organisasi, identitas organisasi mempengaruhi arti dan makna dari konstruksi yang terlibat dalam membuat strategi organisasi (Ashforth, dkk, 2008). Terdapat hubungan yang kuat antara persepsi anggota RS PKU Muhammadiyah tentang identitas organisasi dengan konstruksi sensemaking dan makna. Studi tentang kognisi dan perilaku manusia mengungkap bahwa identitas adalah salah satu konsep fundamental kunci yang membantu menjelaskan mengapa orang berpikir tentang lingkungan mereka seperti yang mereka lakukan dan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan di lingkungan mereka. Konsep identitas juga membantu menangkap esensi dari siapa orang dan mengapa mereka melakukan apa yang mereka lakukan (Ashforth, dkk, 2008).

Dalam penelitian ini, direksi dan karyawan RS PKU Muhammadiyah menunjukkan pengetahuan yang kuat tentang identitas organisasi PKU untuk memiliki konstruksi sensemaking yang sama kuat. Bagi direksi dan pegawai, nilai-nilai Islam, Al-Ma'un, dan Muhammadiyah yang tertanam atau bersarang dalam organisasi RS PKU merupakan atribut dan ciri yang menjadi pusat identifikasi diri. Ketika seseorang memiliki atribut yang mirip dengan yang terkandung dalam identitas organisasi yang dirasakan didefinisikan sebagai hubungan kognitif tentang identitas organisasi antara anggota dan organisasi mereka (Garcia, 2017; Gioia, dkk, 2013). Selain itu, dengan nilai-nilai PKU, direksi dan karyawan mendefinisikan

diri mereka dengan atribut yang sama yang mereka yakini. Ini memenuhi dua kriteria identitas organisasi: (1). Ketika identitasnya sebagai anggota organisasi lebih menonjol daripada identitas alternatif, dan (2). Konsep dirinya memiliki banyak karakteristik yang dia yakini dalam mendefinisikan organisasi sebagai kelompok sosial (Basque dan Langley, 2018; Buil, dkk, 2019). Hubungan antara kognitif dan identitas menjadi bagian dari PKU didefinisikan sebagai konsep diri oleh salah satu direktur Rumah Sakit PKU dengan istilah “integritas diri yang melekat tanpa paksaan”.

*Kedua*, motivasi dan komitmen. Dalam pandangan Ashforth, dkk salah satu aspek identifikasi individu dari identitas organisasi adalah melalui motif yang mendasari mengapa orang melakukan identifikasi (Ashforth, dkk, 2008). Aspek lain yaitu bagaimana komitmen yang dibangun ketika anggota menggunakan karakteristik organisasi untuk menjadi bagian dari diri mereka dalam organisasi (Afsar, dkk, 2018; Su dan Swanson, 2019). Proses identifikasi anggota di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada aspek motivasi dan komitmen mengacu pada beberapa aspek, sebagaimana terekam dalam temuan penelitian: Kesesuaian diri dan nilai dengan PKU; Berupaya menurut pemahaman atau pikiran dan perbuatan sesuai identitas PKU; Menghadiri pengajian dan kegiatan PKU; Menyetujui dan mempertahankan nilai-nilai PKU; Bersedia, berkomitmen, dan menjadikan PKU pilihan sejak awal; Karyawan harus mengikuti organisasi; Menjadi bagian dari PKU; Merasa terpanggil di PKU tanpa mempertimbangkan untung rugi; Dimotivasi oleh para pemimpin dan orang-orang yang pertama kali aktif di PKU dengan keikhlasan; Menyetujui untuk melaksanakan

pembangunan Al-Islam dan Muhammadiyah secara lebih tegas.

Aspek kognisi dan komitmen yang kuat dari anggota RS PKU Muhammadiyah terhadap nilai-nilai Islam, Al-Ma'un, dan Muhammadiyah sejalan dengan nilai-nilai ketahanan sosial yang mengutamakan kepentingan masyarakat sesuai dengan apa yang dikatakan ahli bahwa identifikasi organisasi adalah kecocokan nilai antara anggota dan organisasinya dan dapat diterima sepenuhnya oleh masyarakat luas. Dalam hubungan ini, identifikasi diri menyangkut proses komitmen, yaitu ketika tingkat identifikasi organisasi menunjukkan sejauh mana orang melihat organisasi sebagai bagian dari diri mereka sendiri, komitmen aktor menjalani proses identifikasi yang khas atau perilaku (Meyer dan Auriacombe, 2019; Whetten, 2006). Ada dua hubungan identitas organisasi antara anggota dan organisasi, yaitu (1). Proses kognisi adalah ketika konsep diri anggota mengandung atribut yang sama dengan identitas organisasi; (2). Proses psikologis yang melibatkan komitmen ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi untuk menjadi bagian dari diri mereka sendiri dalam organisasi. Kekuatan identifikasi organisasi anggota mencerminkan sejauh mana isi konsep diri anggota terkait dengan keanggotaan organisasi. Proses identifikasi menunjukkan kesamaan self-self seseorang konsep yang mengandung atribut yang sama dengan yang ada di rumah sakit dalam identitas organisasi (Corley, dkk, 2006; Melewar dan Jenkins, 2002).

*Ketiga*, tindakan. Sebuah tindakan yang dilakukan menjadi cerminan bagi seseorang yang melihat dan memperhatikan tindakan tersebut, ketika seseorang atau sekelompok orang melakukan tindakan baik dengan tujuan

mensejahterakan masyarakat umum membuat suatu identitas dapat bernilai dengan baik dan begitu juga sebaliknya (Effendi, dkk, 2020; Sukanya, dkk, 2020). Tindakan yang dilakukan dengan baik memberikan manfaat untuk mendukung penguatan ketahanan sosial yang saat ini rentan terhadap tekanan (Andriyani, dkk, 2021; Tumanggor dan Dariyo, 2021). Anggota RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan identifikasi tindakan sebagai berikut: Mengabdikan waktu, pikiran, tenaga, dan apapun untuk PKU; Pemimpin memberi contoh, memiliki tanggung jawab, dan mengutamakan kejujuran; PKU mempengaruhi pekerjaan pegawai; Bertanggung jawab atas akreditasi; Bertindak dan bekerja sesuai job description dengan tanggung jawab yang tinggi; Seluruh pegawai menjadi duta dakwah yang harus berdakwah dimana saja; Mengikuti kegiatan Pemuda Muhammadiyah sebelum berada di PKU; Merasa ringan dalam menjalankan tugas PKU.

Selain itu tindakan yang dilakukan oleh anggota Muhammadiyah jika beraktifitas diluar PKU adalah bekerja sesuai harapan rumah sakit; misalnya, tidak ada keluhan. Mereka juga aktif di cabang, cabang pembantu, dan kegiatan Muhammadiyah dan Aisyiyah yang direkomendasikan oleh PKU, lebih banyak berkontribusi dalam pelayanan dan pendampingan klinis untuk praktik mahasiswa, membantu pasien miskin dengan berkomunikasi dengan PKU/Lazismu untuk meringankan/membebasan pembiayaan, mendampingi pasien dan memberikan pendidikan yang baik, dan memberikan pelayanan yang baik. Terkait dengan studi identifikasi oleh Afsar et al., mereka menemukan hubungan antara identitas organisasi dengan persepsi dan perilaku karyawan (Afsar, dkk, 2018). Identitas organisasi memerlukan persepsi dan

perilaku karyawan terhadap organisasinya. Sementara itu, identifikasi sangat penting karena bagaimana orang mendefinisikan diri mereka sendiri, mengkomunikasikan definisi itu kepada orang lain, dan menggunakan definisi itu untuk menavigasi kehidupan mereka, baik itu bekerja atau sebaliknya. Artinya dengan berbagai aspek tindakan yang dirasakan dan dilakukan oleh pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, tampak bahwa identifikasi diri mereka berkaitan dengan identitas organisasinya dalam berbagai perilaku positif.

Menurut teori identifikasi khususnya dalam identifikasi organisasi dalam menciptakan tindakan ketahanan sosial yaitu setiap anggota yang mengidentifikasi diri dengan organisasi berarti telah mengidentifikasi diri dengan identitas organisasi (Corley, dkk, 2006). Secara teoritis, hubungan erat antara karyawan dan organisasi dalam bentuk identifikasi organisasi antara lain karena kebugaran diri. Karyawan yang mengalami peningkatan tingkat identifikasi organisasi menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan, sebagai hasilnya, nilai-nilai ini diinternalisasi. Pada gilirannya, karyawan akan menunjukkan perilaku yang membantu organisasi mereka mencapai tujuannya (Afsar, dkk, 2018). Ketiga aspek pengetahuan, motivasi dan komitmen, dan tindakan juga merupakan nilai yang cocok antara anggota dan organisasinya. Dalam hubungan ini, identifikasi diri menyangkut proses komitmen, yaitu ketika tingkat identifikasi organisasi menunjukkan sejauh mana orang-orang datang untuk melihat organisasi sebagai bagian dari diri mereka sendiri. Dengan demikian, identifikasi diri adalah bentuk keterikatan psikologis yang terjadi ketika anggota mengadopsi karakteristik organisasi

sebagai karakteristik yang menentukan untuk diri mereka sendiri.

Merujuk pada Whetten, identitas adalah berbasis karakter, imperatif (wajib), terkait dengan standar kategori umum yang dipahami, dan diusulkan sebagai kebenaran, setara dengan kewajiban moral (Whetten, 2006). Menurut teori identitas, dalam identitas diri diperlukan adanya self-esteem yang positif atau self-esteem yang tinggi sehingga tidak sekedar membedakan diri dengan orang lain; pada saat yang sama, dia adalah aktor sosial di depan orang lain. Identitas berdasarkan karakter anggota organisasi akan mendorongnya untuk melakukan apa yang diharapkan oleh organisasi sambil menunjukkan siapa dirinya sebagai wakil atau bertindak atas nama organisasi, yang artinya tidak keluar dari karakter organisasi. Ashford mendeskripsikan bahwa konstruksi identitas organisasi kurang lebih tumpang tindih dengan konstruksi komitmen organisasi, loyalitas organisasi, kecocokan anggota-organisasi, kepemilikan psikologis, dan penyematan pekerjaan, yang semuanya melibatkan rasa keterikatan atau resonansi dengan organisasi." Mengenai identifikasi identitas dari tindakan organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebenarnya bukan "tumpang tindih", melainkan merupakan satu kesatuan yang utuh dalam keyakinan, kognisi, komitmen, dan orientasi tindakan direksi dan karyawan berdasarkan nilai-nilai Islam, Al-Ma'un, dan Muhammadiyah, yang mereka jadikan acuan dan standar perilaku. Nilai dan norma Islam dijadikan sebagai "pola perilaku" warga Muhammadiyah dalam menjalani kehidupan sehari-hari, sebagaimana tertuang dalam "Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah" (Muhammadiyah, 2013). Ini menandakan bahwa proses identifikasi

memasuki aspek "otak" dan "hati" (Corley, dkk, 2006). Proses identifikasi mendalam di RS PKU Muhammadiyah sangat penting karena merupakan 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 itu pekerjaan atau hal lain (Ashforth, dkk, 2008).

## SIMPULAN

Berdasar penjelasan tersebut di atas dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

*Pertama*, identitas organisasi di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang memiliki ciri khas Al-Ma'un yang khas, bersarang karena mengalami proses identifikasi yang terintegrasi ke dalam kesadaran individu dan kolektif anggota, berupa pengetahuan, motivasi dan komitmen, dan orientasi tindakan dalam pimpinan dan karyawan. Proses identifikasi diri anggota di RS PKU Muhammadiyah diwujudkan dalam konsep diri, referensi diri, pandangan diri, atau definisi diri. Hal itu tercermin dalam hal-hal seperti *self-governance* dan *self-actualization* serta melibatkan komitmen para aktor yang mengalami proses perilaku yang khas dalam organisasi Muhammadiyah. Selain itu, pegawai dan pimpinan RS PKU secara umum berupaya menjaga keberlangsungan nilai-nilai Islam, Al-Ma'un secara konsisten, dan Muhammadiyah untuk diinternalisasikan dalam berbagai fitur "AMANA" dan Aplikasi Perilaku Islami (API). kode Etik. Antara lain memuat orientasi "bekerja sebagai ibadah dan ihsan dalam pengabdian".

*Kedua*, fakta di lapangan mengungkapkan bahwa pengetahuan, komitmen, dan tindakan beberapa anggota

yang menunjukkan keselarasan nilai, dimana masih ditemukan pelayanan dari beberapa tenaga kesehatan (perawat, paramedis) di RS PKU Muhammadiyah yang telah tidak sepenuhnya menunjukkan perilaku Islam yang konsisten. Kasus di RS PKU menunjukkan bahwa nilai-nilai Al-Ma'un yang memiliki sejarah dalam kisah praktik KH Ahmad Dahlan tampaknya tidak cukup kuat untuk dijadikan sebagai ciri dan branding RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu, dalam hal identifikasi, masih terdapat ketidaksesuaian nilai pada sebagian anggota, meskipun secara umum proses pengidentifikasian nilai-nilai Al-Ma'un pada aspek pengetahuan, komitmen, dan tindakan masih cukup kuat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

*Ketiga*, secara teoritis, penelitian ini menghasilkan kebaruan atau kekhususan, sehingga menghasilkan konseptualisasi dan teori tentang keberadaan nilai-nilai khas, yaitu Al-Ma'un sebagai identitas organisasi dengan karakteristik CED (central, enduring, khas) yang bertujuan untuk meningkatkan dan penguatan ketahanan sosial. Nilai khas ini merupakan bagian dari nilai-nilai inti di Rumah Sakit Islam tertua, yang tetap mempertahankan orientasi sosial nirlaba tanpa kehilangan identitas dinamisnya dalam menghadapi orientasi profesional dan laba di era perkembangan organisasi modern dalam penguatan ketahanan sosial. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi tentang identitas organisasi, menjadikan Al-Ma'un sebagai ciri khas yang membedakan RS PKU Muhammadiyah dengan RS umum lainnya untuk menghadapi persaingan menuju RS unggulan yang selalu menegakkan nilai-nilai ketahanan sosial dalam kehidupan bermasyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Cheema, S., dan 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*, Vol. 25, No. 5, hh. 904–911. <<https://doi.org/10.1002/csr.1506>>
- Al-Kindi, M. S., 2019, *Ilmu Amaliyah Amal Ilmiah: Muhammadiyah sebagai Gerakan Ilmu dan Amal*. Suara Muhammadiyah.
- Andriyani, L., Murod, M., Sulastri, E., Gunanto, D., Sahrul, M., dan Andiani, D., 2021, Relasi Kuasa Elit Lokal Dan Pemerintah Lokal Dalam Penanganan Konflik Sosial Paska Pilkada Dalam Mendukung Ketahanan Sosial. *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol. 27, No. 1, hh. 39–64. <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22146/jkn.61155>>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., dan Corley, K. G., 2008, Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, Vol. 34, No. 3, hh. 325–374. <<https://doi.org/10.1177/0149206308316059>>
- Basque, J., dan Langley, A., 2018, Invoking Alphonse: The founder figure as a historical resource for organizational identity work. *Organization Studies*, Vol. 39, No. 12, hh. 1685–1708. <<https://doi.org/10.1177/0170840618789211>>
- Buil, I., Martínez, E., dan Matute, J., 2019, Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 77, hh. 64–75. <<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>>

- Corley, K. G., Harquail, C. V., Pratt, M. G., Glynn, M. A., Fiol, C. M., dan Hatch, M. J., 2006, Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 15, No. 2, hh. 85–99. <<https://doi.org/10.1177/1056492605285930>>
- Creswell, J., 2015, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih di antara lima pendekatan* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Dean, A. K., 2021, The pseudoscientist ‘priest’: religiously selling nanotechnology. *Journal of Marketing Management*, hh.1–23. <<https://doi.org/10.1080/0267257X.2021.1928266>>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., dan Harquail, C. V., 1994, Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2, h. 239. <<https://doi.org/10.2307/2393235>>
- Effendi, G. N., Purnomo, E. P., dan Malawani, A. D., 2020, Cash for Work? Extreme Poverty Solutions Based on Sustainable Development. *Journal of Economics and Policy*, Vol. 13, No. 2, hh. 379–392.
- Elsbach, K. D., dan Kramer, R. M., 1996, Members’ Responses to Organizational Identity Threats: Encountering and Countering the Business Week Rankings. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, No. 3, h. 442. <<https://doi.org/10.2307/2393938>>
- Fathani, A. T., dan Purnomo, E. P., 2020, Implementasi Nilai Pancasila Dalam Menekan Radikalisme Agama. *Mimbar Keadilan*, Vol. 13, No. 2, hh. 240–251.
- Fathani, A. T., dan Qodir, Z., 2020, Agama Musuh Pancasila? Studi Sejarah dan Peran Agama Dalam Lahirnya Pancasila. *Al-Qalam*, Vol. 26, No. 1, h. 117. <<https://doi.org/10.31969/alq.v26i1.828>>
- Fauzia, A., 2016, *Filantropi Islam: Sejarah dan Kontestasi Masyarakat Sipil dan Negara di Indonesia*. Gading Publishing.
- Garcia, G. A., 2017, Defined by Outcomes or Culture? Constructing an Organizational Identity for Hispanic-Serving Institutions. *American Educational Research Journal*, Vol. 54, No. 1, suppl, hh.111S-134S. <<https://doi.org/10.3102/0002831216669779>>
- Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L., dan Corley, K. G. (2013). Organizational Identity Formation and Change. *The Academy of Management Annals*, Vol. 7, No. 1, hh. 123–193. <<https://doi.org/10.1080/19416520.2013.762225>>
- Gioia, D. A., Schultz, M., dan Corley, K. G., 2000, Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, hh. 63. <<https://doi.org/10.2307/259263>>
- Gkorezis, P., dan Petridou, E., 2017, Corporate social responsibility and pro-environmental behaviour: organisational identification as a mediator. *European J. of International Management*, Vol. 11, No. 1, h. 1. <<https://doi.org/10.1504/EJIM.2017.081248>>
- Haslam, S. A., dan Ellemers, N., 2006, Social Identity in Industrial and Organizational Psychology: Concepts, Controversies and Contributions. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2005* (hh. 39–118). John Wiley dan Sons, Ltd. <<https://doi.org/10.1002/0470029307.ch2>>
- Hidayah, N., Mas’oed, M., dan Irawanto, B., 2017, Studi Ketahanan Sosial Pada Pemuda Penyelenggara Festival Film Dokumenter 2015. *Jurnal Ketahanan*

- Nasional*, Vol. 23, No. 2, h. 34. <<https://doi.org/10.22146/jkn.26296>>
- Himam, F., 2012, Identitas Organisasi: Eksplorasi Terhadap Dimensi dan Maknanya Bagi Perubahan Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 16, No. 2, hh. 198–204. <<https://doi.org/10.20885/jsb.vol16.iss2.art5>>
- Jarne, S., dan Maritz, L., 2014, Organizational identity in practice? How theoretical concepts of organizational identity are perceived in the empirical setting of Arla foods. *Diva.Portal*, hh. 1–79.
- Khairina, E., Purnomo, E. P., dan Malawnai, A. D., 2020, Sustainable Development Goals: Kebijakan Berwawasan Lingkungan Guna Menjaga Ketahanan Lingkungan Di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol. 26, No. 2, h. 155. <<https://doi.org/10.22146/jkn.52969>>
- Kreutzer, K., dan Rueede, D., 2019, Organizational identity consistency in a discontinuous corporate volunteering program. *European Management Journal*, Vol. 37, No. 4, hh. 455–467. <<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.12.003>>
- Latief, H., 2017, *Melayani Umat: Filantropi Islam dan Ideologi Kesejahteraan Kaum Modernis*. Suara Muhammadiyah.
- Macpherson, I., Brooker, R., dan 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*, Vol. 3, No. 1, hh. 49–61. <<https://doi.org/10.1080/136455700294923>>
- Maharani, S. D., Sutarmanto, H., Zubaidi, A., Ketahanan, I., Pancasila, I., Pancasila, P. S., Psikologi, F., Zubaidi, A., dan Filsafat, F., 2019, Indeks Ketahanan Ideologi Pancasila. *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol. 25, No. 2, hh. 277–294. <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22146/jkn.31823>>
- Mardiyah, S., Wahidin, D., Kaelan, K., dan Armawi, A., 2021, Strategi Transformasi Sosial Komunitas Prenjak Tapak dalam Penguatan Ecological Citizenship Terhadap Ketahanan Lingkungan Daerah Kota Semarang. *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol. 27, No. 2, hh. 168–186. <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22146/jkn.64606>>
- Meijer, A. J., dan Torenvlied, R., 2014, Social Media and the New Organization of Government Communications : An Empirical Analysis of Twitter Usage by the Dutch Police. *American Review of Public Administration*. <<https://doi.org/10.1177/0275074014551381>>
- Melewar, T. C., dan Jenkins, E., 2002, Defining the Corporate Identity Construct. *Corporate Reputation Review*, Vol. 5, No. 1, hh. 76–90. <<https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540166>>
- Meyer, N., dan Auriacombe, C., 2019, Good urban governance and city resilience: An afrocentric approach to sustainable development. *Sustainability (Switzerland)*, Vol. 11, No. 19. <<https://doi.org/10.3390/su11195514>>
- Muhammadiyah, P. P., 2013, *Buku Utama Panduan Dakwah Amal Usaha Kesehatan Muhammadiyah*. Suara Muhammadiyah.
- Muhammadiyah, P. P., 2020a, Panduan Dakwah Rumah Sakit Muhammadiyah/Aisyiyah. In *Majlis Tabligh dan Majlis PKU PP Muhammadiyah*.
- Muhammadiyah, P. P., 2020b, *Panduan Pengembangan Program Kesehatan*

- Masyarakat di Amal Usaha Kesehatan (AUK) Muhammadiyah- 'Aisyiah*. Majelis Pembina Kesehatan Umum Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Purnomo, E. P., Agustiyara, A., Ramdani, R., Trisnawati, D. W., Anand, P. B., dan Fathani, A. T., 2021, Developing the Assessment and Indicators for Local Institutions in Dealing with Forest Fire Dilemmas. *Forests*, Vol. 12, No. 6, h. 704. <<https://doi.org/10.3390/fl2060704>>
- Purnomo, E. P., Fadhlurrohmah, M. I., Salsabila, L., Fathani, A. T., Sujud, S., dan Widowaty, Y., 2021, *Analysis of Sustainable Health Development Goals in Improving Public Health* (T. Antipova (ed.); Vol. 1352). Springer International Publishing. <<https://doi.org/10.1007/978-3-030-71782-7>>
- Scholl, H. J., dan Scholl, M. C., 2014, *Smart Governance: A Roadmap for Research and Practice. 1*. <<https://doi.org/10.9776/14060>>
- Su, L., dan Swanson, S. R., 2019, Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism Management*, Vol. 72, hh. 437–450. <<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.01.009>>
- Sukanya, A., Panyasing, S., Kampaengsirichai, J., & Eko. (2020). Human Security of Pensionable Officials and Elderly Association Members: The Case of Thailand. *International Journal of Economics and Business Administration*, VIII(Issue 4), hh. 30–43. <<https://doi.org/10.35808/ijeba/566>>
- Sulastri, E., Purnomo, E. P., Setiawan, A., Fathani, A. T., dan Oktiawan, C., 2020, Pertarungan Perempuan Dalam Demokrasi Dunia Politik Untuk Mendukung Ketahanan Sosial Politik Di DKI Jakarta. *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol. 26, No. 3, hh. 308–332. <<https://doi.org//dx.doi.org/10.22146/jkn.61152>>
- Tumanggor, R. O., dan Dariyo, A., 2021, Peran Spiritual Well-Being Untuk Menumbuhkembangkan Kesehatan Mental Demi Mewujudkan Ketahanan Sosial Pada Masyarakat Korban Konflik Sosial Di Aceh Singkil. *Jurnal Ketahanan Nasional*, Vol. 27, No. 1, hh. 1–15.
- Whetten, D. A., 2006, Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 15, No. 3, hh. 219–234. <<https://doi.org/10.1177/1056492606291200>>
- Whetten, D. A., dan Mackey, A., 2002, A Social Actor Conception of Organizational Identity and Its Implications for the Study of Organizational Reputation. *Business & Society*, Vol. 41, No. 4, hh. 393–414. <<https://doi.org/10.1177/0007650302238775>>
- Williams-Gualandi, D., 2020, The cultural group in intercultural understanding: implications for teaching from a social identity theory perspective. *Journal of Research in International Education*, Vol. 19, No. 3, hh. 233–250. <<https://doi.org/10.1177/1475240920978712>>
- Zhou, M., Cao, J., dan Lin, B., 2021, CEO organizational identification and firm cash holdings. *China Journal of Accounting Research*, Vol. 14, No. 2, hh. 183–205. <<https://doi.org/10.1016/j.cjar.2021.03.001>>