

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM**

Pada bab ini akan dijabarkan mengenai RS Banyumanik 1 Semarang mencakup sejarah singkat, visi dan misi perusahaan, nilai-nilai dasar, motto, filosofi, struktur organisasi dan karakteristik responden RS Banyumanik Semarang.

#### **2.1 Sejarah Singkat RS Banyumanik 1 Semarang**

RS Banyumanik 1 Semarang awalnya didirikan pada tahun 1989 dengan nama RS Prof. Dr. Hars Danubroto, yang diambil dari nama pendiri sekaligus merupakan pemilik rumah sakit pada saat itu. Pada masa awal operasionalnya, rumah sakit berada di bawah naungan Yayasan Romo Ibu dan telah memperoleh izin operasional sementara dari Departemen Kesehatan. Seiring dengan perkembangan organisasi dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, pada tahun 1998 kepemilikan rumah sakit beralih kepada Yayasan Nurul Aini. Sebagai rumah sakit swasta yang dikelola oleh yayasan, pada tahun 2000 nama rumah sakit secara resmi diubah menjadi Rumah Sakit Banyumanik. Perubahan nama tersebut dilakukan sebagai tindak lanjut atas ketentuan Kementerian Kesehatan yang tidak memperkenankan penggunaan nama individu yang masih hidup sebagai nama institusi pelayanan kesehatan, serta mempertimbangkan lokasi rumah sakit yang berada di wilayah Banyumanik, Semarang. Pada tahun yang sama, Rumah Sakit Banyumanik memperoleh izin operasional tetap dari Departemen Kesehatan sehingga secara resmi diakui sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan bagi

masyarakat. Selanjutnya pada tahun 2001, RS Banyumanik 1 Semarang ini kembali mengalami perubahan kepemilikan dan berada di bawah Yayasan Al Manshurin. Namun, karena telah terdapat yayasan dengan nama yang sama di wilayah Semarang, pada tahun 2026 nama yayasan tersebut disesuaikan menjadi Yayasan Al Manshurin Semarang. Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang diklasifikasikan sebagai rumah sakit umum tipe D yang beralamat di Jalan Bina Remaja Nomor 61 Srandol Wetan, Semarang. Lokasi Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang dinilai strategis karena berada di pusat Kecamatan Banyumanik, mudah dijangkau menggunakan transportasi umum, dan berdekatan dengan kawasan permukiman masyarakat.

## **2.2 Visi, Misi, Nilai-Nilai Dasar, Motto, Filosofi dan Layanan di RS Banyumanik 1 Semarang**

### **2.2.1 Visi RS Banyumanik 1 Semarang**

Visi Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang adalah menjadi rumah sakit umum pilihan utama masyarakat dalam meningkatkan derajat kesehatan yang optimal.

### **2.2.3 Misi RS Banyumanik 1 Semarang**

Misi Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang :

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang terbaik kepada masyarakat secara efektif dan efisien.
2. Menyediakan Sumber Daya Manusia yang religius dan profesional.
3. Menyediakan sarana dan prasarana pendukung sesuai dengan standar pelayanan.

#### **2.2.4 Nilai-Nilai Dasar RS Banyumanik 1 Semarang**

Nilai-nilai dasar yang dianut di RS Banyumanik 1 Semarang adalah:

1. Jujur (*Honest*)
2. Amanah (*Trust*)
3. Rukun (*Harmony*)
4. Kompak (*Integrity*)
5. Kerjasama yang baik (*Team work*)
6. *Mujhid muzhid* (*Effective and efficient*)

#### **2.2.5 Motto RS Banyumanik 1 Semarang**

Motto RS Banyumanik 1 Semarang adalah Kesembuhan Anda harapan kami.

#### **2.2.6 Filosofi RS Banyumanik Semarang**

Filosofi RS Banyumanik 1 Semarang adalah Mengedepankan pelayanan yang berbasis akhlakul karimah.

#### **2.2.7 Layanan RS Banyumanik Semarang**

Layanan di RS Banyumanik 1 Semarang sebagai berikut:

1. Instalasi Gawat Darurat 24 jam
2. Instalasi Rawat Inap
3. Instalasi Rawat Jalan

Terdiri dari klinik umum dan poliklinik spesialis. Poliklinik Spesialis di RS Banyumanik antara lain:

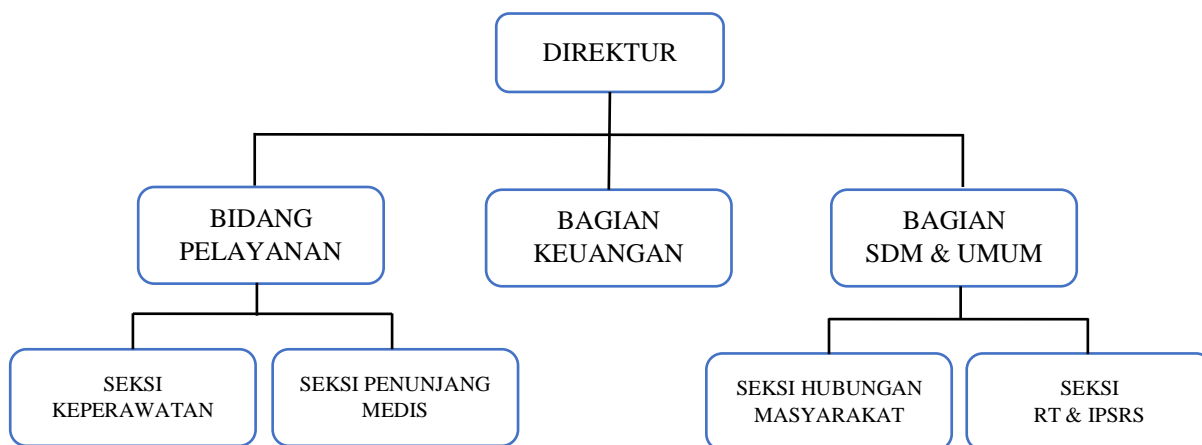
- Klinik Penyakit Dalam
- Klinik Mata

- Klinik THT
  - Klinik Penyakit Kulit, Kelamin dan Estetika
  - Klinik Saraf/ Neuro
  - Klinik Kesehatan Anak
  - Klinik Kebidanan dan Kandungan
  - Klinik Bedah
  - Klinik Kesehatan Jiwa
  - Kedokteran Fisik dan Rehabilitasi
  - Klinik Gigi
  - Klinik Fisioterapi
  - Klinik Konsultasi Gizi
4. Instalasi Kamar Operasi
  5. Instalasi Farmasi
  6. Instalasi Radiologi
  7. Instalasi Laboratorium
  8. Instalasi Gizi
  9. Homecare

### **2.3 Struktur Organisasi RS Banyumanik**

Struktur organisasi merupakan bentuk pengaturan formal yang digunakan untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas dalam organisasi melalui pembagian tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab. (Robbins & Coulter, 2007:284) menyatakan bahwa struktur organisasi menunjukkan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Oleh karena itu, struktur organisasi menjadi landasan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang sistematis antarbagian sehingga setiap unit dapat menjalankan perannya secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya mewujudkan rumah sakit yang efektif, efisien, dan akuntabel serta mendukung pencapaian visi dan misi

organisasi, RS Banyumanik 1 Semarang menerapkan struktur organisasi yang berlandaskan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan tata kelola klinis yang baik (*Good Clinical Governance*), sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Struktur Organisasi**

Sumber : RS Banyumanik Semarang, 2026

### 2.3.1 Penjelasan Struktur Organisasi

#### 2.3.1.1 Direktur

Pengelola Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang dilakukan oleh Direktur. Direktur bertugas melaksanakan Visi, Misi & Tujuan serta kebijakan pengelola Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang yang ditetapkan atau disetujui oleh Badan Pengurus Yayasan Al Manshurin Semarang.

Masa bakti Direktur adalah 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali dengan ketentuan tidak lebih dari 2 (dua) kali masa bakti berturut-turut. Masa bakti tersebut bisa diperpanjang lebih dari 2 (dua) kali atas kebijaksanaan Badan Pengurus Yayasan Al Manshurin Semarang.

Tugas dan Wewenang Direktur adalah :

1. Memimpin dan mengurus Rumah Sakit Banyumanik Semarang sesuai dengan tujuan Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang dengan senantiasa berusaha meningkatkan daya guna dan hasil guna.
2. Menguasai, memelihara dan mengelola kekayaan Rumah Sakit Banyumanik Semarang.
3. Mewakili Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang didalam dan diluar pengadilan.
4. Melaksanakan kebijakan pengembangan usaha dalam mengelola Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang sebagaimana yang telah digariskan oleh Yayasan Al Manshurin Semarang.
5. Menetapkan kebijakan operasional Rumah Sakit Banyumanik Semarang.
6. Menyiapkan Rencana Jangka Panjang dan Rencana Kerja dan Anggaran Rumah Sakit Banyumanik Semarang.
7. Mengadakan dan memelihara pembukuan serta administrasi Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang sesuai dengan kelaziman yang berlaku bagi Rumah Sakit Banyumanik Semarang.
8. Menerapkan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Banyumanik Semarang, termasuk pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab pada setiap unit kerja, setelah memperoleh persetujuan dari Badan Pengurus Yayasan Al Manshurin Semarang.

9. Melaksanakan proses pengangkatan dan pemberhentian karyawan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mendapatkan persetujuan Ketua Yayasan Al Manshurin Semarang.
10. Membuat ketetapan tentang tarif Jasa Pelayanan dan Tindakan Dokter setelah berkonsultasi dengan Yayasan Al Manshurin Semarang.
11. Mengangkat dan memberhentikan tenaga honorer sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.
12. Menetapkan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku.
13. Menyiapkan laporan berkala dan laporan tahunan.
14. Mengevaluasi kinerja pejabat struktural Rumah Sakit Banyumanik Semarang.
15. Mengumumkan visi, misi dan tujuan Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang ke publik, apabila berhalangan hadir bisa didelegasikan kepada Kepala Bidang.
16. Memberikan persetujuan atas kegiatan pendidikan tenaga profesional kesehatan dan penelitian, serta melakukan pengawasan secara berkelanjutan untuk memastikan mutu dan efektivitas program sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tanggung jawab Direktur meliputi:

1. Kebenaran kebijakan Rumah Sakit Banyumanik Semarang.

2. Kelancaran, efektifitas dan efisien kegiatan Rumah Sakit Banyumanik Semarang.
3. Kebenaran program kerja, pengendalian, pengawasan dan pelaksanaan serta laporan kegiatannya.

### **2.3.1.2 Direksi**

Direksi terdiri Direktur dan Kepala Bidang/ Bagian di bawahnya, yaitu:

1. Kepala Bidang Pelayanan
2. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum
3. Kepala Bagian Keuangan

Direksi memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

1. Mempertahankan pertumbuhan perusahaan
2. Merancang, menghubungkan, dan mengotrol kegiatan dalam perusahaan
3. Mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan kepada pemilik.

### **2.3.1.3 Rapat Direksi**

Rapat Direksi adalah rapat yang diselenggarakan oleh Direktur bersama Kepala Bidang/ Bagian di Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu sekali. Keputusan rapat Direktur diambil atas dasar musyawarah untuk mufakat. Dalam hal tidak tercapai kata sepakat, maka keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak ataupun kebijakan Direktur. Dalam rapat tertentu yang bersifat khusus Direktur dapat mengundang Badan Pengurus Yayasan Al Manshurin Semarang. Setiap rapat dibuat notulen rapat.

## **2.4 Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan**

Setiap karyawan RS Banyumanik 1 Semarang berhak untuk:

1. Mendapatkan tugas dan pekerjaan sesuai dengan posisinya yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direktur.
2. Mendapatkan imbalan berupa upah, tunjangan dan pendapatan lain yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sesuai dengan kemampuan Perusahaan.
3. Mendapatkan kenaikan upah dan tunjangan.
4. Mengembangkan kreatifitas.
5. Mengemukakan pendapat dengan santun kepada atasan sesuai dengan hirarki.
6. Membela diri apabila menerima tuduhan yang dirasakan tidak benar.
7. Mendapatkan cuti tahunan bagi yang telah bekerja satu tahun.
8. Cuti di luar tanggungan Perusahaan.
9. Mendapatkan ijin untuk menunaikan ibadah haji dan umroh.
10. Mendapatkan cuti dalam hal penting.
11. Mendapatkan cuti karena sakit.
12. Mendapatkan cuti melahirkan anak.
13. Mengundurkan diri keluar dari pekerjaan.
14. Mendapatkan uang pesangon bagi Karyawan yang memenuhi syarat.
15. Mendapatkan upah lembur bagi Karyawan yang kerja lembur.
16. Mendapat jaminan sosial tenaga kerja.
17. Mendapatkan perlindungan keselamatan kerja.

18. Mendapatkan pakaian kerja.
19. Mendapatkan tunjangan hari raya.
20. Mendapatkan bimbingan dalam melaksanakan tugas
21. Memperoleh bantuan hukum/ pendampingan hukum dari Perusahaan atas biaya Perusahaan, bagi Karyawan yang terancam dan atau terkena tindakan hukum oleh yang berwajib dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.

Berikut tunjangan yang diberikan oleh RS Banyumanik 1 Semarang kepada karyawannya, antara lain:

1. Asuransi tenaga kerja meliputi BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, rutinitas cek kesehatan (sesuai kriteria).
2. Tunjangan pada hari besar (THR)
3. Beasiswa pendidikan dan pelatihan
4. Tali asih meliputi karyawan sakit rawat inap, melahirkan anak, pernikahan dan kematian.
5. Pesangon, bagi yang memenuhi syarat.
6. Bonus apabila target tercapai
7. Uang perjalanan dinas

## **2.5 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama

bekerja. Data karakteristik responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang. Menurut Sugiyono (2019), karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai objek penelitian sehingga dapat membantu peneliti dalam memahami kondisi responden yang menjadi sumber data penelitian.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif RS Banyumanik 1 Semarang yang memiliki masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun. Jumlah populasi yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 92 orang. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, sampel yang digunakan berjumlah 92 responden, sehingga penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi sebenarnya dari populasi yang diteliti.

### 2.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada sub-bab ini akan disajikan terkait karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 92 responden. Dimana karyawan RS Banyumanik 1 Semarang terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-laki            | 31               | 34%               |
| Perempuan            | 61               | 66%               |
| Total                | 92               | 100%              |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2.1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden atau 66%, sedangkan responden laki-

laki sebanyak 31 responden atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang didominasi oleh perempuan.

Dominasi perempuan di rumah sakit terutama sebagai perawat dan tenaga administrasi umum terjadi karena profesi ini berakar dari penilaian atau asumsi masyarakat yang mengaitkan sifat empati, mengasuh, dan kesabaran dengan perempuan. Profesi merawat sangat lekat dengan citra pengasuh dan penyembuh yang dianggap sesuai dengan kodrat feminin dalam budaya sosial. Pekerjaan pelayanan kesehatan yang membutuhkan kesabaran tingkat tinggi sering kali dipersepsikan oleh masyarakat luas sebagai ranah perempuan. Selain itu, saat awal pendaftaran karyawan di RS Banyumanik 1 Semarang, peminatnya lebih banyak dari kalangan perempuan dibandingkan laki-laki. Di sisi lain, peran laki-laki di perusahaan ini lebih lekat kepada bagian yang membutuhkan tenaga ekstra sehingga karyawannya pun menyesuaikan dengan beban dan kualifikasi kerjanya.

### 2.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Subbab ini memaparkan terkait karakteristik responden berdasarkan usia yang berjumlah 92 responden.

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| ≤ 25 Tahun    | 14        | 8%         |
| 26 – 30 Tahun | 47        | 59%        |
| 31 – 35 tahun | 12        | 14%        |
| 36 – 40 tahun | 8         | 11%        |
| > 40 Tahun    | 11        | 9%         |
| Total         | 92        | 100%       |

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Mengacu pada Tabel 2.2, distribusi responden menurut kelompok usia menunjukkan bahwa kelompok usia 26–30 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 47 orang atau sebesar 59% dari total responden. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komposisi responden penelitian didominasi oleh individu yang berusia produktif dan termasuk kelompok pekerja dewasa muda yang umumnya memiliki tingkat energi, adaptabilitas, serta kemampuan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas organisasi. Selanjutnya, responden dengan usia 31–35 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 14%. Kelompok usia ini menggambarkan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja dan kematangan profesional yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Kemudian, responden berusia 36–40 tahun memiliki proporsi paling kecil, yaitu sebanyak 8 orang atau 11%. Responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 11 orang atau 9%. Kelompok usia tersebut menunjukkan adanya variasi pengalaman dan tingkat kedewasaan dalam lingkungan kerja. Sementara itu, responden berusia di bawah 25 tahun sebanyak 14 orang atau 8%. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi kelompok usia dewasa muda, sehingga dapat menggambarkan kondisi responden yang masih berada pada rentang usia produktif dan aktif dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

### **2.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pada sub-bab ini akan disajikan terkait karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 92 responden.

**Tabel 6.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| <b>Pendidikan</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|------------------|-------------------|
| SMA               | 23               | 25%               |
| D3                | 50               | 54%               |
| S1                | 19               | 21%               |
| Total             | 92               | 100%              |

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2.3, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan D3, yaitu sebanyak 50 orang atau 54% dari total 92 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan diploma yang umumnya berorientasi pada keterampilan teknis dan praktik kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 23 orang atau sebesar 25%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa cukup banyak responden yang memiliki pendidikan menengah, namun tetap mampu berkontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi. Responden dengan pendidikan terakhir SMA di RS Banyumanik Semarang antara lain adalah juru masak, satpam, driver, laundry dan kasir. Sementara itu, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 19 orang atau sebesar 21%, yang menunjukkan bahwa sebagian responden telah menempuh pendidikan pada jenjang sarjana. Secara keseluruhan, temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kualifikasi pendidikan lulusan D3. Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga kerja dalam organisasi lebih banyak berasal dari pendidikan vokasional yang berfokus pada kemampuan praktis serta keterampilan kerja dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

#### 2.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada sub-bab ini akan disajikan terkait karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang berjumlah 92 responden.

**Tabel 7.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| 1–5 tahun    | 70        | 76%        |
| 6–10 tahun   | 2         | 2%         |
| > 10 tahun   | 20        | 22%        |
| Total        | 92        | 100%       |

Sumber : Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2.4, hasil analisis karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa kelompok dengan masa kerja 1–5 tahun mendominasi, yaitu sebanyak 70 responden atau 76%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang relatif memadai dalam memahami tugas, nilai budaya organisasi, serta mekanisme kerja yang berlaku di institusi tersebut. Karyawan dengan usia 1–5 tahun adalah karyawan dengan jenjang kontrak hingga karyawan tetap, tetapi masih ada karyawan dengan lama bekerja lebih dari satu tahun namun masih berstatus kontrak karena kualifikasi dari perusahaan, seperti *driver*, satpam dan laundry. Selanjutnya, responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 22%. Kelompok ini menunjukkan adanya karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang panjang sehingga memiliki pemahaman dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sementara itu, responden dengan lama bekerja 6–10 tahun hanya sebanyak 2 orang atau sebesar 2%. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa kelompok masa kerja menengah relatif sedikit

dibandingkan kelompok lainnya. Adapun responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun tidak ditemukan dalam penelitian ini atau sebesar 0%, yang berarti seluruh responden telah memiliki pengalaman kerja minimal lebih dari satu tahun. Secara keseluruhan, distribusi masa kerja responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup serta berada pada periode produktif, sehingga diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.