

# Analisis Kesehatan Manajemen Keuangan Menggunakan Instrumen 7's McKensey

**Suryo Pratolo<sup>\*1</sup>, Ilham Maulana Saud<sup>2</sup>**

[Program Studi Akuntansi](#), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta,  
Emailsuryo@umy.ac.id  
DOI: 10.18196/ppm.41.850

## Abstrak

*Kabupaten Kulon Progo terus berbenah menyongsong kemajuan menjadi kabupaten berskala internasional dengan beroperasinya Bandara Internasional New Yogyakarta International Airport. Sebagai kabupaten yang berskala internasional, Kulon Progo haruslah memiliki sarana layanan kesehatan publik bertaraf internasional. Muhammadiyah terus berupaya menjadi bagian pelayanan kesehatan melalui Pusat Kesehatan Umum Muhammadiyah (PKU) yang memiliki Klinik Pratama PKU Muhammadiyah Wates yang sebelumnya merupakan Rumah Sakit tipe-D. Saat ini masih terdapat permasalahan yang dihadapi oleh PKU Wates dalam rangka mewujudkan layanan kesehatan berkembang. Pada dasarnya, PKU Wates berpotensi menjadi amal usaha kesehatan bertaraf internasional dengan posisi strategis dengan dukungan PKU Kota Yogyakarta dan PKU Gamping yang memiliki sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, serta Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang memiliki Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Dengan dukungan sumber daya yang lengkap tersebut, yang perlu ditinjau dari PKU Wates adalah aspek manajerial saat ini sehingga siap untuk memantaskan diri menjadi Rumah Sakit bertaraf Internasional. Dengan latar belakang masalah di atas, Program Pengabdian Masyarakat (PPM) Muhammadiyah segera melakukan asesmen pada kesehatan organisasional PKU Muhammadiyah Wates, khususnya aspek kesehatan keuangan dengan menggunakan pendekatan model 7's McKinsey, yaitu strategy, structure, systems, staff, skills, dan share-values sehingga bisa dirumuskan potensi yang terukur untuk strategi sinergis antar-Amal Usaha Muhammadiyah. Hasil PPM Muhammadiyah ini menunjukkan bahwa kesehatan kesehatan PKU Muhammadiyah Wates secara detail belum menunjukkan kualitas 7'S secara optimal.*

*Kata Kunci: 7s Mc Kensey, kinerja keuangan, kinerja non keuangan, PKU Muhammadiyah*

## Pendahuluan

Rumah sakit didirikan dengan tujuan memberikan suatu pelayanan kesehatan, di antaranya dalam bentuk perawatan, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis, dan diagnostik lainnya yang dibutuhkan oleh pasien dalam batas-batas kemampuan teknologi dan sarana yang disediakan oleh rumah sakit (Maharani dkk dalam Fathah, 2019). Kesehatan keuangan organisasi merupakan salahsatu aspek utama kesehatan organisasi. Kesehatan keuangan akan mendukung kesehatan aspek manajerial lainnya, seperti sumber daya manusia, layanan, sarana prasarana, dan hubungan masyarakat. Implementasi tata kelola organisasi sangat tergantung pada beberapa faktor. Kunci terpenting di antara faktor-faktor tersebut ialah struktur, sistem, gaya, *shared value* yang ditujukan untuk memperjuangkan kepentingan bersama organisasi (Bismark et.al, 2018). Kerangka kerja 7s McKinsey adalah sebuah alat yang digunakan untuk menganalisis aspek internal organisasi dengan menggunakan tujuh elemen utama, yaitu *Strategy, Structure, Systems, Staff, Skills, Style, dan Share-values*.

Model analisis 7s McKinsey ini diperkenalkan oleh Tom Peters dan Robert Waterman yang bekerja sebagai Konsultan di Perusahaan McKinsey & Company pada tahun 1980-an (Masfi, Achmad, 2018). Menurut mereka, keselarasan ketujuh elemen tersebut dalam organisasi merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi. Ketujuh elemen yang dimaksud dalam McKinsey 7s ini memiliki hubungan yang saling ketergantungan (Ravanfar, Mohammad, M. 2015). Perubahan pada satu elemen akan memengaruhi elemen lainnya. Model 7s McKinsey ini dapat diterapkan pada berbagai situasi dan merupakan sebuah alat yang sangat baik dalam merancang bentuk suatu organisasi, meningkatkan kinerja organisasi, menguji faktor-faktor

perubahan pada organisasi, menyeleraskan departemen dan proses selama akuisisi dan merger, serta menentukan strategi yang terbaik untuk organisasi (Putri,Fitrina, N. F., 2018).

Aspek S yang pertama adalah *Strategi* yang merupakan suatu rumusan organisasi yang digunakan untuk mempertahankan dan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam persaingan. Strategi pada dasarnya memiliki arahan yang tegas dan jelas sehingga setiap individu ataupun kelompok mengetahui dengan jelas tentang cara yang harus digunakan untuk mencapai sasaran organisasi. S yang kedua adalah *Struktur*, yaitu struktur organisasi yang mengatur sistem kerja, komunikasi, wewenang dan tanggung jawab, sertapendelegasian tugas kepada unit kerja atau orang-orang tertentu untuk mencapai sasaran organisasi. Struktur merupakan elemen yang dapat terlihat sehingga mudah untuk mengatur ataupun mengubahnya. S yang ketiga adalah *Sistem*, yaitu proses dan prosedur organisasi yang berisikan kegiatan operasional sehari-hari dan pembuatan keputusan dalam perusahaan. Sistem ini merupakan fokus utama manajemen apabila terjadi perubahan organisasi dalam suatu perusahaan. S yang keempat adalah *Staf*, yaitu karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Aspek Staf berkaitan dengan bagaimana karyawan tersebut diseleksi, direkrut, dilatih, dimotivasi dan dihargai. S yang kelima adalah *Skill*, yaitu kemampuan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Skill atau keterampilan yang dimaksud ini juga termasuk kapabilitas dan kompetensinya. S yang keenam adalah *Style*, yaitu gaya kepemimpinan manajemen yang digunakan dalam organisasi untuk mencapai sasaran perusahaannya. S yang ketujuh adalah *Shared Value* merupakan inti utama dari 7s McKinsey karena berkaitan dengan nilai-nilai inti perusahaan yang menjadi budayanya. *Share Values* pada dasarnya adalah standar ataupun norma-norma yang menjadi panduan perilaku bagi semua karyawan dan manajemen perusahaan. Ketujuh aspek dari 7 s McKensey itulah yang digunakan sebagai indikator kesehatan manajemen keuangan pada PKU Muhammadiyah Wates.

## Metode Pelaksanaan

Analisis kesehatan organisasional khususnya pada aspek manajemen keuangan PKU Wates telah terlaksana melalui beberapa kegiatan (Santosa, Erwin., Pransisca, Yunita, 2013) :

1. Sosialisasi kepada mitra terkait penilaian kesehatan manajemen keuangan yang akan dilakukan oleh tim pengabdian PKM-Muhammadiyah. Kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan pemahaman tentang bagian-bagian yang menjadi penilaian kesehatan manajemen keuangan dan untuk memberikan masukan-masukan perbaikan demi meningkatkan kesehatan manajemen keuangan PKU Wates.
2. Perancangan instrumen dan pengumpulan data awal berupa kuesioner untuk memperoleh informasi awal terkait kesehatan manajemen keuangan PKU Wates saat ini dari aspek-aspek 7s McKinsey (*strategy, structure, systems, staff, skills, style, dan share-values*).
3. Pengelolaan data awal dengan analisis statistik deskriptif sebagai bentuk telaah level 1. Berdasarkan hasil olah data tersebut, didapatkan informasi awal terkait kondisi kesehatan manajemen keuangan PKU Wates berdasarkan 7s McKinsey.
4. Dilanjutkan dengan konfirmasi level 2, yaitu dengan wawancara untuk mengkonfirmasi hasil analisis level 1.
5. Perumusan kesimpulan tentang kesehatan manajemen keuangan PKU Muhammadiyah

Wates, baik secara kuantitatif dari hasil statistik deksriptif maupun secara kualitatif.

## Hasil dan Pembahasan

### a. S1: Strategi

**Descriptive Statistics variabel Strategy**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Dokumen	4	3.50	4.00	3.8750	.25000	Tinggi
Indikator	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi
Evaluasi	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi
Rata rata	4	3.83	4.00	3.9583	.08333	Tinggi

Dari rata-rata semua dimensi strategi, yaitu aspek dokumen, indikator, dan evaluasi, ditunjukkan hasil nilai 3,9583. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat penilaian responden atas kesehatan aspek strategi manajemen keuangan tinggi. Pada tahap konfirmasi, berdasarkan wawancara kepada informan (Bapak R) mengenai ketersediaan dokumen rencana strategi, diungkapkan bahwa

*“Klinik ini tidak mempunyai dokumen rencana strategis, tetapi mempunyai dokumen rencana tahunan dalam bidang keuangan. Dokumen itu tidak dirincikan secara lengkap tentang setiap kegiatan yang sudah direncanakan, ada yang terlaksana dan tidak terlaksana, dalam penyusunan rencana tahunan melibatkan semua staf klinik pratama”*

Hal ini juga didukung oleh pernyataan staf lainnya (Bapak E) ;

*“Lebih tepatnya, dokumen seperti di dalamnya program kerja, visi dan misi, RAPB, tetapi tidak terinci, misalnya program medis, penunjang apa”*

Untuk keberadaan indikator kinerja dari suatu strategi didapatkan hasil wawancara sebagai berikut:

*“Kita tidak mempunyai indikator mutu, tetapi kita lihat sewaktu hari itu. Jika pendapatan naik, maka kita menganggap itu suatu keberhasilan untuk klinik ini dengan pelaporan yang baik, akuntabel” (Bapak E).*

Pada dimensi evaluasi, ini sangat terkait dengan keberadaan indikator. Indikator yang belum *established* menyebabkan evaluasi kinerjanya pun menjadi ambigu. Pada umumnya, setelah klinik melakukan aktivitasnya, dilakukan evaluasi untuk meninjau kembali aktivitas atau hasilnya agar kita tahu cara yang perlu ditingkatkan, diperbaiki, dinilai cukup atau kurangnya penggunaan biaya dalam klinik pratama PKU Muhammadiyah Wates. Dua narasumber dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa pengevaluasian biaya diterapkan di Klinik Pratama PKU Muhammadiyah Wates,

*“Oh iya, kita ada evaluasi biaya agar mendapat kendali biaya dalam rumah sakit yang rutin dievaluasi setiap akhir tahun. Contohnya evaluasi kami hasilnya setahun ini adanya pandemi, klinik ini tidak banyak yang dikunjungi, berbeda sebelum adanya pandemi”, (Bapak R)*

*“Ada evaluasi nanti biasanya di akhir tahun, lalu menghasilkan kendali mutu dan kendali biaya di akhirtahun” (Bapak E)*

Kesimpulan analisis aspek strategi menunjukkan bahwa kesehatan manajemen keuangan PKU wates dari aspek strategi belumlah optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dalam

pembuatan strategi yang terdokumentasi yang diikuti dengan adanya indikator kinerja yang terukur dan dilakukan evaluasi atas capaian kinerja keuangan serta adanya *follow up* atas evaluasi tersebut.

## b. S2: Struktur

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Komponen	4	3.60	4.00	3.9000	.20000	Tinggi
Dokumen	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi
<b>Rata_rata</b>	<b>4</b>	<b>3.80</b>	<b>4.00</b>	<b>3.9500</b>	<b>.10000</b>	<b>Tinggi</b>

Dari rata-rata dari semua dimensi aspek struktur, yaitu dimensi komponen struktur dan dokumen struktur, adalah sebesar 3,9500. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat penilaian responden tinggi. Dari hasil konfirmasi survei dan wawancara, didapatkan bahwa PKU Muhammadiyah wates belum mempunyai aturan yang tertulis alur struktur keuangan sebagai berikut:

*“Di dalam klinik ini tidak ada aturan tertulis yang penting tersusun baik dan terstruktur,”*  
(Bapak R)

Pertanyaan tersebut didukung Bapak E. Ia berkata, “Iya, tidak ada tata aturan pembukuan yang tertulis, yang terpenting bagi kami tertulis rapi karena klinik pendapatannya tidak seperti rumah sakit bermiliar-miliar.”

Hasil konfirmasi lapangan tersebut menunjukkan bahwa komponen struktur keuangan padadasarnya masih harus ditinjau ulang. Dalam aturan pembukuan yang tertulis dan terstruktur, PKU Muhammadiyah wates tidak menulis aturan tersebut, yang terpenting terstruktur rapi dan jelas karena dalam pendapatan rumah sakit dan klinik berbeda.

Dalam hal personil yang bertanggung jawab atas keuangan dinyatakan bahwa:

*“Sudah mempunyai alur dalam keuangan dan telah memiliki job desk masing-masing, tetapi untuk fungsi-fungsi dalam penanggung jawab, kami saling mencukupi satu sama lain, saling membantu.”* (Bapak R)

Untuk fungsi-fungsi penanggung jawab dalam Klinik Pratama PKU Muhammadiyah Wates saling memenuhi satu sama lain dan memiliki alur pembayaran yang sudah ditetapkan secara terpisah. Staff dalam Klinik Pratama PKU Muhammadiyah wates berjumlah tiga sehingga muncul adanya hal rangkap jabatan.

Hasil analisis aspek struktur menunjukkan bahwa kesehatan manajemen keuangan PKU wates dari aspek struktur belumlah optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam komponen struktur organisasi, tugas pokok, dan fungsi serta pendokumentasiannya.

## c. S3: Sistem

**Descriptive Statistics Variabel System**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Dokumen	4	3.25	4.00	3.8125	.37500	Tinggi
Formulir	4	3.20	4.00	3.6000	.32660	Tinggi
Buku_Catatan	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi
Laporan	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi
<b>Rata_rata</b>	<b>4</b>	<b>3.61</b>	<b>4.00</b>	<b>3.8531</b>	<b>.16720</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel yang telah diuji deskriptif pada variabel sistem dapat, disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari semua dimensi sistem, yaitu dokumen, formulir, buku catatan, dan laporan sebesar 3,8531. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat penilaian responden adalah tinggi. Dapat disimpulkan bahwa tingkat implementasi sistem manajemen keuangan PKU Wates adalah tinggi. Hasil konformasi melalui wawancara terkait sistem manajemen keuangan menunjukkan bahwa PKU Wates belum mempunyai sistem aturan yang berlaku untuk SOP keuangan. Pernyataan tersebut diucapkan ke salah satu staf keuangan,

*“Tidak ada, kita tidak mempunyai sistem-sistem seperti tadi yang disebutkan mengatur SOP keuangan. Kita belum ada karena terkendala biaya yang mahal.” (Bpk E)*

*“Enggak ada, dikarenakan klinik yang tidak mempunyai cukup anggaran untuk membeli sistem atau aplikasi tersebut sekarang ini masih menggunakan sistem manual.” (Bpk R)*

SOP keuangan di Klinik Pratama PKU Muhammadiyah Wates belum diatur dalam sistem. Karena kendala biaya, PKU Wates masih menggunakan sistem manual, seperti alur pembayaran pasien rawat jalan, rawat inap, dan alur pembayaran pasien BPJS. PKU Wates melakukan review dokumen secara berkala. Hal ini dilakukan bersama-sama dengan staf bagian yang terkait dengan keuangan dipimpin oleh kepala staf. Hal ini dilakukan setiap akhir tahun.

Aspek sistem menunjukkan bahwa kesehatan manajemen keuangan PKU wates dari aspek sistem belumlah optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam pembuatan sistem yang terdokumentasi dan dilaksanakan secara konsisten.

## d. S4: Staf

**Descriptive Statistics Variabel Staff**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Perencanaan penganggaran	4	3.00	4.00	3.5192	.42771	Tinggi
Penatausahaan keuangan	4	3.27	3.91	3.6136	.34317	Tinggi
Pelaporan	4	3.17	4.17	3.4697	.46994	Tinggi
<b>Rata_rata</b>	<b>4</b>	<b>3.16</b>	<b>4.03</b>	<b>3.5342</b>	<b>.38503</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel rata-rata dari semua dimensi, yaitu dimensi ketersediaan staf di bidang

Perencanaan dan Penganggaran, Penatausahaan Keuangan, dan Pelaporan, diketahui sebesar 3.5342. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat penilaian responden adalah tinggi. Staf dalam keuangan memiliki peran penting dalam sebuah klinik dengan melakukan berbagai aktivitas, seperti surat menyurat, pencatatan, menyusun dan memasukkan data, pembukuan, tentu dengan segala yang berkaitan dengan keuangan. Semua itu membutuhkan kemampuan dan tanggung jawab. Klinik Pratama PKU Muhammadiyah Wates mempunyai tiga orang staf dalam bagian keuangan. Pernyataan ini dibenarkan sebagai berikut.

*“Secara profesional dengan tiga orang di staf kami tidak cukup karena pendapatan kecil ya, jika SDM-nya banyak mau digaji apa.” (Bapak R).*

Dengan melakukan training, para staf dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebuah klinik selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan kapasitas keuangan dalam perkembangan kliniknya. Klinik Pratama PKU Muhammadiyah wates membenarkan adanya pelatihan staf oleh Pak E.

*“Kita mengirim beberapa staf ke PKU pusat untuk belajar di sana.”*

Dalam konfirmasi lebih dalam, ditunjukkan bahwa *skill* dalam mengelola keuangan bekerja secara efektif dan baik. Ditinjau *skill* dalam dokumen pengajuan anggaran, klinik mempunyai dokumen pengajuan anggaran.

*“Perlu, jelas, dokumen pengajuan anggaran, didalam nya ada tanggal, nomor, dan juga nama terkait pengajuan dana, tujuan dan keterangan isi pengajuan nya.” (Pak R)*

Salah satu kemampuan klinik dalam keuangannya ialah membuat dokumen pengajuan anggaran. Hal ini dikemukakan oleh Pak R. Dokumen pengajuan anggaran ini ialah salah satu dokumen yang diperlukan untuk aktivitas dalam pengajuan dana pada bendahara klinik. Dalam perencanaan dan penganggaran keuangan. Staf keuangan Klinik Pratama PKU Muhammadiyah Wates dapat merumuskan visi, misi, tujuan, dan sasaran klinik.

Hasil analisis aspek staf menunjukkan bahwa pada aspek ketersediaan staf telah terpenuhi, tetapi masih ada perangkapan tugas. Hal itu tidak masalah apabila didukung dengan sistem yang memadai. Perekrutan staf perlu terus ditingkatkan kualitasnya dan staf telah diberikan peningkatan kualitas *skill*-nya.

#### e. S5: Skill

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Ketersediaan	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi
Tanggung_jawab	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi
Rata_rata	4	4.00	4.00	4.0000	.00000	Tinggi

Berdasarkan tabel *output statistic deskriptif*, diketahui bahwa rata-rata dari semua dimensi, yaitu dimensi ketersediaan *skill staff* dan tanggung jawab staf adalah sebesar 4.0000. Ini menunjukkan bahwa rata-rata kesehatan aspek *skill* adalah tinggi.

Kesimpulan analisis aspek *skill* dari hasil wawancara standar *skill* yang dimiliki staf keuangan belum menunjukkan optimalnya *output* kinerja keuangan secara optimal sehingga kesehatan aspek *skill*

manajemen keuangan masih harus diperbaiki dan ditingkatkan.

*f. S6: Style*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Style_organisasi	4	3.13	4.50	3.8750	.56826	Tinggi
Style_personal	4	3.00	4.55	3.8636	.64068	Tinggi
Rata_rata	4	3.06	4.52	3.8693	.60429	Tinggi

Berdasarkan tabel jika dirata-rata dari semua dimensi, yaitu dimensi *style organisasi* dan *style personal*, diketahui sebesar 3.8693. Ini menunjukkan bahwa *style* manajemen keuangan PKU ada pada tingkat baik. *Style* atau biasa disebut gaya kepemimpinan merupakan cara struktur memperlakukan karyawannya dalam suatu hal yang dapat memberikan pengaruh yang cukup banyak dalam kemajuan untuk perusahaan dan memberi kenyamanan dalam bekerja, cara memotivasi mereka di tempat kerjanya agar karyawan lebih loyal terhadap tempat kerjanya. Dalam gaya kepemimpinannya, bagian keuangan Klinik Pratama PKU Muhammadiyah Wates mengatakan pernyataan tersebut.

*“Biasanya ya hal kebaikan memberikan support kepada masing-masing staf, saling menjangadan menghormati staf-staf yang lain” (Bpk R)*

Dalam analisis aspek gaya kepemimpinan, terkonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan dari personil manajemen keuangan PKU Wates cukup baik sehingga mendukung kualitas layanannya

*g. S7: Share Value*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Ket
Al-Islam dan kemuhammadiyahahan	4	3.00	4.00	3.7500	.50000	Tinggi
Keorganisasian	4	3.00	4.00	3.7500	.50000	Tinggi
Rata_rata	4	3.00	4.00	3.7500	.50000	Tinggi

Berdasarkan tabel semua aspek, yaitu dimensi Al-Islam dan Kemuhammadiyahahan serta Keorganisasian. diketahui sebesar 3.7500. Ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat penilaian responden adalah tinggi. Konfirmasi di lapangan dikuatkan dengan hasil wawancara sebagai berikut.

*“Staf kita menerapkan nilai islami sehari-hari, kemudian ada baitul arqam. Semata-mata untuk meningkatkan kualitas di klinik agar terlihat apik, yang jelas kan nanti kita bagus klinikjuga bagus, Muhammadiyah juga bagus nanti dipandang”, (Pak R)*

Salah satu unsur yang terkait dalam Muhammadiyah dan perilaku yang tidak lepas ialah

amanah. Amanah ini diartikan dapat dipercaya atau dapat diberi kepercayaan mengemban tugas dan tanggung jawab memegang pekerjaan masing-masing.

“Pentingnya menjaga keamanan, pelaporan yang terbuka, transparan dan akuntabilitas salah satu bukti kami memegang keamanan tersebut dalam job-desk masing-masing” (Bapak E)

Nilai budaya yang terjadi di rumah sakit disetujui oleh semua pihak. Ini bertujuan meningkatkan kualitas klinik dalam rangka mendukung Kemuhammadiyah yang berkemajuan. Hal ini dibuktikan dengan budaya yang menerapkan nilai-nilai Islami dan Kemuhammadiyah. Namun, penting kiranya nilai-nilai yang baik tersebut diikuti dengan kualitas sistem dan personil dalam manajerial keuangan.

Analisis aspek *Shared-Values* pada PKU Wates menunjukkan kondisi optimal dan menjadi modal utama pada kemajuan PKU Wates.

## Simpulan

Hasil PPM Muhammadiyah ini menunjukkan bahwa PKU Muhammadiyah Wates secara detail belum memiliki kesehatan manajemen keuangan berdasarkan 7's McKensey secara optimal totalitas yang bisa ditunjukkan dengan kesimpulan berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan manajemen keuangan PKU Wates dari aspek strategi, aspek struktur, aspek sistem, belumlah optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam pembuatan strategi yang terdokumentasi yang diikuti indikator kinerja yang terukur dan dilakukan evaluasi atas capaian kinerja keuangan serta adanya *follow up* evaluasi tersebut. Sementara pada aspek ketersediaan staf, skill, gaya kepemimpinan, *shared-values* cukup baik sehingga mendukung kualitas layanannya

## Ucapan Terima Kasih

Atas terlaksana dan selesainya pengabdian masyarakat pada PKU Wates ini, tim pengabdian menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. LP3M UMY yang telah membiayai dan mendukung penuh atas proses dan penyampaian hasil laporan pengabdian masyarakat ini.
2. PDM Kulon Progo yang telah bersedia menjadi mitra pengabdian masyarakat dan selalu memberikan arahan, masukan, dan evaluasi pada proses dan hasil pengabdian masyarakat.
3. PKU Wates yang telah bersedia menjadi tempat dan objek pengabdian masyarakat, terkhusus kepada Pak Eka dan dr Firman sebagai pimpinan PKU Wates.
4. Kepada para anggota pengabdian, yaitu para mahasiswa yang telah membantu terlaksananya Pengabdian Masyarakat ini yang mencari data dan menganalisis secara deskriptif hasil kuesioner dan melakukan wawancara di lapangan.

## Daftar Pustaka

- Bismark, O., Frank, AG., Kofi., OA., and Eric, H. (2018). Utilizing Mckinsey 7s Model, SWOT Analysis, PESTLE and Balance Scorecard to Foster Efficient Implementation of Organizational Strategy. Evidence from The Community Hospital Group- Ghana Limited. *International Journal of Research in Business, Economics and Management*, Vol. 2, No. 3.
- Fathah, Nurul, R. (2019). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada

- Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1
- Masfi, Achmad. (2018). Analisis Efektifitas Organisasi dengan Pendekatan Model Mc Kinsey 7s Framework Terhadap Kinerja Puskesmas di Kabupaten Sampang. *Tesis*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Perveen, S., and Habib, SS. (2017). Identifying Constraints For Hospital Infection Control Management Via Mckinsey 7s Framework In Pakistan. *Pakistan Journal of Public Health*. Vol. 7, No. 4.
- Putri, Fitriana, N. F., (2018). Analisis Kompetensi Manajer Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Nanggulan. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ravanfar, Mohammad, M. (2015). Analyzing Organizational Structure Based on 7s Model of Mckinsey. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Vol. 15, No. 10.
- Santosa, Erwin., Pransisca, Yunita. (2013). Analisis Kinerja dan Budaya Mutu di IGD RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta II. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, Vol. 2, No. 2.