

ANALISIS PELAKSANAAN REKREDENSIAL DAN ADAPTASI BUDAYA KERJA BARU TERHADAP KINERJA PERAWAT RS BINA HUSADA

Khoiriyah^{1*}, Muhammad Hadi², Naryati³, Tini Suminarti⁴

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Jakarta

⁴RS Pusat Jantung Nasional Harapan Kita Jakarta

Email Korespodensi: Khoiriyah075@gmail.com

Disubmit: 03 Maret 2025

Diterima: 25 November 2025

Diterbitkan: 01 Desember 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v5i12.19917>

ABSTRACT

Re-credentialing is a re-evaluation process for nursing staff who already have clinical authority to determine the appropriateness of granting clinical authority. Implementing the new work culture acquired by the hospital, which includes caring, respect, empathy, innovativeness, and teamwork, is expected to influence the performance of nurses in providing services at the hospital. This research was conducted to analyze the relationship between recruitment and adaptation to a new work culture on the performance of nurses at Bina Husada Cibinong Hospital. This research design uses descriptive analytics with a cross-sectional approach. The total sample for this research was 79 respondents. The multiple logistic regression test found that credentials and work culture were most related to nurse performance with a new work culture p -value of 0.018 and OR 461.878, and credentials p -value of 0.018 and OR 2.090. Based on the results of multiple logistic regression, it was found that the work culture variable was the factor most related to the performance of nurses at Bina Husada Cibinong Hospital. The majority of nurses' performance is good, with the most significant variables related to performance being re-credentials and work culture adaptation.

Keywords: Nurse Performance, Re-credentials, Work Culture Adaptation.

ABSTRAK

Rekredensial adalah proses re-evaluasi terhadap tenaga keperawatan yang telah memiliki kewenangan klinis untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis. Pelaksanaan budaya kerja baru yang mengakuisisi RS, yang meliputi *caring, respect, empathy, innovative* dan *Teamwork* diharapkan dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di Rumah sakit. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan rekredensial dan adaptasi budaya kerja baru terhadap kinerja perawat di RS Bina Husada Cibinong. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel penelitian ini adalah 79 responden. Dari uji regresi logistik ganda didapatkan rekredensial dan budaya kerja yang paling berhubungan dengan kinerja perawat dengan budaya kerja baru p -value 0,018 dan OR 461,878, serta rekredensial p -value 0,018 dan OR 2,090. Berdasarkan hasil regresi logistik berganda didapatkan hasil variabel budaya kerja merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kinerja perawat di RS Bina Husada Cibinong. Mayoritas

kinerja perawat baik, dengan variabel yang paling signifikan dengan kinerja adalah rekredensial dan adaptasi budaya kerja.

Kata Kunci: Adaptasi Budaya Kerja, Kinerja Perawat, Rekredensial.

PENDAHULUAN

Kredensial adalah proses evaluasi terhadap tenaga keperawatan untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis. Sedangkan, Rekredensial adalah proses re-evaluasi terhadap tenaga keperawatan yang telah memiliki kewenangan klinis untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis tersebut. (PMK No. 49, 2013).

Survei yang dilakukan oleh Lee et al, 2019 di Korea Selatan terhadap perawat asing yang bekerja di Korea Selatan, disimpulkan bahwa peninjauan izin atau lisensi perawat akan memberikan hasil yang lebih obyektif dan adil. Begitu juga, berdasarkan laporan Migrasi Perawat CGFNS (*Commision on Graduates of Foreign Nursing Schools*) 2023, yang berada di Philadelphia, Pennsylvania Amerikat Serikat. Memberikan informasi dan tren berharga mengenai, antara lain, berapa banyak pekerja kesehatan terampil yang melamar pekerjaan di AS, negara tempat mereka mendapatkan pendidikan, dan negara bagian tempat mereka mencari izin kerja, sebanyak 25.936 orang, dimana terjadi peningkatan sebanyak 49% dibandingkan tahun 2022 (CGFNS, 2023). Jumlah perawat di Indonesia pada tahun 2023 menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu 582.023 orang, meningkat 3,24% atau 563.739 orang dibandingkan tahun sebelumnya.

Proses kredensial di Indonesia telah diatur dalam perundang-undangan. Hal ini dilakukan agar kompetensi perawat tetap terjaga. Di Indonesia, Kebijakannya telah diatur dalam Undang-undang

Keperawatan no. 38/2014, tentang standar pelayanan dan profesi. Serta Peraturan menteri kesehatan no 49 tahun 2013, diatur tentang perlunya SPK dan RKK untuk keperawatan dan kebidanan yang dikeluarkan oleh Direktur RS yaitu pada pasal 4 ayat 2. Penelitian yang dilakukan (Asnawi et al., 2021), metode quasi eksperimen dengan desain *pre-test* dan *post-test* tanpa kelompok kontrol digunakan di Bagian Bedah Rumah Sakit Umum Pemerintah Aceh, menunjukkan terdapat pengaruh antara pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan pengetahuan, sikap dan perilaku perawat di ruang bedah RSUD Aceh.

Kebudayaan (*culture*) diartikan sebagai: adat istiadat, pikiran, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sulit untuk diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi. Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai kebiasaan masyarakat yang tampak (Kamus Bahasa Indonesia, 2017). Penerapan budaya organisasi di dunia pada saat ini sangat beragam, tergantung sistem *managerial* perusahaan masing-masing. Mitra Keluarga grup yang pada saat ini menjadi Perusahaan yang menaungi RS Bina Husada berupaya menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Mitra Keluarga. Nilai-nilai tersebut terangkum dalam *Core Value* Mitra Keluarga yaitu GREAT (*Caring, Respect, Excellence, Innovatif* dan *Teamwork*). Nilai-nilai tersebut wajib dimiliki dan dilaksanakan oleh setiap karyawan dalam memberikan pelayanan di

Rumah sakit, berharap pasien dan keluarga yang datang ke Bina Husada merasakan pelayanan yang sama seperti di Mitra Keluarga grup lainnya.

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan tanggung jawab dan kemampuan bekerja secara sistematis dan berhasil untuk mencapai tujuan dan menciptakan keberhasilan. Faktor lingkungan memegang peranan penting bagi individu dalam suatu organisasi. Perubahan lingkungan bersifat dinamis dan harus selalu melibatkan kemampuan adaptasi individu. Adaptasi mengacu pada kemampuan individu untuk melindungi dirinya dalam suatu organisasi. Buruknya kinerja pegawai terutama ditentukan oleh kompetensi tempat kerja dan budaya kerja.

Bina Husada Cibinong mulai bergabung dengan salah satu RS Mitra Keluarga grup sejak tahun 2019 setelah proses adanya proses akuisisi. Dalam proses penggabungan di grup RS tersebut, maka dilakukan upaya perubahan sistem budaya kerja baru. Proses perubahan managerial ini, masih ada ditemukan kendala, hal ini sejalan dari hasil wawancara dengan bagian HRD, bahwasanya masih ada karyawan yang belum beradaptasi dengan budaya kerja Mitra Keluarga yang ada saat ini.

Berdasarkan masalah tersebut

diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pelaksanaan Rekredensial dan adaptasi budaya kerja Baru Terhadap Kinerja Perawat RS Bina Husada.

KAJIAN PUSTAKA

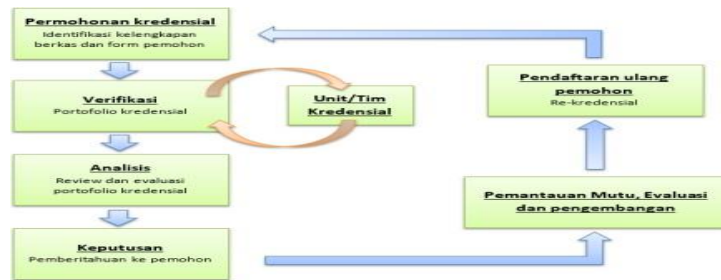
Rekredensial

Proses kredensial dan rekredensial dilakukan oleh komite keperawatan dengan bekerja sama dengan bidang keperawatan. Komite keperawatan adalah wadah non-struktural rumah sakit yang mempunyai fungsi utama mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme tenaga keperawatan melalui mekanisme kredensial, penjagaan mutu profesi dan pemeliharaan etika dan disiplin profesi. Proses kredensial dilakukan oleh sub komite kredensial. Proses kredensial mencakup beberapa tahapan meliputi review dokumen, verifikasi yang dilakukan oleh tim sub komite kredensial serta mengevaluasi dokumen yang telah diberikan. (PMK No. 49, 2013). Berdasarkan PMK no. 49 tahun 2013 tentang Komite Keperawatan, proses re-kredensial merupakan proses lanjutan dari peningkatan jenjang karir bagi perawat yang dilakukan secara berkala. Berikut lama waktu proses rekredensial berdasarkan tingkat pendidikannya.

PENDIDIKAN FORMAL PERAWAT				
Pra PK	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4
◊ D3 Keperawatan atau Ners ◊ Pengalaman kerja 0 tahun ◊ Mempunyai sertifikat BHD	◊ D3 Keperawatan atau ners ◊ Pengalaman kerja ≥ 1 tahun ◊ Mempunyai sertifikat pra klinik	◊ D3 Keperawatan dengan pengalaman kerja ≥ 4 tahun ◊ Ners dengan pengalaman kerja ≥ 3 tahun ◊ Mempunyai sertifikat PK 1	◊ D3 Keperawatan dengan pengalaman kerja ≥ 10 tahun ◊ Ners dengan pengalaman kerja 7 tahun ◊ Ners spesialis 1 dengan pengalaman kerja 0 tahun ◊ Memiliki sertifikat PK 2	◊ Ners dengan pengalaman kerja 13 tahun ◊ Ners Spesialis 1 dengan pengalaman kerja ≥ 2 tahun ◊ Mempunyai sertifikat PK 3
◊ DIII : 0-1 tahun ◊ Ners : 0-1 tahun	◊ DIII : 3-6 tahun ◊ Ners : 2-4 tahun	◊ DIII : 6-9 tahun ◊ Ners : 4-7 Tahun	MASA KLINIS ◊ DIII : 9-12 tahun ◊ Ners : 6-9 tahun ◊ Ners Sp 1 : 2-4 tahun	
			◊ Ners : 9-12 tahun ◊ Ners SP 1 : 6-9 tahun	◊ Ners Spesialis 1 dengan pengalaman kerja ≥ 4 tahun dengan memiliki sertifikat PK 4 ◊ Ners Spesialis II (Konsultan) dengan pengalaman kerja 0 tahun
				◊ Hingga masa pensiun

Sumber: www.Perawatkitasatu.com

Gambar 1. Jenjang Karir Perawat



Gambar 2. Proses kredensial & rekredensial

Adapun alur proses yang dilakukan perawat dalam melaksanakan rekredensial adalah sebagai berikut: Proses tahapan Kredensial berdasarkan PMK no. 49 tahun 2013 tentang Komite Keperawatan (PMK & No. 49, 2013)

1. Perawat yang mengajukan permohonan mendapatkan kewenangan klinis kepada Ketua Komite Keperawatan
2. Ketua Komite Keperawatan akan menugaskan Subkomite Kredensial, untuk melakukan proses kredensial.
3. Subkomite membentuk panitia untuk me-review, mem-verifikasi dan mengevaluasi: potofolio, asesmen kompetensi
4. Subkomite memberikan laporan dari hasil Kredensial yang dilakukan sebagai bahan rapat untuk menentukan Kewenangan Klinis bagi tenaga keperawatan.

Budaya Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif komparatif dan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di RS Bina

Husada Cibinong. Populasi sebanyak 117 orang dengan sample penelitian sebanyak 79 responden. Instrumen yang digunakan dengan kuesioner rekredensial, budaya kerja dan kinerja perawat dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner tersebut dilakukan uji validitas dan reabilitas pada kuesioner rekredensial didapatkan r hitung $>0,829$ (r table = 0,553) dengan hasil *Cronbach's alpha* adalah 0,996, dan pada kuesioner adaptasi budaya kerja didapatkan hasil r hitung $>0,694$ (r table = 0,553) dengan hasil *Cronbach's alpha* adalah 0,982, sedangkan pada kuesioner kinerja didapatkan hasil r hitung $>0,584$ (r table = 0,553) dengan hasil *Cronbach's alpha* adalah 0,988.

Pelaksanaan penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai dengan kriteria yaitu perawat bersedia menjadi reponden, dan yang sudah pernah melakukan rekredensial serta perawat dengan jenjang karir $\geq$ PK 1. Data diolah dengan menggunakan rumus *chi-square* dan menggunakan analisa regresi logistik berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan RS Bina Husada Cibinong

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
22 - 35 tahun	61	77,2
> 35 tahun	18	22,8
Jenis Kelamin		
Perempuan	71	89,9
Laki-laki	8	10,1
Masa Kerja		
≤ 3 tahun	21	26,6
>3 tahun	58	73,4
Pendidikan		
D3 Keperawatan	47	59,5
Ners	32	40,5
Total	79	100

Berdasarkan tabel sebagian besar responden berusia antara 22 - 35 tahun yaitu sebesar 61 orang (77,2%) dengan mayoritas berjenis kelamin Perempuan sebanyak 71

orang (89,9%). Sedangkan mayoritas Pendidikan D3 Keperawatan sebesar 47 orang (59,5%) serta mayoritas masa kerja >3 tahun sebesar 58 orang (73,4%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi rekredensial perawat RS Bina Husada Cibinong

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Rekredensial		
Tidak sesuai Jadwal	8	10,1
Sesuai Jadwal	71	89,9
Kinerja Perawat		
Kurang Baik	7	8,9
Baik	72	91,1
Total	79	100

Berdasarkan tabel Mayoritas responden yang melakukan rekredensial sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan yaitu

sebanyak 71 orang (89,9%) dengan kinerja yang baik sebesar 72 orang (91,1%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Adaptasi Budaya Kerja Perawat RS Bina Husada Cibinong

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Budaya Kerja		
Tidak Dapat Beradaptasi	6	7,6
Dapat Beradaptasi	73	92,4

Kinerja Perawat		
Kurang Baik	8	10,1
Baik	71	89,9
Total	79	100

Berdasarkan tabel Mayoritas responden yang dapat beradaptasi dengan budaya kerja yang baru

sebesar 73 orang (92,4%) dengan kinerja baik yaitu sebesar 71 orang (89,9%).

Table 4. Hubungan Karakteristik Responden Dengan Kinerja Perawat RS Bina Husada Cibinong

Karakteristik	Kinerja Perawat				Total		OR (95% CI)	P- value
	Kurang baik		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Usia								
> 35 tahun	0	0	19	100	19	100	1,154	0,093
22 - 35 tahun	8	13,3	52	86,7	60	100	(1,045-1,274)	
Jenis Kelamin								
Perempuan	8	11,3	63	88,7	71	100	0,887	0,179
Laki-laki	0	0	8	100	8	100	(0,817-0,964)	
Masa Kerja								
> 3 tahun	4	6,1	62	93,9	66	100	0,145	0,007
≤3 tahun	4	30,8	9	69,2	13	100	(0,031-0,685)	
Pendidikan								
D3 Keperawatan	2	4,3	45	95,7	47	100	0,193	0,036
Ners	6	18,8	26	81,3	32	100	(0,036-1,025)	

Berdasarkan tabel Dari empat variabel karakteristik responden, dua diantaranya tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di RS Bina Husada Cibinong yaitu usia dan jenis kelamin dengan *p-value* > 0,05.

Berdasarkan hasil *chi-square* didapatkan hasil pada variabel masa kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat di RS Bina Husada Cibinong dengan *p-value* 0,030 (*p-value* 0,05) dengan OR: 0,145. Hal ini berarti perawat dengan masa kerja ≤3 tahun beresiko

0,15 kali lebih besar kinerja kurang baik dibandingkan dengan perawat dengan masa kerja >3 tahun (CI 95%: 0,031-0,685).

Sedangkan pada variabel Pendidikan perawat di RS Bina Husada Cibinong dengan *p-value* 0,036 (*p-value* 0,05) dengan OR: 0,193. Hal ini berarti perawat dengan Pendidikan D3 Keperawatan beresiko 0,2 kali lebih besar kinerja kurang baik dibandingkan dengan perawat dengan masa kerja >3 tahun (CI 95%: 0,036-1,025).

Table 5. Hubungan Rekredensial Dengan Kinerja Perawat RS Bina Husada Cibinong

Karakteristik	Kinerja Perawat				Total		OR (95% CI)	P-value
	Kurang baik		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Rekredensial								
Tidak Sesuai Jadwal	7	87,5	1	12,5	8	100	490	0,000
Sesuai Jadwal	1	1,4	70	98,6	71	100	(27,543-8717,141)	

Berdasarkan tabel variabel rekredensial memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat di RS Bina Husada dengan *p-value* 0,000 (*p-value* 0,05) dengan OR: 490,000. Hal ini berarti perawat

dengan rekredensial yang tidak sesuai jadwal beresiko 490 kali lebih besar kinerja kurang baik dibandingkan dengan perawat dengan rekredensial sesuai dengan jadwal (CI 95%: 27,543-8717,141).

Tabel 6. Hubungan Adaptasi Budaya Kerja Dengan Kinerja Perawat RS Bina Husada Cibinong

Karakteristik	Kinerja Perawat				Total		OR (95% CI)	P- value
	Kurang baik		Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Budaya Kerja								
Tidak Dapat Beradaptasi	5	83,3	1	16,7	6	100	116,667	0,000
Dapat Beradaptasi	3	4,1	70	95,9	73	100	(10,186-1336,195)	

Berdasarkan tabel variabel budaya kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat di RS Bina Husada Cibinong dengan *p-value* 0,000 (*p-value* 0,05) dengan OR: 116,667. Hal ini berarti

perawat yang tidak dapat beradaptasi dengan budaya kerja 116,7 kali lebih besar kinerja kurang baik dibandingkan dengan perawat dengan rekredensial sesuai dengan jadwal (CI 95%: 10,186-1336,195).

Table 7. Seleksi Kandidat Multivariat

Variabel	P-Value	Kandidat Multivariat
Usia	0,093	Tidak Masuk pemodelan multivariat
Jenis kelamin	0,317	Tidak Masuk pemodelan multivariat
Masa kerja	0,007	Tidak Masuk pemodelan multivariat
Pendidikan	0,036	Tidak Masuk pemodelan multivariat
Rekredensial	0	Masuk pemodelan multivariat
Budaya kerja	0	Masuk pemodelan multivariat

Berdasarkan data tabel dapat diketahui bahwa hasil uji seleksi kandidat multivariat didapatkan variable yang memiliki $p\text{-value} > 0,25$. Syarat masuk pemodelan jika

$p\text{-value} < 0,25$ oleh karena itu variabel - variabel tersebut dikeluarkan dari pemodelan multivariat. Variabel dikeluarkan satu persatu yang $p\text{-value} > 0,25$.

Table 8. Pemodelan Akhir

Variabel	B	SE	Wald	P Value	OR	95% CI for Exp B	
						Lower	Upper
Rekredensial	0,737	0,311	5,633	0,018	2,09	1,137	3,843
Budaya Kerja	6,135	2,584	5,637	0,018	461,878	2,917	73140,105
Constant	-34,269	13,912	6,067	0,014	0		

Berdasarkan tabel merupakan model akhir dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut didapatkan *odd ratio* (OR) terbesar yaitu variabel budaya kerja dengan *odd ratio* (OR) 461,878 yang artinya perawat yang melakukan tidak dapat beradaptasi dengan budaya kerja beresiko memiliki kinerja kurang baik 461,9 kali lebih besar dibandingkan dengan perawat yang dapat beradaptasi dengan budaya kerja setelah dikontrol oleh faktor lainnya.

Selanjutnya variabel rekredensial, artinya perawat yang

tidak melakukan rekredensial sesuai dengan jadwal mempunyai kinerja yang kurang baik didapatkan *odd ratio* (OR) 2,090 dengan memiliki resiko 2,09 kali lebih besar terhadap perawat yang melakukan rekredensial sesuai dengan jadwal yang ada setelah di kontrol oleh faktor lainnya.

Model Pelaksanaan rekredensial dan adaptasi budaya kerja di RS Bina Husada Cibinong akan mampu meningkatkan kinerja perawat apabila mengandung unsur persamaan regresi logistik sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Hubungan Rekredensial dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa perawat yang tidak melaksanakan rekredensial sesuai jadwal berisiko 2,09 kali memiliki kinerja kurang baik. Hal ini sesuai dengan data awal penelitian dimana perawat yang melaksanakan rekredensial sesuai dengan jadwal hanya sebesar 51%.

Keperawatan Bina Husada saat ini, sedang dalam proses perbaikan untuk menaikkan jenjang karir perawat. Oleh karena itu, pada saat ini proses rekredensial bagi perawat terus dilakukan secara berkala dan

kontinue. Kerjasama antara bidang keperawatan, komite keperawatan serta HRD sangat diperlukan dalam upaya mendisiplinkan perawat untuk penyelesaian proses rekredensial. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu peningkatan pendidikan berkelanjutan dalam rangka peningkatan kompetensinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Asnawi *et al* (2021) yaitu ada pengaruh pelatihan kredensial profesi keperawatan terhadap peningkatan sikap perawat di Ruang Rawat Inap. Jenjang karier perawat didasarkan pada tingkat pendidikan formal, lamanya dan jenis

pengalaman bersama, serta penilaian kompetensi. Proses penilaian mempertimbangkan kompetensi dalam semua aspek perawatan. Gagasan bahwa perawat harus ditempatkan di lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka merupakan prinsip dasar manajemen keperawatan.

Bidang keperawatan Bina Husada bersama dengan komite keperawatan serta tim diklat berupaya melakukan peningkatan kompetensi dan pengetahuan perawat, dengan mengadakan pelatihan terkait kompetensi dan *softskill* perawat. Pelatihan tersebut dilakukan secara berkala dengan melibatkan tim pengajar sesuai dengan bidang pengetahuannya, sehingga diharapkan dengan adanya peningkatan kompetensi dan pengetahuannya proses rekredensial akan terlaksana dengan baik. Irmayanti (2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerjanya secara maksimal di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada pelaksanaan proses rekredensial di rumah sakit, ada beberapa kendala yang dirasakan. Dari hasil wawancara dengan perawat yang terkendala dalam penyelesaian persyaratan rekredensial sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Salah satunya adalah tidak tercapainya *logbook* perawat, hal ini terjadi dikarenakan *logbook* yang ada masih dalam bentuk manual sehingga

memerlukan waktu perawat untuk menulis dan membutuhkan tempat untuk menyimpan berkas tersebut, serta kurangnya kesadaran pentingnya dokumentasi tindakan tersebut ke dalam *logbook* keperawatan. Untuk itu, peneliti bersama dengan komite keperawatan untuk membuat *logbook* secara digital yang disimpan dalam *drive* email keperawatan yang dapat diakses di seluruh komputer unit. Sehingga mempermudah proses pengisian, penyimpanan serta monitoring dari pencapaian *logbook* perawat.

Hasil yang ditemukan lainnya adalah belum terasanya manfaat kenaikan jenjang karir yang dirasakan serta tidak adanya perbedaan bagi yang melakukan rekredensial dengan tepat waktu dan yang tidak melakukan rekredensial sesuai dengan waktunya. Begitu pula dari hasil wawancara dengan HRD dan komite keperawatan terkait kompensasi dari kompetensi perawat, pada saat ini belum adanya pemberlakuan perbedaan bagi perawat yang melakukan rekredensial tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Untuk itu, peneliti berpendapat dalam upaya peningkatan rekredensial di rumah sakit agar sesuai dengan jadwal dilakukan yaitu selain adanya peningkatan ketrampilan dan pengetahuan serta kompensasi yang sesuai untuk perawat yang memiliki kompetensi baik, serta perlu adanya sanksi yang diberikan baik berupa teguran ataupun dilakukan penundaan pemberian penyesuaian kompensasi dari kompetensi bagi perawat yang tidak menyelesaikan rekredensial sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sampai perawat tersebut menyelesaikan proses rekredensialnya.

Kendala lain yang ditemukan adalah belum adanya SIP yang

berlaku sesuai masanya. Hal ini terjadi, tidak adanya kesadaran diri serta monitoring terkait kelengkapan perawat dalam bertugas di rumah sakit. Untuk itu, peneliti bekerja sama dengan HRD dan komite keperawatan melakukan sosialisasi ulang terkait kelengkapan berkas bagi perawat yang bertugas di rumah sakit, selain STR yang berlaku juga harus dilengkapi dengan SIP yang berlaku. Pemberian sanksi oleh HRD bagi perawat yang tidak mempunyai persyaratan tersebut, untuk di non aktifkan sampai adanya STR dan SIP terbit.

Hubungan Adaptasi Budaya Kerja dengan Kinerja Perawat

Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang tidak dapat beradaptasi dengan budaya kerja memiliki risiko 461,9 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan perawat yang dapat beradaptasi. Perubahan budaya kerja bagi perawat yang sudah lama bekerja, menjadi perhatian bagi manajemen. Hal ini sejalan dengan penelitian Irmayanti (2020) menyatakan bahwa kompetensi dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dan budaya kerja karyawan yang buruk menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk.

Bina Husada merupakan rumah sakit swasta yang di akuisisi oleh Mitra Keluarga grup. Pada proses akuisisi tersebut, perawat sebelumnya lebih kurang 50% yang masih ikut bergabung dalam manajemen rumah sakit Mitra Keluarga grup. Untuk itu, perlu adanya proses adaptasi bagi perawat tersebut untuk mengikuti budaya kerja yang baru. Sebelum bergabung dengan Mitra Keluarga grup, Bina Husada menjalankan pelayanan tanpa ada pemantauan dari manajemen dalam pemberian pelayanan kepada pasien ataupun

keluarga. Ketika bergabung di Mitra Keluarga grup, setiap perawat yang bertugas wajib melaksanakan pelayanan sesuai dengan nilai-nilai budaya Mitra Keluarga yaitu GREAT (*Caring, Respect, Excellence, Innovative* dan *Teamwork*). Nilai-nilai ini telah diberikan dalam pengenalan *Core value* untuk semua perawat. Penelitian lain menyatakan bahwa tingkat empati yang tinggi juga merupakan faktor penting dalam suatu proses implementasi dan dapat mempengaruhi budaya kerja dengan menciptakan tingkat kematangan yang lebih tinggi di kalangan tenaga kesehatan baik dalam bekerja mandiri maupun bekerja sama (Andre & Sjovold, 2017).

Budaya kerja merupakan pola pikir yang ditemukan dan terus dikembangkan untuk mengatasi permasalahan eksternal dan internal di tempat kerja. Budaya kerja yang baik di tempat kerja akan berdampak besar terhadap kualitas kinerja karyawan dalam membangun kerjasama tim, dan juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja. Budaya kerja Mitra Keluarga atau dikenal dengan *core value* yaitu GREAT (*Caring, Respect, Excellence, Innovative* dan *Teamwork*) merupakan ciri dari gaya kerja Mitra Keluarga yang harus dimiliki oleh seluruh karyawannya. Pada proses pelaksanaan manajemen berupaya selalu mengenalkan budaya kerja ini dalam setiap kegiatan yang dilakukan manajemen bersama seluruh karyawan, baik berupa pelatihan maupun pada acara kegiatan karyawan lainnya.

Salah satu budaya kerja yang diterapkan Mitra Keluarga grup adalah inovasi. Akmal & Azliyanti (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, dan bahasa motivasi

memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif. Salah satu upaya yang dilakukan manajemen Bina Husada untuk mengaplikasikan hal tersebut yaitu melibatkan karyawan dalam kegiatan *Continues Improvement* (Conim) dari masing-masing unit dengan mengadakan lomba dan memberikan penghargaan bagi unit atau bagian yang memenangi lomba tersebut dengan hadiah yang cukup berharga. Diharapkan dengan adanya lomba tersebut, akan muncul tenaga kesehatan yang handal yang akan dapat dikembangkan oleh Perusahaan.

Peneliti berpendapat bahwa budaya kerja merupakan nilai dan etos yang mendasari pengelolaan suatu perusahaan dan organisasi perusahaan atau anggotanya. Budaya kerja pada umumnya menjadi persyaratan yang mengikat bagi karyawan karena dapat diformalkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam berperilaku maupun bersikap dalam pekerjaannya sehari-hari. Oleh karena itu, untuk membantu karyawan dapat beradaptasi dengan budaya kerja yang baru, perlu adanya upaya pemberian informasi dan penerapan budaya kerja tersebut dalam berbagai kesempatan, sehingga karyawan dapat sering terpapar dengan budaya kerja yang baru serta keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan rumah sakit. Dengan adanya keterlibatan karyawan tersebut, diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan pengetahuannya yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian tersebut, yaitu dimana perawat yang tidak mampu beradaptasi dengan budaya

kerja yang ada akan mempengaruhi kinerjanya.

KESIMPULAN

Diketahui dari 79 sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan yaitu sebanyak 71 orang (89,9%) dengan kinerja yang baik sebesar 72 orang (91,1%). Perawat yang dapat beradaptasi dengan budaya kerja yang baru sebesar 73 orang (92,4%) dengan kinerja baik yaitu sebesar 71 orang (89,9%). Sedangkan dari hasil multivariat, variable yang sangat signifikan terhadap kinerja adalah rekredensial dan budaya kerja, dengan *odd ratio* (OR) 461,878 pada variabel budaya kerja, sedangkan *odd ratio* (OR) rekredensial sebesar 2,090.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, & Azliyanti, E. (2022). *Peran Bahasa Motivasi Sebagai Pemoderasi Hubungan Perilaku Berbagai Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Kepuasan Kerja*. Among Makarti, 15(1), 77-89.
- Asnawi, Kamil, Hajjul., Marthoenis., Marlina., Rahayunignsih, Endang Mutiawati., (2021). *Peningkatan Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Perawat Melalui Pelatihan Kredensial Profesi Keperawatan*. Journal of Telenursing (JOTING) Vol. 3 No.2, 470-477.
- Irmayanti, P.A., Widiastini, N.M.A., Suarmanayasa, I.N. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020. 111-119.
- Ayuningtyas, Dumilah. (2020). *Manajemen Strategis Organisasi Pelayanan*

- Kesehatan. PT Rajagrafindo Persada.
- André, B. Sjøvold, E. (2017). *What Characterizes the Work Culture at A Hospital Unit That Successfully Implements Change - A Correlation Study*. BMC Health Service Research. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5513374/pdf/12913_2017_Article_2436.pdf
- Alfizi, et al, (2019). *Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram*. Majalah Ilmiah Solusi Vol. 17, No. 2. <https://core.ac.uk/download/pdf/228865929.pdf>
- BPPKPD. (2019). Peran Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. <https://www.bppkpd.id/peran-diklat-dalam-meningkatkan-kinerja-pegawai/>
- Fahmi, Irham. (2021). Pengantar Ilmu Kepemimpinan. PT Rajagrafindo Persada.
- Ferine, Kiki Farida. (2022). Pengukuran Kinerja SDM. PT Rajagrafindo Persada.
- Hariyati, Tutik Sri. Sutoto. Irawaty, Dewi. (2018). Kredensial & Rekredensial Keperawatan Sesuai Snars. Komisi Akreditasi Rumah Sakit
- Harvard Business Review. (2019). *The Role of Mentorship in Career Development*.
- Hery, H. C. (2020). Manajemen Kinerja. Gava Media.
- Ida. (2021, April 3). *Pengaruh Kredensial Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud R Syamsudin, Sh Kota Sukabumi*. <https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/ojs/article/view/23>
- Idhan, M. (2022). *Kredensial Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Keperawatan: An Integrative Review*. journal2.stikeskendal.ac.id. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14i4.526>
- Machdi, Imam. (2024). Statistik Indonesia 2023. Jakarta; Badan Pusat Statistik (BPS).
- International Journal of Nursing Studies. (2020). *Work Stress and Burnout Among Newly Graduated Nurses: A Systematic Review*.
- Kim, Young Yun. (2001). *Becoming Intercultural: An Integrative Communication Theory and Cross-Cultural Adaptation*. USA: Sage Publication.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Multidimensional Perspective*. In Cooper, C. L. (Ed.), *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press.
- Nursalam (2022). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika
- Nursalam (2022). *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika
- Pirade, G.S. Andadari, R.K. Adhitya, Dhian. (April, 2020). *Adaptasi Budaya Kerja Ekspatriat Amerika (Studi Pada Sekolah Internasional Di Salatiga)*. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia*. Vol 4. <https://journal.apmai.org/v2/index.php/jmkli/article/view/72/43>
- Permenkes No. 40 Tahun 2017. (n.d.). *Database Peraturan | JDIH BPK*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/112121/permenkes-no-40-tahun-2017>
- PMK No 49 Tahun 2013: *Rumah sakit harus membentuk Komite Keperawatan*. <https://www.mutupelayanankesehatan.net/22-editorial/992-pmk-no-49-tahun-2013-rumah-sakit->

- harus-membentuk-komite-keperawatan
- Profil Kesehatan Indonesia 2021. (2023, July 11). <https://www.kemkes.go.id/id/profil-kesehatan-indonesia-2021>
- Prihastono, E. (2012, January 10). *Pengukuran Kepuasan Konsumen Pada Kualitas Pelayanan Customer Service Berbasis Web*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/ft1/article/view/1140>
- Sabran. Santi, M.W. Hendyca, D.S, Rozigin, M.C. (2023). *Gambaran Budaya Kerja Organisasi Terhadap Adaptasi Rekam Medis Elektronik Dalam Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit*. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. <https://arteri.sinergis.org/art-eri/article/download/380/139/>
- Simanjuntak, T. (2021, December 30). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor*. *Simanjuntak | Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/60>
- Sabri, Luknis. Hastono, Sutanto Priyo. (2019). *Statistik Kesehatan*. PT Rajagravindo Persada.
- Siagian, Nalom. Silviani, Irene. (2022). *Metodelogi Kuantitatif*. Raih Asa Sukses.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. (2024). *Big Book KPI*. Raih Asa Sukses.
- UU No. 17 Tahun 2023. (n.d.). *Database Peraturan | JDIH BPK*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/258028/uu-no-17-tahun-2023>
- World Health Organization (WHO). (2016). *Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030*.
- WHO (2020). *The State of the World's Nursing 2020: Investing in Education, Jobs, and Leadership*.
- Yulianingsih, Nengsih. Priyanto. Suryatna, Y. Amalia, Linda, Fitriana, Usna Anisa. (2022). *Kinerja Perawat*. Raih Asa Sukses.