



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
RUMAH SAKIT DAERAH
K.R.M.T. WONGSONEGORO

Jl. Fatmawati No. 1 Telp. 6711500, Fax. 6717755 Semarang - 50272

KEPUTUSAN DIREKTUR
RUMAH SAKIT DAERAH K. R. M. T. WONGSONEGORO
KOTA SEMARANG

NOMOR 388 TAHUN 2023

TENTANG
BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN
RUMAH SAKIT DAERAH K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG

DIREKTUR RUMAH SAKIT DAERAH K.R.M.T. WONGSONEGORO
KOTA SEMARANG,

- Menimbang :
- bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dan dapat bekerja secara profesional, pegawai tidak hanya mengandalkan kemampuan teknisnya di bidang ilmu tertentu;
 - bahwa produktivitas pegawai dapat tercapai dengan adanya penerapan nilai budaya kerja ke dalam pola pikir, pola perilaku dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen, dan kontinyu;
 - bahwa untuk melaksanakan maksud tersebut diatas, maka perlu diterbitkan Keputusan Direktur Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang tentang Budaya Kerja di Lingkungan RSD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang.

- Mengingat :
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta;
 - Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890;



3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor (5679);
8. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);



10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan Dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani di Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang (Lembaran Daerah Kota Semarang Tahun 2008 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kota Semarang Nomor 23);
12. Peraturan Walikota Semarang Nomor 36 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang (Berita Daerah Kota Semarang Tahun 2021 Nomor 36);
13. Keputusan Walikota Semarang Nomor 445/0174/2007 tentang Penetapan Rumah Sakit Daerah Kota Semarang sebagai Badan Layanan Umum (BLU);
14. Keputusan Walikota Semarang Nomor 445/1156/2016 tentang Penetapan “K.R.M.T. Wongsonegoro” sebagai Nama Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- KESATU : Membentuk Budaya Kerja di lingkungan Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang.
- KEDUA : Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
- KETIGA : Budaya Kerja dimaksudkan sebagai salah satu instrumen reformasi birokrasi yang dilaksanakan secara sistematis melalui penggalan, perumusan, dan penerapan Nilai Budaya Kerja ke dalam pola pikir, pola perilaku, dan pola tindakan secara konsisten, konsekuen dan kontinyu dalam rangka meningkatkan profesionalitas pegawai di lingkungan RSD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang.



- KEEMPAT : Budaya Kerja bertujuan untuk:
1. Meneguhkan jiwa korps dan kode etik pegawai untuk berpikir, berkata dan berperilaku dengan baik dan benar serta memegang teguh peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip moral;
 2. Meningkatkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi;
 3. Mendorong profesionalitas pegawai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya serta memiliki semangat kerja dengan motivasi kerja sebagai ibadah;
 4. Meningkatkan pelayanan kesehatan paripurna secara professional, transparan, sepenuh hati, cepat, akurat dan berorientasi pada keselamatan pasien.

KELIMA : Budaya Kerja di Lingkungan Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Kota Semarang adalah:

1. BerAkhlak

Panduan Perilaku Core Values BerAKHLAK sebagai berikut:

- a. Berorientasi Pelayanan
 - 1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 - 2) Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
 - 3) Melakukan perbaikan tiada henti.
- b. Akuntabel
 - 1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi;
 - 2) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
 - 3) Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. Kompeten
 - 1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 - 2) Membantu orang lain belajar;
 - 3) Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. Harmonis
 - 1) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 - 2) Suka menolong orang lain;
 - 3) Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. Loyal
 - 1) Memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;



- 2) Setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah;
 - 3) Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif
- 1) Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 - 2) Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 - 3) Bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif
- 1) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 - 2) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 - 3) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

2. RIPI (Religius, Integritas, Profesional dan Inovatif)

a) Religius

mengacu pada prinsip dan praktek yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi berbasis agama. Nilai-nilai ini membentuk pandangan dunia organisasi, mempengaruhi keputusan mereka, dan membimbing perilaku anggota organisasi.

b) Integritas

prinsip-prinsip yang menekankan pentingnya kejujuran, etika, dan kebenaran dalam segala aspek organisasi. Nilai ini melibatkan perilaku yang jujur, transparan, dan bertanggung jawab, serta menegaskan pentingnya menjaga reputasi dan kepercayaan masyarakat.

c) Profesional

melibatkan perilaku dan sikap yang sesuai dengan norma-norma yang diakui secara luas dalam profesi tertentu. Anggota organisasi profesional diharapkan untuk berperilaku dengan sopan, menghormati orang lain, dan menjaga citra profesi serta organisasi. organisasi profesional mungkin memiliki fokus pada pelayanan publik, seperti profesi medis, hukum, atau pendidikan. Nilai ini menekankan pentingnya memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat dan berkontribusi pada kesejahteraan umum.



d) Inovatif

bertumpu pada mendorong dan memfasilitasi proses inovasi yang efektif. Beberapa nilai yang umumnya dijunjung tinggi dalam konteks organisasi inovatif:

Kreativitas, Fleksibilitas dan Adaptabilitas, Kolaborasi dan Tim Kerja, Keterbukaan dan Belajar, Pengambilan Risiko yang Terkendali dan Penghargaan dan Pengakuan.

3. Budaya disiplin kerja;

Budaya disiplin kerja merupakan suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan standar-standar organisasi. Budaya disiplin kerja ini meliputi 3 hal yaitu:

- a. Disiplin waktu sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran, kepatuhan karyawan pada jam kerja, dan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan/ tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis yang dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.
- c. Disiplin tanggung jawab sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

4. Budaya 5 saat cuci tangan.

Budaya 5 saat cuci tangan merupakan salah satu langkah yang efektif untuk memutuskan rantai transmisi infeksi yang meliputi:

- a. Sebelum kontak dengan pasien yaitu mencuci tangan sebelum kontak dengan pasien yang meliputi sebelum menyentuh pasien dan masuk dalam ruangan hal ini berfungsi melindungi pasien dari kuman yang tenaga kesehatan bawa.;
- b. Sebelum melakukan tindakan aseptik yaitu mencuci tangan sebelum melakukan tindakan aseptik yang meliputi tindakan transfusi, perawatan luka, kateter urine, suctioning, perawatan daerah pemasangan dan tindakan invasif seperti pemasangan kateter arteri, pemasangan infus;



- c. Setelah bersentuhan dengan cairan tubuh pasien yang berisiko yaitu mencuci tangan setelah bersentuhan dengan cairan tubuh pasien yang berisiko atau setelah melepaskan sarung tangan seperti setelah melakukan perawatan gigi dan mulut, aspirasi sekresi, pengambilan dan memeriksa darah, membersihkan urin, feses dan lain-lain yang berfungsi untuk melindungi tenaga kesehatan, pasien dan lingkungan dari kuman;
- d. Setelah kontak dengan pasien yaitu mencuci tangan setelah menyentuh pasien meliputi menyentuh tubuh pasien, baju atau pakaian yang berfungsi untuk melindungi tenaga kesehatan, pasien dan lingkungan dari kuman;
- e. Setelah bersentuhan dengan lingkungan sekitar pasien yaitu mencuci tangan setelah bersentuhan dengan lingkungan sekitar pasien meliputi setelah menyentuh tempat tidur pasien, alat-alat di sekitar pasien atau peralatan lain yang digunakan pasien, kertas untuk menulis yang ada di sekitar pasien.

5. Inovasi;

Inovasi merupakan sistem nilai organisasi Rumah Sakit yang akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan para karyawan berperilaku. Inovasi berkaitan dengan aktivitas penciptaan perubahan dan perbaikan. Perubahan yang diciptakan bertujuan mengenalkan sesuatu yang baru dengan menggantikan hal yang lama menuju ke suatu hal yang lebih baik. Inovasi di lingkungan Rumah Sakit memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan, meningkatkan keselamatan pasien dan meningkatkan efisiensi anggaran.

6. Budaya 7S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun, Sentuh dan Sembuh);

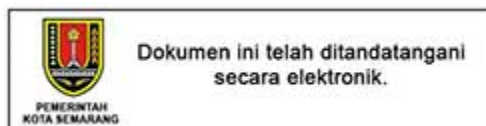
Budaya 7S harus diterapkan sebagai cerminan karakter dan etika dari seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam lingkungan Rumah Sakit.

KEENAM : Semua biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Daerah K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang.



- KETUJUHH : Dengan diterbitkannya keputusan ini maka Keputusan Direktur Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang Nomor 581 Tahun 2021 tentang Budaya Kerja di Lingkungan Rumah Sakit Daerah K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang dinyatakan tidak berlaku lagi.
- KEDELAPAN : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 7 Maret 2023
DIREKTUR RUMAH SAKIT DAERAH
K.R.M.T. WONGSONEGORO
KOTA SEMARANG



SUSI HERAWATI



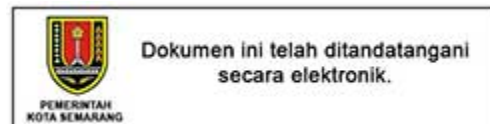
LAMPIRAN I : KEPUTUSAN DIREKTUR
RSD K.R.M.T. WONGSONEGORO
KOTA SEMARANG
NOMOR : 388 TAHUN 2023
TANGGAL : 7 Maret 2023

BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN
RUMAH SAKIT DAERAH K.R.M.T. WONGSONEGORO KOTA SEMARANG

Budaya Kerja di Lingkungan Rumah Sakit Daerah K.R.M.T. Kota Semarang adalah:

1. BerAkhlak (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif);
2. RIPI (Religius, Integritas, Profesional dan Inovatif);
3. Budaya disiplin kerja;
4. Budaya 5 saat cuci tangan;
5. Inovasi;
Penunjukan pegawai RSD K.R.M.T. Kota Semarang dalam kegiatan KAIZEN
6. Budaya 7S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun, Sentuh dan Sembuh).

DIREKTUR RUMAH SAKIT DAERAH
K.R.M.T. WONGSONEGORO
KOTA SEMARANG



SUSI HERAWATI

