

LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



SOSIALISASI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN PEKANBARU MELALUI PENDEKATAN *BALANCE SCORE CARD*

Oleh:

Dr. Kiswanto, M.Kes. NIDK 8856030016 (Ketua)
Dr. Jasrida Yunita, SKM, M.Kes NIDN 0027068002 (Anggota 1)
Dr. Endang Purnawati Rahayu, SKM, M.Si NIDN 1025019001 (Anggota 2)
Dr. Hetty Ismainar, SKM.MPH NIDN: 1017107902 (Anggota 3)

**Diusulkan untuk dibiayai dari DIPA
STIKes Hang Tuah Pekanbaru**

**PROGRAM STUDI
MAGISTER ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HANG TUAH PEKANBARU
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Sosialisasi Strategi Peningkatan Kinerja Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru Melalui Pendekatan *Balance Score Card*.
2. Bidang Penerapan Ipteks : Kesehatan Masyarakat
3. Ketua Pelaksana :
 - a. Nama Lengkap : Dr. Kiswanto, M. Kes.
 - b. Jenis Kelamin : Laki laki
 - c. NIDN : 8856030016
 - d. Disiplin Ilmu : Kesehatan Masyarakat
 - e. Pangkat/Golongan : Penata / IIIc
 - f. Jabatan Akademik : Lektor
 - g. Program Studi : Magister IKM
 - h. Alamat : STIKes Hang Tuah Pekanbaru
 - i. HP : 08126816455
4. Jumlah Tim : 3 orang dosen
 - a. Anggota 1 : Dr. Jasrida Yunita, SKM
 - b. Anggota 2 : Dr. Endang Purnawati Rahayu, SKM, M.Si
 - c. Anggota 3 : Dr Hetty Ismainar, SKM, MPH
5. Lokasi Kegiatan : Kamtor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru
6. Biaya : Rp. 3.000.000,-

Mengetahui,
Direktur Pasca Sarjana
Universitas Hang Tuah Pekanbaru



Dr Jasrida Yunita, SKM, M.Kes
NIK : 0027068002

Pekanbaru, 25 Juli 2022
Ketua Pelaksana,



Dr. Kiswanto, M.Kes
NIDN. 0027068002

Menyetujui :
Ketua Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Universitas Hang Tuah Pekanbaru



Agus Alamsyah, SKM, M.Kes
NIK 10306113204

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga proposal dengan judul Sosialisasi Strategi Peningkatan Kinerja Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru Melalui Pendekatan *Balance Score Card* dapat diselesaikan. Proposal ini merupakan salah satu tugas dosen dalam penyelenggaraan Tri dharma Perguruan Tinggi dan diusulkan untuk mendapatkan dana hibah Pengabdian Kepada Masyarakat yang didanai dari anggaran STIKes Hang Tuah Pekanbaru.

Kami menyadari laporan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini masih ada kekurangan, oleh karena itu kami mengharapkan masukan yang konstruktif dari semua pihak untuk perbaikan di masa datang. Semoga kegiatan ini dapat didanai dan dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Pekanbaru, 25 Juli 2022

Tim Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
RINGKASAN	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
BAB II. SOLUSI PERMASALAHAN	4
BAB III. METODE PELAKSANAAN	5
BAB IV. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN	7
BAB V. RENCANA DAN TAHAP SELANJUTNYA.....	8
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN	16

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Riwayat hidup ketua dan anggota
2. Gambaran/ peta lokasi pengabdian
3. Pre dan post test materi pengabdian

RINGKASAN

Latar belakang. peningkatan layanan yang berkelanjutan pada masa mendatang maka sebaiknya otoritas kesehatan pelabuhan menerapkan *balanced scorecard* (BSC) secara konsisten karena akan membantu organisasi publik dalam mengukur kinerja dari aspek keuangan dan aspek non keuangan. **Tujuan,** Sosialisasi terhadap para unsur Pimpinan dalam memahami, memiliki pengetahuan sikap, kesadaran dan implementasi tentang Strategi Peningkatan kinerja organisasi dengan pendekatan balance score card secara berkelanjutan. **Metode,** Pemberian materi sosialisasi implementasi evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan dengan pendekatan *balance scorecard*. **Hasil.** Kegiatan sosialisasi implementasi kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada tanggal 22 Juli 2022 pukul 9.00-11.20 wib. Dihadiri oleh 25 orang yang terdiri dari pimpinan dan pegawai KKP, tim pelaksana. Pengukuran kinerja organisasi dinilai dari 4 aspek yaitu: perspektif keuangan (*financial*), perspektif pelanggan (*customer*), perspektif bisnis internal (*internal business process*) dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*). **Saran.** Dalam implementasi penggunaan pendekatan BSC dalam pengukuran kinerja organisasi perlu Monitoring dan Evaluasi (MONEV) secara berkelanjutan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor kesehatan Pelabuhan Pekanbaru sebagai organisasi public pada hakekatnya mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan public yang kesehatan professional yang memuaskan yang harus dipenuhi oleh pemerintah. Aparat pemerintah mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan masyarakat dengan baik dan dapat memuaskan semua pihak,

Keberhasilan Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru dalam mengemban mandatnya dapat diukur dari kemampuannya dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas. Pelayanan yang berkualitas dapat ditandai dengan kemampuan untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkembang dan berubah secara dinamis dari waktu ke waktu, Masyarakat yang semakin meningkat kesadaran terhadap hak atas pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas harus diimbangi dengan aparatur pemerintah yang kompeten dan mempunyai integritas tinggi dalam memerikan pelayanan. Aparatur pemerintah harus dapat bersikap dan berperilaku seperti yang diinginkan masyarakat , yaitu pemberian pelayanan public yang mudah, murah, cepat tepat waktu serta tidak berbelit belit , yang merupakan tuntutan reformasi birokrasi.. (Dwiyanto et al 2006;235).

Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan public, juga menegaskan bahwa Negara berkewajiban melayani setiap warga Negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasar dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-undang dasar tahun 1945. Dijelaskan pula bahwa untuk mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik, dilakukan evaluasi kinerja dan pemeringkatan linerja pelayanan publik. Plaksanaan evaluasi kinerja ditujukan untuk memberikan apresiasi terhadap unit pelayanan yang mempunyai peringkat atau telah melaksanakan pelayanan dengan prima yaitu pelayanan yang cepat, tepat, murah, aman, berkeadilan dan akuntabel. Sebagai

bagian dari pembinaan aparatur Negara, apresiasi berupa penghargaan juga diberikan terhadap unit pelayanan yang berprestasi. Langkah strategis tersebut dilakukan sebagai upaya mendorong perbaikan dalam peningkatan kualitas pelayanan public dengan memberikan stimulus, semangat perbaikan dan inovasi pelayanan, serta melakukan penilaian untuk mengetahui gambaran kinerja yang obyektif dari unit pelayanan.

Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru sebagai unit organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berada dalam satu sistem pelayanan terpadu, bersama dengan sector lain baik di Bandar/pelabuhan udara maupun dibandar / pelabuhan laut/sungai. Berdasarkan hasil wawancara survey pendahuluan yang dilakukan penulis dengan pejabat Kantor Kesehatan Pelabuhan pada bulan Maret 2020, ternyata unit pelayanan kesehatan tersebut, belum pernah mendapat apresiasi dalam bentuk penghargaan pelayanan prima dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi RI, bahkan belum pernah dilakukan pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi.

Suatu Organisasi memerlukan suatu alat untuk mengukur kinerja dalam melihat sejauh mana strategi dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai, karena dengan dilakukannya penilaian kinerja dapat diketahui efektifitas dari penetapan suatu strategi dan penerapannya. Kinerja dinilai agar manajemen dapat melakukan perbaikan dimasa mendatang.

Pengukuran dan penilaian kinerja organisasi public dapat menggunakan berbagai macam pendekatan. Beberapa pendekatan yang dapat dipergunakan antara lain analisis anggaran, analisis ratio laporan keuangan, laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP), performance audit dan balance score card. Karena kinerja organisasi public bersifat multidimensional, maka agar dapat mengukur kinerjanya secara lebih akurat diperlukan system pengukuran yang dapat mengukur kinerja baik dari sisi keuangan maupun non keuangan. Pendekatan yang menyediakan kerangka kerja untuk tujuan tersebut adalah metode pengukuran kinerja balance score card. Metode balance score card (BSC) merupakan metode pendekatan baru terhadap manajemen, yang dikembangkan pada tahun 1990 an oleh oleh Robert S Kaplan (harvard Business School) dan David Norton

(Renaissance Solution, Inc). Balance score card merupakan konsep manajemen kinerja yang kontemporer yang banyak dipergunakan pada organisasi sector public termasuk organisasi birokrasi pemerintahan. Pendekatan ini dinilai cocok untuk organisasi sector public karena disamping menekankan pada aspek kuantitatif finansial, tetapi juga pada aspek kualitatif dan non finansial.

Balance score card mempunyai kekuatan dalam menterjemahkan visi, misi dan strategi organisasi kedalam 4 (empat) elemen yang masing masing memiliki tujuan, ukuran target dan inisiatif yang diselaraskan, yaitu perspektif keuangan (*financial*), perspektif pelanggan (*customer*), perspektif bisnis internal (*internal business process*) dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*). BSC juga mampu mengkomunikasikan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan tingkat atas pada semua level organisasi yang berada dibawahnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, bahwa kinerja Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru sebagai organisasi publik secara keseluruhan termasuk kategori baik, ditinjau dari perspektif pelanggan menunjukkan hasil yang baik (mean=3.6). Indikator dari perspektif keuangan telah berhasil menyerap Anggaran Pendapatan Belanja Negara sebesar 98,39%, dengan peningkatan sebesar 133,99%. Perspektif bisnis internal dibuktikan dengan adanya inovasi pelayanan vaksinasi untuk jemaah Haji dan umroh. Efisien waktu tunggu pelayanan dan memperbanyak tempat pelayanan. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan nilai mean=3,2-3,8.

Agar prestasi ini terjaga dan terjadi peningkatan layanan yang berkelanjutan pada masa mendatang maka sebaiknya otoritas kesehatan pelabuhan menerapkan balanced scorecard secara konsisten karena akan membantu organisasi publik dalam mengukur kinerja dari aspek keuangan dan aspek non keuangan.

B. Rumusan Masalah

Lingkungan strategis Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru mengalami perubahan terus menerus. Baik lingkungan strategis internal maupun eksternal. Lingkungan strategis eksternal menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik dan bermutu dari waktu ke waktu. Sementara lingkungan strategis internal sumber daya

organisasi dituntut untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pelanggannya secara efektif dan efisien. Menghadapi tantangan dan tuntutan strategis tersebut, maka Kantor kesehatan Pelabuhan Pekanbaru sudah selayaknya melakukan upaya-upaya untuk terus mengukur dan meningkatkan kinerja secara komprehensif dan berkelanjutan antara lain melalui pendekatan balance scorecard.

Sosialisasi strategi peningkatan kinerja Kantor Kesehatan Pekanbaru melalui pendekatan balance scorecard, adalah salah satu alternatif strategi yang dapat dipilih untuk mengatasi permasalahan tersebut.

C. Tujuan Kegiatan

1. Tujuan Umum

Tujuan umum setelah dilakukan Sosialisasi terhadap para unsur Pimpinan, diharapkan mereka dapat memahami, memiliki pengetahuan sikap, kesadaran dan implementasi tentang Strategi Peningkatan kinerja organisasi dengan pendekatan balance score card secara berkelanjutan.

2. Tujuan Khusus

- a. Memahami dan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk implementasi penilaian kinerja pada perspektif pelayanan pada pelanggan
- b. Memahami dan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk implementasi penilaian kinerja pada perspektif keuangan
- c. Memahami dan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk implementasi penilaian kinerja pada perspektif bisnis internal
- d. Memahami dan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk implementasi penilaian kinerja pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

D. Manfaat

1. Manfaat untuk para unsur pimpinan

Rencana program ini dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan motivasi para unsur pimpinan untuk melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh dan berkelanjutan

2. Manfaat untuk Kantor Kesehatan Pelabuhan

Rencana program ini diharapkan dapat menjadi salah satu motivasi dan bahan masukan bagi Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru.

BAB II

SOLUSI PERMASALAHAN

Dalam kegiatan ini solusi dalam pemecahan masalah yang ditemukan dengan mengacu pada latar belakang tersebut maka kegiatan yang akan direncanakan adalah memberikan Sosialisasi pengetahuan dan kemampuan kepada para unsur pimpinan Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru yang diarahkan untuk mampu memobilisasi dan menggerakkan stakeholders mengimplementasikan evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan dengan pendekatan *balance scorecard*. Pemilihan menggunakan metode Sosialisasi karena dirasa lebih efektif, dibandingkan hanya memberi laporan *executive summary*

BAB III

METODE PELAKSANAAN

A. Metode

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan bekerjasama dengan Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru. Metode yang dilakukan adalah dengan pemberian materi sosialisasi mengenai Strategi Peningkatan Kinerja organisasi dengan pendekatan balace score card dengan melakukan building learning comitment terlebih dahulu, lalu dilanjutkan dengan pemaparan materi sosialisasi, pemutaran video dan diskusi tanya jawab.. Disamping itu juga dilakukan pre dan post untuk mengevaluasi tingkat pemahaman / pengetahuan materi yang telah diberikan.

B. Lokasi dan waktu kegiatan

Lokasi kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan di Aula Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru jalan Rajawali Sakti Ujung, Simpang Baru, Kecamatan Tampan di Kota Pekanbaru yang akan direncanakan pada tanggal Jumat, 22 Juli 2022. Dimulai pukul 9.00 – 11.30 WIB

C. Sasaran Pengabdian Kepada Masyarakat

Sasaran pengabdian kepada masyarakat adalah sebanyak 18 orang terdiri dari unsur pimpinan eselon III dan IV serta pejabat fungsional Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekenbaru di Kota Pekanbaru

D. Tahapan pelaksanaan kegiatan

Metode penerapan sosialisasi yang dilakukan dimulai dari tahap persiapan, pelaksanaan dan evaluasi sebagai berikut:

1. Tahap persiapan : bekerjasama dengan Kantor Kesehatan Pelabuhan Pekanbaru untuk pelaksanaan pengabdian masyarakat

2. Tahap pelaksanaan : metode yang dilakukan dengan melakukan building learning comitment , pemaparan materi sosialisasi strategi peningkatan kinerja dengan presentasi tatap muka dan pemutaran video
3. Tahap evaluasi : evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau peningkatan pengetahuan peserta sosialisasi terhadap materi yang telah disampaikan dengan melakukan pre dan post test.

BAB IV HASIL DAN LUARAN

A. Hasil

Kegiatan dilakukan pada hari jumat, 22 Juli 2022 pukul 9.00-11.30 wib. Dihadiri oleh 25 orang pegawai KKP dan tim pelaksana. Bentuk Kegiatan berupa sosialisasi hasil riset berupa pemaparan hasil riset dan sosialisasi penggunaan *balance scorecard*.

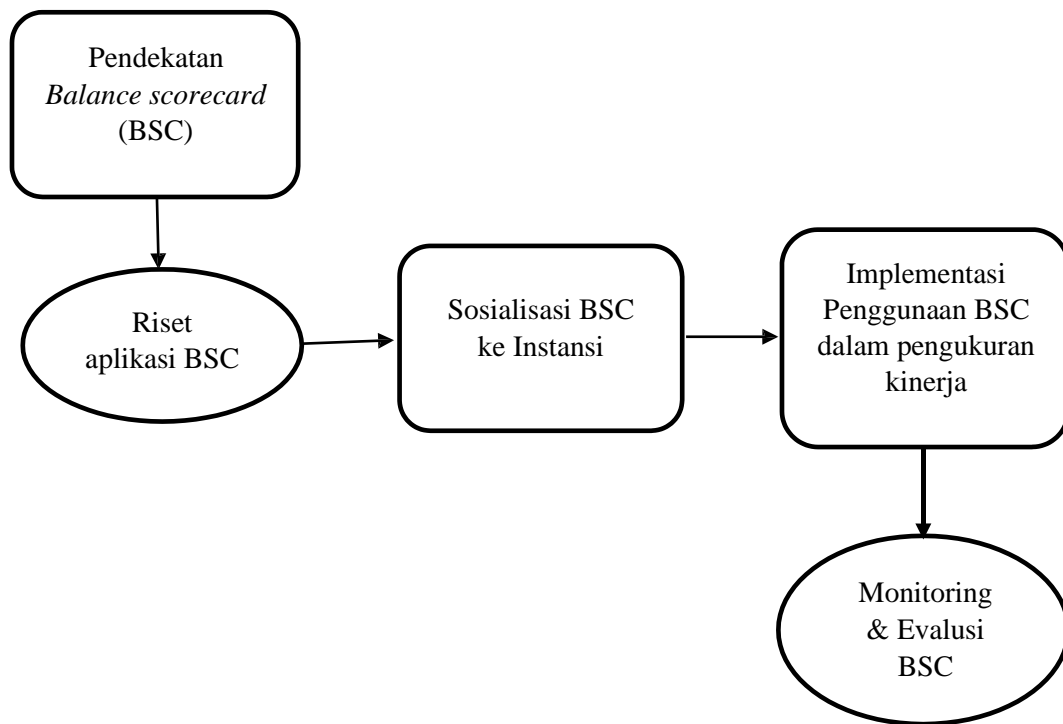
Pembukaan kegiatan diwakili oleh Ibu Marna Dewi, MKM. Luaran yang diharapkan pada kegiatan pengabdian masyarakat ini akan menghasilkan : 1 buah dokumen laporan pengabdian masyarakat dan dipublikasi pada pada koran Riau pos dan Tribun pekanbaru.

Dokumentasi Kegiatan



BAB V
RENCANA DAN TAHAPAN BERIKUTNYA

Hasil kegiatan sosialisasi pengabdian masyarakat berupa implementasi strategi Peningkatan kinerja organisasi dengan pendekatan *balance scorecard* secara berkelanjutan. Tahapan berikutnya diharapkan KKP Provinsi Riau menggunakan pendekatan BSC ini dalam menilai kinerja organisasi



Gambar 5.1
Gambaran Hasil dan Tahapan Selanjutnya

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kegiatan dilakukan pada hari jumat, 22 Juli 2022 pukul 9.00-11.30 wib. Dihadiri oleh 25 orang pegawai KKP dan tim pelaksana. Bentuk Kegiatan berupa sosialisasi hasil riset berupa pemaparan hasil riset dan sosialisasi penggunaan *balance scorecard*. Pembukaan kegiatan diwakili oleh Ibu Marna Dewi, MKM. Luaran yang diharapkan pada kegiatan pengabdian masyarakat ini akan menghasilkan : 1 buah dokumen laporan pengabdian masyarakat dan dipublikasi pada pada koran Riau pos dan Tribun pekanbaru.

Balance score card mempunyai kekuatan dalam menterjemahkan visi, misi dan strategi organisasi kedalam 4 (empat) elemen yang masing masing memiliki tujuan, ukuran target dan inisiatif yang diselaraskan, yaitu perspektif keuangan (*financial*), perspektif pelanggan (*customer*), perspektif bisnis internal (*internal business process*) dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*).

B. Saran

1. Bagi pihak pengguna implementasi pendekatan *Balance Scorecard* (BSC) ini sebaiknya menggunakan pendekatan ini dalam mengukur kinerja organisasi
2. Perlu monitoring dan evaluasi (MONEV) dalam proses implementasi pengukuran kinerja organisasi ini

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mahsina, Asmie Poniwatie, Cholifah. Analisis Penerapan Balance Scorecard, Alat Ukur Penilaian Kinerja Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. VII, No. 1, Desember 2017, hal. 59-72
- [2] Kaplan RS and Norton DP. The balanced scorecard—measures that drive performance. *Harv Bus Rev* 1992; 70: 70–79.
- [3] Binden, et al. Employing the Balanced Scorecard (BSC) to Measure Performance in Higher Education—Malaysia. *International Journal of Information and Communication Technology Research*, 4(1), (January), 2014. 38-44. <http://www.esjournals.org>.
- [4] Northcott, D., & Ma'amora Taulapapa, T. Using the balanced scorecard to manage performance in public sector organizations: Issues and challenges. *International Journal of Public Sector Management*, 2012. 25(3), 166–191. doi.org/10.1108/09513551211224234
- [5] Suwardika, I Nyoman. Analisis Kinerja Organisasi Sektor Publik Menggunakan Balance Scorecard (Studi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur). Publikasi Ilmiah. Universitas Brawijaya e Malang. 2011
- [6] Al-Abri R, Al-Balushi A. Patient satisfaction survey as a tool towards quality improvement. *Oman Med J*. 2014 Jan;29(1):3-7. DOI: 10.5001/OMJ.2014.02. PMID: 24501659; PMCID: PMC3910415.
- [7] Jenkinson C, Coulter A, Bruster S, Richards N, Chandola T. Patients' experience and satisfaction with Health Care: Results of a questionnaire study of specific aspects of care. *Quality Safety Health Care*, VOL 2003;11:335-339
- [8] Klinger AS. Quality Measures for Dialysis: Time for a Balanced Scorecard. *Clin J Am Soc Nephrol*. 2016 Feb 5;11(2):363-8. DOI: 10.2215/CJN.06010615. Epub 2015 Aug 27. PMID: 26316622; PMCID: PMC4741039
- [9] Klinger AS. Quality Measures for Dialysis: Time for a Balanced Scorecard. *Clin J Am Soc Nephrol*. 2016 Feb 5;11(2):363-8. DOI: 10.2215/CJN.06010615. Epub 2015 Aug 27. PMID: 26316622; PMCID: PMC4741039.
- [10] Campbell S, Reeves D, Kontopantelis E, Middleton E, Sibbald B, Roland M: Quality of primary care in England with the introduction of pay for performance. *N Engl J Med* 357: 181–190, 2007
- [11] Aujirapongpan, S., Meesook, K., Theinsathid, P., & Maneechot, C. (2020). Performance Evaluation of Community Hospitals in Thailand: An Analysis Based on the Balanced Scorecard Concept. *Iranian journal of public health*, 49(5), 906–913.

- [12] Sari, M. Analisis Balanced Scorecard sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan PT. Jamsostek Cabang Belawan. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Volume 15 No.1/ Maret 2015. Hal 28-42

Lampiran 1. RAB

BIAYA KEGIATAN
SOSIALISASI IMPLEMENTASI PENGGUNAAN PENDEKATAN
BALANCE SCORECARD DI KKP PROVINSI RIAU 2022

1. Honor				
	Honor	Jam/wkt	Minggu	Jumlah
Ketua	40.000	1	12	480.000
Pelaksana 1	30.000	1	12	360.000
Pelaksana 2	25.000	1	12	300.000
Pelaksana 3	25.000	1	12	300.000
SUB TOTAL				1.440.000
2. Bahan dan Peralatan				
Material	Justifikasi pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Jumlah (Rp)
Fotokopi kuesioner	Pre dan post	425	200	85.000
Bulpen	ATK	1	25.000	25.000
Makan siang	Dosen, Pegawai KKP, mahasiswa	25	30.000	750.000
Fotokopi dan jilid	Laporan	1	100.000	100.000
SUB TOTAL				960.000
1. Perjalanan				
Perjalanan	Justifikasi Pemakaian	Kuantitasi	Harga Satuan (RP)	Harga Jumlah
Pengurusan izin	1 kali	1	100.000	100.000
Sosialisasi	1 kali	1	150.000	150.000
Transport	3 orang	1	50.000	150.000
SUB TOTAL				400.000
2. Lain-lain				
Lain-lain	Justifikasi Pemakaian	Kuantitasi	Harga Satuan (RP)	Harga Jumlah
Koran tribun	Publikasi	1	Rp. 200.000	200.000
SUB TOTAL				200.000
JUMLAH TOTAL				3.000.000

Lampiran 2 Biodata TIM

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP
PELAKSANA KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

1. Nama Lengkap dan gelar Akademik : Dr. Kiswanto, M.Kes.
 2. Tempat dan Tanggal Lahir : Blora, 4 Maret 1953
 3. Jenis kelamin : Laki-laki
 4. Program Studi : Magister IKM
 5. NIP/NIDN : 8856030016
 6. Bidang keahlian : Administrasi Kesehatan Masyarakat
 7. Kedudukan dalam Tim : Anggota
 8. Alamat Kantor : Jln. Mustafa Sari No.5 Pekanbaru
 Telepon/Faksimili : 0761-33815
 E-mail : kiswanto1953@yahoo.co.id
 Alamat Rumah : Jl.Kuras 29, Sidomulyo Timur,
 Marpoyan Damai Pekanbaru.
 Telepon/Faksimili : -
 E-mail : -
 9. Pengalaman dalam Bidang Pengabdian kepada masyarakat :

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2020	Penyuluhan Menjadikan Lansia Menua Secara Aktif, Sehat, Tangguh, Dan Terlindungi Di Upt Pelayanan Sosial Tresna Werdha Husnul Khotimah Kota Pekanbaru	Stikes HTP	Rp.1.500.000
2.	2021	Pembedayaan Kader Dan Fasilitator Kesehatan Dalam Penyuluhan Penyakit Diare , Melalui Pendekatan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat.	Stikes HTP	Rp.1.500.000

Pekanbaru, 22 Juli 2022
Ketua,



(Dr. Kiswanto, M.Kes)
NIP/NIDN. 8856030016

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP
PELAKSANA KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

1. Nama Lengkap dan gelar Akademik : Jasrida Yunita, SKM, M.Kes
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Kp. Kandang/27 Juni 1980
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Program Studi : Magister IKM
5. NIP/NIDN : 0027068002
6. Bidang keahlian : Kesehatan Masyarakat
7. Kedudukan dalam Tim : Ketua Pelaksana
8. Alamat Kantor : Jln. Mustafa Sari No.5 Pekanbaru
Telepon/Faksimili : 0761-33815
E-mail : jasridayunita@gmail.com
9. Pengalaman dalam Bidang Pengabdian kepada masyarakat :

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2012	Upaya Penanggulangan DBD di Puskesmas Sidomulyo Kota Pekanbaru (Anggota)	DIPA Hang Tuah	2,5
2	2012	Pemanfaatan Posyandu Pasca Imunisasi Dasar Kampung Besar Kota Kec. Rengat Kab. Inhu (Ketua)	DIPA Hang Tuah	5
3	2012	Penyuluhan tentang Peningkatan Pengetahuan Kader Posyandu Puskesmas Umban Sari Rumbai	DIPA Hang Tuah	5
4	2013	Pelatihan Pengisian Laporan Kinerja Dosen (LKD) dan Beban Kerja Dosen (BKD) bagi Dosen di Lingkungan STIKes Hang Tuah Pekanbaru	DIPA Hang Tuah	5
5	2012	Upaya Penanggulangan DBD di Puskesmas Sidomulyo Kota Pekanbaru (Anggota)	DIPA Hang Tuah	2,5
6	2016	Pembentukan Posyandu Baru	DIPA Hang Tuah	5
7	2017	Pelatihan Kader Posyandu Permata Ibu RW 24 Sidomulyo Barat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru	DIPA Hang Tuah	5

Pekanbaru, 22 Juli 2022

Anggota 1,



(Jasrida Yunita, SKM, M.Kes)

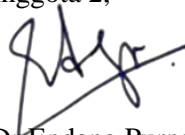
NIP/NIDN. 0027068002

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP
PELAKSANA KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

1. Nama Lengkap dan gelar Akademik : Dr. Endang Purnawati R, SKM,M.Si
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Bengkalis, 25 Januari 1990
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Program Studi : Magister IKM
5. NIP/NIDN : 1025019001
6. Bidang keahlian : Kesehatan Masyarakat
7. Kedudukan dalam Tim : Anggota
8. Alamat Kantor : Jln. Mustafa Sari No.5 Pekanbaru
Telepon/Faksimili : 0761-33815
E-mail : endangpurnawati90@gmail.com
9. Pengalaman dalam Bidang Pengabdian kepada masyarakat :

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2016	Penyuluhan pencegahan diare berbasis STBM di wilayah kerja puskesmas rumbai bukit	STIKes Hang Tuah Pekanbaru	5

Pekanbaru, Januari 2020
Anggota 2,



(Dr. Endang Purnawati R, SKM, M.Si)
NIP/NIDN. 1025019001

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP
PELAKSANA KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

IDENTITAS PRIBADI

1. Nama lengkap : Dr Hetty Ismainar, SKM, MPH
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Tempat/tanggal lahir : Pekanbaru, 17 Oktober 1979
4. Jabatan fungsional : Lektor III/D
5. No Serdos : 13110306104042
6. Alamat : Jl Sentosa Gg Sentosa 1 No 69. Tangkerang Labuai Pekanbaru
7. Telp/HP : 08127514764
8. Email : ismainarhetty@yahoo.co.id
9. Pendidikan terakhir: S3 (Doktor Kesehatan Masyarakat)
10. Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dalam 3 tahun terakhir:

No	Tim Peneliti	Judul	Jumlah dana	Sumber dana
1	Hastuti Marlina Hetty Ismainar Hayana	<i>Health Education</i> Sebagai Upaya Peningkatan Penerimaan Vaksin Covid-19 Pada Masyarakat Di Rt 01 Rw 24 Dusun Iv Desa Pandau Jaya	1,5 Juta	STIKes Hang Tuah Pekanbaru 2021
2	Hetty Ismainar Hayana	<i>Coaching</i> Nenek ASi Dalam Upaya Meningkatkan Program Asi Eksklusif Di Rt 01 Rw 23 Perumahan Gading Marpoyan Desa Pandau Jaya	1.5 juta	STIKes Hang Tuah Pekanbaru 2021
3	Hetty Ismainar Hastuti Marlina Ani triana	Cegah Stunting Melalui Edukasi Kesehatan Di Masa Kehamilan Di Kelurahan Rejosari Kota Pekanbaru	4 juta	Univ Hang Tuah

11. Artikel pengabdian kepada masyarakat yang dipublikasikan dalam 3 tahun terakhir:

No	Tim Penelitian	Judul Artikel	Nama jurnal dan url artikel	Kriteria Jurnal:
1	Hastuti Marlina Hayana Hetty Ismainar	Program Edukasi Kesehatan; Upaya Preventif Terhadap Penularan Covid-19 Di Sma Negeri 2 Siak Hulu Provinsi Riau	Jurnal Abdimas Nusa mandiri https://ejournal.nusa.mandiri.ac.id/index.php/abdimas/article/view/2038	E-ISSN: 2774 -499X

12. Pengalaman sebagai oral presenter (International conference)
 - a. Oral presenter: the 3rd International Conference on Public Health for Tropical and Coastal Development (ICOPT-TCD) tahun 2020. Penyelenggara Universitas Diponegoro
 - b. Oral presenter: International conference of CELSciTech 2019). Penyelenggara Universitas Muhammadiyah
 - c. Oral presenter: the 2nd International Conference on Public Health for Tropical and Coastal Development (ICOPT-TCD) tahun 2018. Penyelenggara Universitas Diponegoro

13. Pengalaman kerja lainnya:
 - a. Field Coordinator Tim TB Cost Survey. Kerjasama Riset 4 Universitas (UGM, UNDIP, Univ Airlangga dan Universitas Sebelas Maret) dengan WHO. Wilayah Kerja untuk Pulau Sumatera khususnya Kota Pekanbaru tahun 2020. Selama 3 bulan (Oktober-Desember 2020)

Pekanbaru, 25 Juli 2022



(Dr. Hetty Ismainar, SKM, MPH)
NIDN: 1017107902

Lampiran 3. Lokasi



Lokasi Kantor Kesetahan Pelabuhan Provinsi Riau

Lampiran 4. Instrumen

A. Identitas responden

1. Nama :.....
2. Umur :.....
3. Jenis kelamin :.....
4. Tanggal lahir :.....
5. Status pernikahan :a. Menikah
 - b. Tidak menikah
 - c. Janda/duda
6. Pekerjaan :.....
7. Tingkat pendidikan :.....
8. Apakah bapak/ibu saat ini sedang menderita penyakit tertentu? (jawaban boleh lebih dari satu)
 - a. Hipertensi
 - b. Jantung koroner
 - c. Kencing manis (diabetes mellitus)
 - d. Kanker, sebutkan.....
 - e. Penyakit paru
 - f. Lain-lain, sebutkan.....
9. Apakah saat ini anda merokok?
 - a. Ya, sebutkan jenis rokoknya:
 - 1) Rokok kretek
 - 2) Rokok putih (bukan kretek)
 - 3) Rokok lintingan
 - 4) Cerutu
 - 5) Lainnya
 - b. Tidak
 - 1) Apakah anda pernah merokok?
 - Ya : saat umur berapa anda berhenti merokok.....tahun

- Tidak
- 2) Apakah ada orang yang merokok setiap hari dirumah anda?
 - Ya : sudah berapa bulan?.....bulan
 - Tidak

10. Pengukuran :

- 1) Berat badan :.....
- 2) Tinggi badan :.....

11. Aktivitas fisik

- 1) Apakah saat ini anda rutin melakukan aktifitas fisik/olahraga?
 - a. Ya
 - b. Tidak
- 2) Jika ya berapa kali dalam seminggu anda melakukan aktifitas fisik?
 - a. 1-2 kali
 - b. > 3 kali
 - c. Setiap hari
- 3) Berapa lama waktu yang anda gunakan untuk melakukan aktifitas fisik tersebut:menit

Lampiran 5. Dokumentasi



Gambar 1. Presentasi Sosialisasi Kegiatan



Gambar 2. Peserta yang Hadir dalam Kegiatan





Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

PENGABDIAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS *Hang Tuah* PEKANBARU

**SOSIALISASI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN PEKANBARU
MELALUI PENDEKATAN BALANCE SCORE CARD**

Tim :

Dr. Kiswanto, M.Kes

Dr. Jasrida Yunita, SKM, M.Kes

Dr. Endang Purnawati Rahayu, SKM, M.Si

Dr. Hetty Ismaniar, SKM, M.Kes



Kiswanto

Blora 04 03 1953

NIP 195303041975081001

Pembina Utama (IV/e)

Widyaiswara Ahli Utama

Pensiun 01-04-2018

NIDK 8856030016 LEKTOR

Prodi Magister Stikes Hang

Tuah Pekanbaru

PENDIDIKAN FORMAL:

- S1 (1988) Administrasi publik , Universitas Riau, Indonesia
- S2 (1999), Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gadjah Mada, Indonesia
- S3 (2014), Administrasi Kebijakan Kesehatan, Universiti Kebangsaan Malaysia



DIKLAT:

- PEKERTI
- Diklat Kepemimpinan
- Diklat TOT
- Diklat Widyaiswara

PENGALAMAN

- Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular
- Kepala Kepegawaian Kanwil Kesh
- Kepala Balai Pelatihan Kesehatan Pku
- Widyaiswara Utama BPSDM Riau
- Ketua Komite Penjamin Mutu Pelatihan BPSDM Riau
- Dosen Magister Stikes HTP, UNRI , UNILAK

WA: 08126816455 ;

e-mail: kiswanto1953@yahoo.co.id;

**PENERAPAN Empat
Perspektif dalam Balanced
Scorecard
Di KKP PEKANBARU**



Balanced Scorecard Measurements

**Financial
Perspective**

Hasil keuangan seperti apa yang diharapkan oleh manajemen?

**Customer
Perspective**

Bagaimana memenuhi kebutuhan pelanggan organisasi?

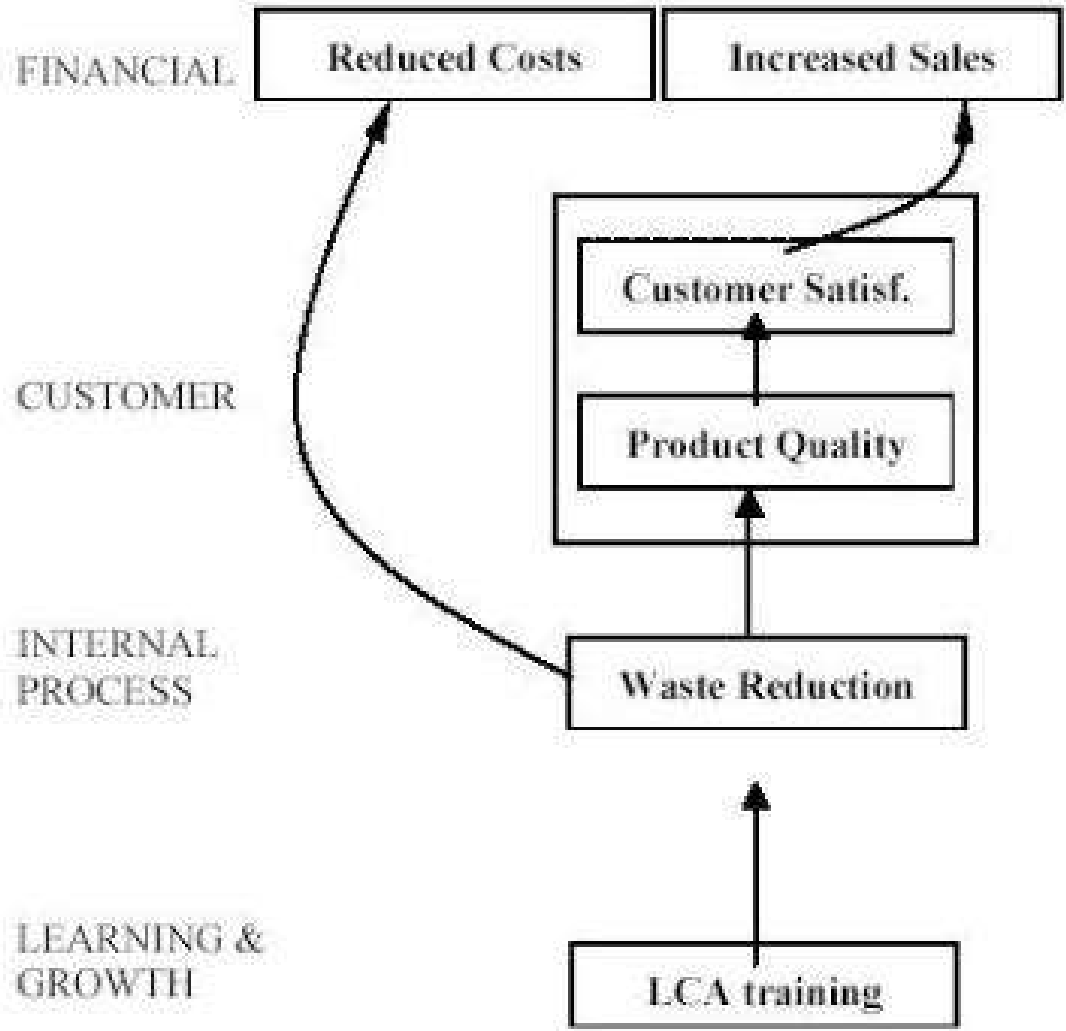
**Internal Process
Perspective**

Proses kerja kunci yang harus dilakukan untuk meningkatkan kontribusi KKP

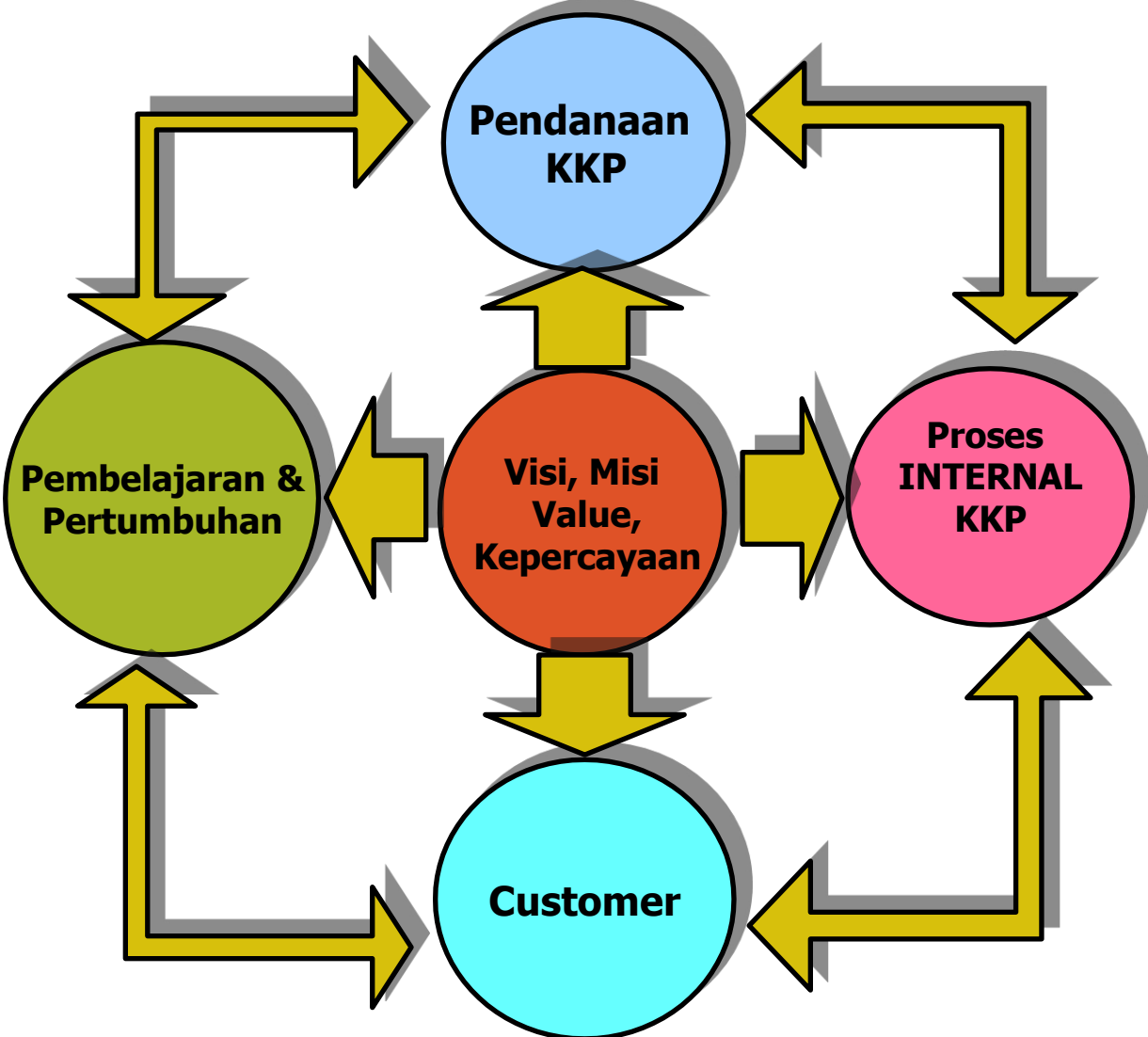
**Learning & Growth
Perspective**

Bagaimana mutu SDM, organisasi, IT, dan anggaran dikelola dan dikembangkan

“Cause and Effect Relationship” Balanced Scorecard



IMPLEMENTASI *BALANCED SCORECARD* UNTUK MENGUKUR KINERJA KKP



1. Perspektif Pelanggan

Tabel 1. Rekapitulasi survey Kepuasan Pelanggan

No	Indikator Pelayanan	Nilai Indikator Pelayanan	Kualitas Pelayanan
1	Kesesuaian Persyaratan pelayanan administratif	3.6774	Sangat baik
2	Kesesuaian Persyaratan pelayanan teknis	3.6129	Sangat baik
3	Prosedur pelayanan administratif	3.5806	Sangat baik
4	Prosedur pelayanan teknis	3.5484	Sangat baik
5	Kecepatan waktu pelayanan	3.3871	Sangat baik
6	Kewajaran biaya,tarif pelayanan	3.4839	Sangat baik
7	Meminta imbalan pelayanan	3.9032	Sangat baik
8	Pungutan liar	3.9030	Sangat baik
9	Janji pelayanan	3.4839	Sangat baik
10	Produk pelayanan	3.5484	Sangat baik
11	Kompetensi pegawai	3.4839	Sangat baik
12	Perilaku pegawai	3.6774	Sangat baik
13	Kualitas sarana & prasarana	3.4194	Sangat baik
14	Sarana untuk berkebutuhan khusus	3.4839	Sangat baik
15	Penanganan pengaduan	3.8065	Sangat baik
	Rata-rata	3.6001	Sangat baik

2. Perspektif Keuangan/Finansial

Tabel 2. Realisasi Penyerapan Anggaran Pendapatan di Kantor Kesehatan Pelabuhan

No	Program / Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Persen (%)
1	Program pencegahan dan pengendalian penyakit	15.131.740.000	14.576.000.077	96,33
2	Kegiatan surveilans dan karantina kesehatan	1.746.561.000	1.659.758.786	95,03
3	Kegiatan pencegahan dan pengendalian penyakit tular vektor dan zoonotik	517.900.00	489.559.000	94,53
4	Kegiatan pencegahan dan pengendalian penyakit menular langsung	193.268.000	190.162.040	98,39
5	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya.	12.674.011.000	12.236.520.251	96,55

Tabel 3. Efisiensi Penggunaan Anggaran Pendapatan Belanja Negara, 2019

No	Indikator Kinerja /Kegiatan	Realisasi fisik (%)	Realisasi Keuangan (%)	Efisiensi (%)
1	Jumlah alat angkut sesuai standar karantina kesehatan	120,53	99,68	20,85
2	Persentase respon Sinyal Kewaspadaan Dini,KLB dan bencana diwilayah layanan KKP	100,00	63,37	36,63
3	Jumlah deteksi dini dalam cegah tangkal masuk dan keluarnya penyakit	167,63	98,68	68,95
4	Jumlah pelayanan kesehatan pada situasi khusus	100,00	98,48	1,52
5	Jumlah sertifikat/ surat izin layanan kesehatan lintas wilayah yang diterbitkan	176,37	96,93	79,44
6	Jumlah pelabuhan/ bandara/ PLBD yang memenuhi syarat syarat sanitasi	100,00	96,94	3,06
7	Jumlah pelabuhan/ bandara/ PLBD yang bebas vektor pada wilayah perimeter dan buffer area	100,00	94,53	5,47
8	Jumlah orang yang melakukan skrining penyakit menular langsung	126,63	98,39	28,24
9	Jumlah dokumen dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya	100,00	96,41	3,59
10	Jumlah peningkatan kapasitas SDM bidang P2P	100,00	85,20	14,80
11	Jumlah pengadaan sarana prasarana	99.59	99,09	0.50
	Total		96,33	

Rekomendasi

- Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan oleh otoritas kesehatan pelabuhan untuk dapat meningkatkan kinerja perspektif keuangan adalah dengan **mengoptimalkan perolehan laba bersih dengan cara investasi yang produktif dan penggunaan ekuitas yang efektif.**
- Apabila KKP dapat melakukan hal ini maka akan mampu menghasilkan kinerja keuangan yang lebih baik lagi.

Realisasi Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP)

tahun 2016 sd 2019

No	Tahun	Pagu	Realisasi	% (Efektifitas)
1.	2016	3.816.155.000	4.272.295.000	111,95
2.	2017	4.243.375.000	6.913.946.403	162,00
3	2018	3.817.930.000	6.869.859.454	179,94
4	2019	4.255.225.000	5.701.691.755	133,99

Rekomendasi

- Diusulkan ke Pusat, agar **kelebihan pencapaian target** dapat langsung dipergunakan untuk memperbaiki proses bisnis, untuk tahun berjalan

3. Perspektif bisnis internal

- menggunakan **indikator** yang berfokus pada tujuan untuk memberikan **pelayanan yang bermutu** kepada pelanggan baik internal maupun eksternal.

Terobosan inovasi peningkatan mutu pelayanan

- a. **Sistem pendaftaran dalam jejaring (*on line*)**, pada pelayanan pemberian vaksinasi calon jamaah haji maupun umroh.,
- b. Kebijakan **mengikutsertakan rumah sakit** dan klinik swasta untuk memberikan vaksinasi,
- c. Memangkas **Pelayanan vaksinasi** dari **30-45 menit** menjadi **8 menit** , (dari hadir di unit pelayanan, diperiksa dokter , mendapatkan vaksinasi dan mendapat buku ICW.)
- d. **Penerbitkan dokumen pemeriksaan sanitasi kapal laut dalam 15 - 30 menit**, setelah pemeriksaan kapal.

4. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*)

• **Indikator,**

- kepuasan kerja pegawai;
- peningkatan kapasitas pegawai;
- penggunaan metode,
- teknologi informasi dan sistem kerja yang sesuai dengan kemajuan zaman dan lingkup kerja;
- absensi karyawan; dan mutasi/ perputaran pegawai.

- Kepuasan pegawai, sangat puas (3,474)
- Peningkatan anggaran jaringan internet 336% dari tahun 2017- 2019,
- Peningkatan anggaran alat komunikasi sebesar 166,7% dan alat kantor sebesar 102,5% dari tahun 2017 ke tahun 2019.
- perputaran pegawai karena masuk dan keluar KKP Pekanbaru, cukup rendah masih dibawah 7 %.
- Rata2 ketidakhadiran sangat rendah rendah (0 %)

KESIMPULAN

Balanced Scorecard adalah metoda yang cukup fleksibel diterapkan perusahaan./ organisasi publik

Organisasi akan mencapai manfaat dari Balanced Scorecard apabila dalam organisasi tersebut terdapat komitmen dan integritas menyeluruh untuk mewujudkan strategi organisasi.

Balanced Scorecard bukan saja ukuran akan kinerja akan tetapi adalah bagian dari strategi untuk mencapai tujuan.