



## ABSTRAK

### Evaluasi Sumber Daya Manusia Dalam Program Pos Pembinaan Terpadu Penyakit Tidak Menular Di Kabupaten Tapin

Latar Belakang:

Menular, hal ini merupakan masalah global. Sementara itu penelitian yang dilakukan Bapenbangkes menunjukkan perkembangan Penyakit Tidak Menular di Indonesia kian mengawatirkan dan menyerap biaya terbesar dalam Jaminan Kesehatan Nasional. Pemerintah berupaya mengatasi masalah PTM dengan program Pos Pembinaan Terpadu (Posbindu PTM) yang sudah dikembangkan sejak tahun 2011 dan diatur dalam peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2015. Posbindu PTM merupakan program kesehatan yang melibatkan kesehatan (UKBM). Kabupaten Tapin merupakan wilayah Kalimantan Selatan dimana penanganan PTM masih rendah sehingga belum mencapai SPM kesehatan. Diketahui terdapat aspek – aspek yang dapat mempengaruhi implementasi pelaksanaan Posbindu PTM salah satunya sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam keberhasilan program Posbindu PTM. Dimana perilaku SDM akan mempengaruhi keberhasilan kinerja suatu organisasi.

biaya terbesar dalam Jaminan Kesehatan Nasional. Pemerintah berupaya mengatasi masalah PTM dengan program Pos Pembinaan Terpadu (Posbindu PTM) yang sudah dikembangkan sejak tahun 2011 dan diatur dalam peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2015. Posbindu PTM merupakan program kesehatan yang melibatkan kesehatan (UKBM). Kabupaten Tapin merupakan wilayah Kalimantan Selatan dimana penanganan PTM masih rendah sehingga belum mencapai SPM kesehatan. Diketahui terdapat aspek – aspek yang dapat mempengaruhi implementasi pelaksanaan Posbindu PTM salah satunya sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam keberhasilan program Posbindu PTM. Dimana perilaku SDM akan mempengaruhi keberhasilan kinerja suatu organisasi.

**Tujuan Penelitian** : untuk mengevaluasi manajemen SDM dalam pelaksanaan program Posbindu PTM di Kabupaten Tapin dalam upaya mencapai target SPM.

**Metode** : Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat eksploratif, dengan *purposive sampling* untuk menentukan sampel. Informan dalam penelitian ini berjumlah 21 orang. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen.

**Hasil** : Program Posbindu PTM di Kabupaten Tapin sudah berjalan sesuai dengan jiknis dan pedoman, namun belum memenuhi capaian SPM. SDM merupakan kunci keberhasilan sebuah program, namun di Kabupaten Tapin kebutuhan SDM di Puskesmas dan Dinas Kesehatan masih dirasa kurang. Hal ini menyebabkan kurang maksimalnya dalam menangani sebuah program dikarenakan terdapat kelebihan beban kerja yang dipegang oleh SDM di tingkat Puskesmas. Monitoring dan evaluasi SDM dalam menjalankan program dilakukan situasional, hanya monitoring dan evaluasi capaian program saja yang dilakukan berkala setiap bulan. Kebijakan pimpinan dalam masalah kekurangan SDM perlu mendapat perhatian khusus, sebab keberhasilan program merupakan cerminan keberhasilan pemerintah daerah itu sendiri.

**Kesimpulan** : Petugas kesehatan di Puskesmas terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan Pandu PTM. Namun kenyataannya tidak berjalan sesuai pedoman dikarenakan SDM yang terbatas sehingga pelaksanaan Pandu PTM digabungkan dengan pelayanan kuratif di Puskesmas. Kader berperan aktif dalam seluruh pelaksanaan posbindu PTM di desa, dalam melaksanakan kegiatan Posbindu PTM kader mendapat pelatihan dari dinas kesehatan atau Puskesmas. Setiap bulan kader mendapatkan honor yang dianggarkan setiap bulan dari desa yang bersumber dari APBDes. Sebelum pelaksanaan Posbindu PTM kader mengajak dan mengingatkan Masyarakat untuk datang ke Posbindu PTM menggunakan sarana komunikasi atau secara langsung melibatkan ketua RT masing-masing. dalam pelaksanaan Posbindu PTM kader juga membuat laporan secara tertulis dan melalui aplikasi dan berkoordinasi dengan petugas Puskesmas. Kepala Puskesmas telah menunjuk satu petugas ASN sebagai pelaksana program PTM yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan Posbindu PTM dan pelaporan, dalam pelaksanaan program di lapangan kepala Puskesmas memberdayakan TKS. Tenaga kesehatan Puskesmas bersama kader melaksanakan pemeriksaan sasaran dari rumah ke rumah sebagai kebijakan kepala Puskesmas untuk mencapai target sasaran SPM. Strategi intervensi dalam mengatasi permasalahan SDM sudah dilakukan baik di tingkat dinas kesehatan, Puskesmas, maupun desa. Pengusulan kekurangan SDM oleh Puskesmas sudah dilakukan setiap tahun melalui dinas kesehatan dan berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah untuk menentukan formasi kebutuhan, proses tersebut tidak menjamin kekurangan SDM segera teratasi. Selain itu ketersediaan sarana dan prasarana juga sangat penting dalam keberhasilan program. Ketersediaan kader di desa tidak mengalami masalah kekurangan jumlah karena langsung dipilih oleh kepala desa.

**Kata kunci** : evaluasi program; kebijakan pimpinan; Posbindu PTM; SDM kesehatan



## Evaluasi Sumber Daya Manusia Dalam Program Pos Pembinaan Terpadu Penyakit Tidak Menular Di Kabupaten Tapin

Mufianto Bud Susetyo, Prof. Dr. Yudi Mahendradhata, MSc, PhD, FRSPH, dr. Bagas Suryo Binto, Ph.D  
Universitas Gadjah Mada, 2024 | bioRxiv preprint doi: <https://doi.org/10.1101/2024.04.10.588888>; this version posted April 10, 2024. The copyright holder for this preprint (which was not certified by peer review) is the author/funder, who has granted bioRxiv a license to display the preprint in perpetuity. It is made available under aCC-BY-NC-ND 4.0 International license.

**Background:** Non-Communicable Diseases (NCDs) is a global problem. Meanwhile research conducted by Bapelitbangkes shows that the development of Non-Communicable Diseases in Indonesia is increasingly worrying and absorbs the largest costs in National Health Insurance. The government is trying to overcome the PTM problem with the Integrated Development Post (Posbindu PTM) program which has been developed since 2011 and is regulated in Minister of Health Regulation Number 71 of 2015. Posbindu PTM is a health program that involves health (UKBM). Tapin Regency is an area of South Kalimantan where treatment of PTM is still low so it has not yet reached the health SPM. It is known that there are aspects that can influence the implementation of Posbindu PTM, one of which is human resources which have an important role in the success of the Posbindu PTM program. Where HR behavior will influence the successful performance of an organization.

**Research Objective:** to evaluate HR management in the implementation of the Posbindu PTM program in Tapin Regency in an effort to achieve SPM targets.

**Method:** This research uses an exploratory qualitative research method, with purposive sampling to determine the sample. There were 21 informants in this research. Data collection techniques use in-depth interviews, observation and document review.

**Results:** The Posbindu PTM program in Tapin Regency has been running in accordance with technical specifications and guidelines, but has not yet met the SPM achievements. Human resources are the key to the success of a program, however in Tapin Regency the need for human resources at the Community Health Center and Health Service is still felt to be lacking. This causes less than optimal handling of a program because there is an excess workload held by human resources at the Community Health Center level. Monitoring and evaluation of human resources in carrying out the program is carried out situationally, only monitoring and evaluation of program achievements is carried out periodically every month. Leadership policies regarding the problem of human resource shortages need special attention, because the success of the program is a reflection of the success of the regional government itself.

**Conclusion:** Health workers at the Community Health Center are involved in planning and implementing Pandu PTM. However, in reality it did not work according to the guidelines due to limited human resources, so the implementation of Pandu PTM was combined with curative services at the Community Health Center. Cadres play an active role in all implementation of Posbindu PTM in the village. In carrying out Posbindu PTM activities, cadres receive training from the health service or Puskesmas. Every month cadres receive a monthly budgeted honorarium from the village sourced from the APBDes. Before implementing Posbindu PTM, cadres invited and reminded the public to come to Posbindu PTM using communication facilities or directly involving the head of their respective RT. In implementing Posbindu PTM cadres also make reports in writing and through applications and coordinate with Puskesmas officers. The head of the Community Health Center has appointed one ASN officer as the implementer of the PTM program who is responsible for implementing Posbindu PTM and reporting. In implementing the program in the field, the Head of the Community Health Center empowers TKS. Puskesmas health workers together with cadres carry out target checks from house to house as a policy of the head of the Puskesmas to achieve the SPM targets. Intervention strategies to overcome human resource problems have been carried out at the health service, community health center and village levels. Proposing human resource shortages by Community Health Centers is carried out every year through the health service and in coordination with the Regional Personnel Agency to determine the formation of needs. This process does not guarantee that human resource shortages will be resolved immediately. Apart from that, the availability of facilities and infrastructure is also very important in the success of the program. The availability of cadres in the village does not experience the problem of a shortage of numbers because they are directly selected by the village head.

**Key words:** program evaluation; leadership policies; Posbindu PTM; health human resources