



**UNIVERSITAS ANDALAS**

**Implementasi Kebijakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional  
Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten  
Lima Puluh Kota Tahun 2023**

**Oleh :**

**MILLATA SALAMI**

**No. BP. 1911211002**

**Pembimbing I : Dr. Dra. Sri Siswati, Apt, S.H., M.Kes**

**Pembimbing II : Shelvy Haria Roza, S.K.M., M.Kes**

**Diajukan Sebagai Pemenuhan Syarat untuk Mendapatkan Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS ANDALAS**

**PADANG, 2023**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**Skripsi, Juli 2023**

**MILLATA SALAMI, No. BP. 1911211002**

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UJI KOMPETENSI JABATAN  
FUNGSIONAL KESEHATAN DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN LIMA  
PULUH KOTA TAHUN 2023**

xii + 143 halaman, 21 tabel, 6 gambar, 12 lampiran

**ABSTRAK**

**Tujuan Penelitian**

Kebijakan Permenkes nomor 18 tahun 2017 tentang penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan sudah diterapkan selama 5 tahun, namun di Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2022 baru terlaksana untuk jenis jabatan perawat dan belum terlaksana untuk seluruh jabatan fungsional kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2023.

**Metode**

Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen. Dipilih 11 informan berdasarkan *purposive sampling*. Indikator yang diteliti merupakan faktor implementasi kebijakan Edward III, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Analisis data menggunakan *content analysis*.

**Hasil**

Kebijakan uji kompetensi sudah dikomunikasikan dengan baik oleh implementor. Sumber daya implementasi kebijakan sudah cukup memadai, walaupun tim penguji uji kompetensi masih kurang dan masih banyak yang belum memiliki sertifikat, serta dana anggaran untuk uji kompetensi masih terbatas. Disposisi berupa komitmen telah dimiliki oleh implementor dan sudah didukung oleh pemberian insentif. Struktur birokrasi berupa SOP sudah ada dan fragmentasi telah dilakukan sesuai SK, berjenjang dari hirarki tertinggi. Dalam penyelenggaraannya masih terkendala karena staf pengelola *web* belum memperoleh pelatihan & pelaksanaan ukom secara daring.

**Kesimpulan**

Implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinkes Kabupaten Lima Puluh Kota sudah sesuai dengan PMK nomor 18 tahun 2017 namun belum optimal, terutama pada sumber daya. Dinkes diharapkan dapat memfasilitasi penguji untuk pelatihan sehingga memperoleh sertifikat, serta mengevaluasi perencanaan anggaran agar dana cukup untuk penyelenggaraan uji kompetensi.

**Daftar Pustaka : 57 (2004 – 2023)**

**Kata Kunci : Implementasi, Kebijakan, Uji kompetensi, Jabatan Fungsional Kesehatan**

**FACULTY OF PUBLIC HEALTH  
ANDALAS UNIVERSITY**

**Undergraduate Thesis, July 2023**

**MILLATA SALAMI, No. BP. 1911211002**

**POLICY IMPLEMENTATION OF HEALTH FUNCTIONAL  
COMPETENCY TEST AT LIMA PULUH KOTA DISTRICT HEALTH  
OFFICE IN 2023**

xii + 143 pages, 21 tables, 6 pictures, 12 attachments

**ABSTRACT**

**Objective**

Permenkes number 18 of 2017 regarding the implementation of competency tests for functional health positions has been implemented for 5 years, but in Lima Puluh Kota District in 2022 it only be implemented for nurse positions and has not been able to be implemented for all functional health positions. This study aims to determine the implementation of the health functional competency test policy at Lima Puluh Kota District Health Office in 2023.

**Method**

This type of qualitative research with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews, observation and document review. 11 informants were selected based on purposive sampling. The indicators studied are the factors of Edward III's policy implementation, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. Data analysis using content analysis.

**Result**

The competency test policy has been well communicated by the implementer. The resources for policy implementation are sufficient, although the competency test examiner team is still lacking and many do not yet have certificates, and budget funds for competency tests are still limited. Disposition in the form of commitment has been owned by the implementor and has been supported by incentives. The bureaucratic structure in the form of SOP already exists and the fragmentation has been carried out according to the SK, tiered from the highest hierarchy. Implementation is still constrained because web management staff have not received training & online UKOM implementation.

**Conclusion**

The implementation of the competency test policy for health functional positions at the Fifty Cities District Health Office is in accordance with PMK number 18 of 2017 but is not optimal, especially in terms of resources. The Health Office is expected to be able to facilitate examiners for training so as to obtain certificates, evaluate budget planning so that there are sufficient funds for conducting competency tests.

**References : 57 (2004 – 2023)**

**Keywords : Implementation, Policy, Competency test, Health Functional Position**