

## BAB 1 : PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam memberikan layanan kesehatan dengan kualitas tinggi, diperlukan peranan penting dari sumber daya kesehatan, khususnya tenaga kesehatan yang memadai dari segi kualitas, jumlah, dan distribusinya. Tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan, kemauan, dan kemampuan masyarakat untuk berperilaku hidup sehat sehingga masyarakat dapat mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi pembangunan sumber daya manusia yang bermanfaat secara sosial dan ekonomi<sup>(1)(2)</sup>. Pengembangan sumber daya manusia yang sistematis, konseptual, konsisten, dan berkelanjutan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional ini biasanya dicapai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir yang akan menjadi keunggulan dan modal intelektual yang tidak ternilai harganya<sup>(1)</sup>.

Kapasitas dan keunggulan tenaga kesehatan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting dalam penyelesaian tugas umum pemerintahan, pembangunan nasional, dan untuk kemajuan bangsa. Dengan mengembangkan keterampilan dan profesionalisme mereka, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat mencapai potensi penuh dan menjadi sempurna, sehingga memungkinkan mereka untuk melayani masyarakat dengan profesional, jujur, adil, dan merata<sup>(1)</sup>.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 13 disebutkan bahwa Jabatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi/instansi pemerintah

terbagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu Jabatan Administrasi, Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), dan Jabatan Fungsional<sup>(3)</sup>. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jabatan Fungsional ialah kelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu<sup>(4)</sup>.

Sedangkan Jabatan Fungsional Kesehatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak tenaga kesehatan dengan status Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi yang tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya, yang dilakukan secara mandiri atau kolaborasi<sup>(5)</sup>. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki oleh setiap tenaga kesehatan/Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap professional untuk dapat menjalankan tugas jabatannya<sup>(2)</sup>.

Tenaga kesehatan memiliki standar kompetensi jabatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai jabatan fungsional di bidang kesehatan. Standar kompetensi tersebut meliputi standar teknis, manajerial, sosial, dan kultural<sup>(6)</sup>. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 69 Ayat (1) dan (3) menyatakan bahwa pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi teknik, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural<sup>(3)</sup>.

Setiap pejabat fungsional kesehatan memiliki standar kompetensi dan kualifikasi jabatan yang sesuai dengan tuntutan fungsi jabatannya, dan setiap pejabat fungsional kesehatan dievaluasi berdasarkan kompetensinya<sup>(6)</sup>. Standar kompetensi jabatan aparatur sipil negara/standar kompetensi ASN adalah deskripsi tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diharapkan dari Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tanggung jawab jabatan<sup>(6)</sup>. Pengembangan jabatan fungsional kesehatan dengan sertifikasi kompetensi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Kemenkes RI melalui Pusat Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan dalam upaya pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024<sup>(6)</sup>.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dikatakan bahwa setiap tenaga fungsional yang akan naik jenjang jabatan setingkat di atasnya, maka harus memenuhi beberapa persyaratan yang salah satunya adalah harus mengikuti dan lulus uji kompetensi<sup>(7)</sup>. Uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan adalah suatu proses pengukuran yang dilakukan oleh tim penguji mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pejabat fungsional kesehatan untuk memenuhi persyaratan kenaikan jenjang jabatan setingkat lebih tinggi<sup>(8)</sup>. Berbeda dengan uji kompetensi yang dilakukan oleh organisasi profesi kesehatan yang berguna untuk memperoleh Surat Tanda Registrasi (STR), sertifikat lulus uji kompetensi jabatan fungsional berguna untuk kenaikan jenjang jabatan fungsional setingkat lebih tinggi dalam instansi pemerintahan bidang kesehatan<sup>(7)(9)</sup>.

Perlunya uji kompetensi untuk jabatan fungsional kesehatan karena ruang lingkup pekerjaan jabatan fungsional relatif luas, membutuhkan penguasaan

pengetahuan standar teoritis, dan memerlukan penguasaan khusus yang signifikan tergantung pada tingkat keahlian dalam bidang tertentu<sup>(1)</sup>. Pemikiran yang tajam dan terspesialisasi sesuai dengan bidang kompetensi masing-masing secara profesional juga akan diperlukan karena perubahan sifat pekerjaan atau bidang pekerjaan untuk profesi fungsional di masa mendatang. Oleh karena itu, diperlukan uji kompetensi untuk menentukan keterukuran kemampuan pada setiap jenjang jabatan. Uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan ini diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan<sup>(1)</sup>.

Sejak keluarnya Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 tentang penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan tersebut, terhitung sudah 5 (lima) tahun kebijakan tersebut berjalan. Berdasarkan data yang terhimpun melalui Sistem Informasi Pengembangan Jabatan Fungsional Kesehatan Republik Indonesia (Sibangjangkri) pada April 2021, di Indonesia terdapat 45 instansi yang sudah melakukan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan dengan 5 jenis jabatan fungsional dan 2.833 sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang bersertifikasi kompetensi<sup>(10)</sup>. Dari data tersebut, hanya satu instansi dari Sumatera Barat yaitu Dinas Kesehatan Kota Padang dengan 2 jenis jabatan fungsional (perawat dan perekam medis) dan 23 SDMK yang bersertifikasi kompetensi<sup>(10)</sup>.

Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota pertama kali melakukan uji kompetensi pada tahun 2019 untuk jabatan fungsional kesehatan kerja, dan periode kedua pada tahun 2020 dengan 1 jenis jabatan fungsional yaitu perawat, Pada tahun 2021, Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota mengadakan uji kompetensi untuk 1 jenis jabatan fungsional yaitu jabatan fungsional perawat gigi<sup>(8)</sup>. Di

Indonesia, ada 30 jenis jabatan fungsional yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara & Reformasi Birokrasi, di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota ada 18 Jenis Jabatan Fungsional Kesehatan<sup>(11)(12)</sup>. Berdasarkan dokumen perencanaan dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan di lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2022, terdapat total 844 orang pejabat fungsional kesehatan yang tersebar di dinas, puskesmas, rumah sakit dan instalasi farmasi<sup>(12)</sup>. Pada tahun 2022, terdapat 100 pejabat fungsional kesehatan dari 13 jenis jabatan fungsional yang berbeda, mengajukan permohonan untuk dapat melaksanakan uji kompetensi<sup>(13)</sup>. Namun, pada tahun 2022 hanya terlaksana uji kompetensi untuk 1 jenis jabatan fungsional yaitu perawat dengan total peserta berjumlah 15 orang. Jadi hanya 15% dari total peserta yang membutuhkan uji kompetensi yang dapat difasilitasi untuk uji kompetensi. Berdasarkan data tersebut peneliti memutuskan untuk menjadikan Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai fokus penelitian.

Untuk dapat melaksanakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan, instansi kesehatan pemerintah seperti dinas kesehatan harus memenuhi persyaratan seperti yang tercantum dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 yaitu memiliki surat rekomendasi dari Pusat Peningkatan Mutu SDM sebagai penyelenggara uji kompetensi. Di dalam surat permohonan rekomendasi yang diajukan tersebut harus tercantum nama calon peserta uji & nama tim penguji, waktu & tempat pelaksanaan uji, metode uji, dan pembentukan sekretariat penyelenggara uji<sup>(1)</sup>. Tahun 2023 keluar peraturan baru yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional<sup>(7)</sup>. Dalam Pasal 47 ayat (4) peraturan ini terdapat tambahan persyaratan

untuk dapat menyelenggarakan uji kompetensi yaitu instansi penyelenggara harus terakreditasi sebagai penyelenggara uji kompetensi oleh instansi Pembina (Kementerian Kesehatan RI)<sup>(7)</sup>. Peraturan baru ini tidak meniadakan peraturan tentang uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan namun memberikan tambahan persyaratan untuk penyelenggara uji kompetensi, sehingga penyelenggaraan uji kompetensi pada tahun 2023 mengharuskan instansi yang akan menyelenggarakan uji kompetensi untuk mengurus persyaratan akreditasi terlebih dahulu.

Suatu implementasi kebijakan dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan, menurut George C. Edward III (1980) ada empat faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi ketercapaian tujuan implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi<sup>(14)</sup>. Dalam implementasi, implementor harus mengetahui dengan jelas dan tepat apa yang harus mereka kerjakan, sehingga faktor komunikasi memiliki peranan yang penting. Dengan komunikasi yang baik dapat mempermudah implementasi kebijakan. Selain itu, sumber daya juga menjadi komponen yang mempengaruhi implementasi, baik dari segi jumlah staf, kecukupan informasi, wewenang, dan fasilitas. Kurangnya sumber daya dapat menyebabkan ketidak-efektifan implementasi kebijakan. Disposisi adalah karakter atau kecenderungan sikap implementor juga mempengaruhi implementasi kebijakan<sup>(15)</sup>.

Jika menginginkan kebijakan yang berjalan efektif, maka implementor tidak hanya harus tau apa yang harus dikerjakan dan mampu mengerjakan, namun juga harus memiliki keinginan untuk melakukannya serta harus didukung pula oleh struktur birokrasi yang baik. Faktor-faktor ini dapat menghambat atau mendukung

keberhasilan implementasi kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan<sup>(15)</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Edward Lumban Raja (2022) mengenai Analisis Implementasi Kebijakan Pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Kesehatan di Provinsi DKI Jakarta Tahun 2021 menyebutkan bahwa terdapat kendala pada variabel komunikasi khususnya sub variabel transmisi dimana ditemukan kurangnya pemahaman dan antusiasme para pemangku jabatan fungsional terhadap uji kompetensi diakibatkan karena masih kurangnya proses sosialisasi. Dari segi variabel sumber daya, sub variabel fasilitas dan sumber daya manusia, ditemukan masih terdapat kekurangan dalam hal tempat pelaksanaan uji kompetensi dan sarana prasarana yang tersedia serta masih sedikitnya tim penguji yang sudah tersertifikasi uji kompetensi. Selain itu belum semua jabatan fungsional kesehatan yang melakukan uji kompetensi, sehingga implementasi kebijakan masih belum selaras dengan amanah kebijakan yang ada<sup>(16)</sup>.

Siti Tunsiah (2021) dalam penelitiannya mengenai Implementasi Kebijakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Widyaiswara di Era Pandemi menyebutkan bahwa implementasi kebijakan sudah berjalan namun masih perlu perbaikan dari segi variabel komunikasi yakni dalam penyampaian isi kebijakan kepada pemangku kebijakan dan perlunya peningkatan sumber daya terutama ketersediaan anggaran dalam penyelenggaraan uji kompetensi<sup>(17)</sup>. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rusnadiyah, dkk (2021) mengenai Implementasi Kebijakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bandung dinyatakan bahwa implementasi kebijakan masih belum optimal karena terkendala pada variabel komunikasi dimana masih kurang rutinnya

komunikasi dengan kelompok sasaran perizinan dan dinas terkait mengenai kejelasan SOP<sup>(18)</sup>.

A.Mius (2019) dalam penelitian Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kota Pekanbaru dinyatakan bahwa implementasi kebijakan masih terkendala dalam variabel sumber daya yaitu diperlukannya dan yang besar untuk insentif program, kesesuaian beban kerja dan membangun pusat penilaian. Kendala lainnya yaitu transparansi dalam variabel komunikasi<sup>(19)</sup>. Fihranisa Handana (2021) dalam penelitiannya mengenai Analisis Pelaksanaan Kebijakan Pengelolaan Dokumen Rekam Medis Pasien Rawat Inap Pasien RSUD dr. Chasbullah Abdul Majid Kota Bekasi Tahun 2021 menyatakan bahwa dalam mengimplementasikan kebijakan masih ditemukan kendala dalam variabel sumber daya yaitu dana yang terbatas dan sulit mencari tenaga yang terqualifikasi. Kemudian variabel komunikasi terkendala karena banyaknya jenjang komunikasi sehingga terjadi distorsi di Rumah Sakit (RS). Selain itu, kendala lainnya belum maksimalnya birokrasi penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berbuntut pada koordinasi yang belum maksimal (variabel disposisi)<sup>(20)</sup>.

Berdasarkan survey awal, dengan wawancara bersama penanggung jawab uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota diperoleh bahwa implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2022 sudah berjalan namun masih terdapat kendala dalam beberapa hal yaitu: pertama, belum keluarnya surat rekomendasi bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota untuk menyelenggarakan uji kompetensi. Kendala kedua ialah pendanaan untuk pelaksanaan uji kompetensi yang berada di akhir semester/periode dan pendanaannya



berada dalam dana perubahan sehingga pelaksanaan uji kompetensi baru bisa dilaksanakan mendekati akhir periode. Dana ini merupakan salah satu sumber daya yang dibutuhkan agar implementasi kebijakan dapat berjalan mencapai tujuan.

Kendala lainnya dari segi sumber daya manusia yaitu masih sedikitnya jumlah tim penguji uji kompetensi yang memiliki sertifikat uji kompetensi dan sertifikat penguji tersebut sudah habis masa berlaku di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota. Pelaksanaan uji kompetensi pada tahun 2022 untuk tenaga fungsional perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota, dapat terlaksana dengan menggunakan surat rekomendasi yang dimiliki oleh provinsi dan menggunakan tim penguji dari provinsi.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 tentang penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan, penyelenggara uji yang akan melaksanakan uji kompetensi harus memiliki surat rekomendasi penyelenggaraan uji kompetensi dari Pusat Peningkatan Mutu SDM, jika tidak memilikinya maka tidak boleh melaksanakan uji kompetensi<sup>(1)</sup>. Selain surat rekomendasi, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional menyatakan bahwa uji kompetensi dapat dilakukan oleh organisasi pemerintah pengguna jabatan fungsional setelah mendapatkan akreditasi dari instansi Pembina yakni kementerian kesehatan RI<sup>(7)</sup>. Karena permohonan surat rekomendasi uji kompetensi di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota pada tahun 2022 diajukan pada bulan Oktober dengan rencana pelaksanaan menjelang akhir periode, maka saat itu sudah keluar surat keputusan dari pusat terkait pengurusan akreditasi sebelum penyelenggaraan uji kompetensi ini. Dengan berbagai kendala tersebut,

mengakibatkan pelaksanaan uji kompetensi masih belum selaras dengan amanah Undang-Undang yaitu belum semua tenaga kesehatan melaksanakan uji kompetensi.

Untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai teori implementasi kebijakan dari Edward III dalam pelaksanaan kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui mengenai “Implementasi Kebijakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023”

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, diketahui bahwa Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan sejak berlaku sampai sekarang sudah terhitung 5 tahun berjalan, namun uji kompetensi baru mampu terlaksana untuk beberapa jenis jabatan fungsional kesehatan dan masih ditemukan berbagai kendala dalam penyelenggaraannya. Beberapa kendala yang ditemukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu surat rekomendasi penyelenggaraan uji kompetensi yang tidak keluar dan adanya tambahan persyaratan berupa akreditasi, dana penyelenggaraan yang tidak dianggarkan sejak awal, dan kekurangan tenaga sebagai tim penguji karena sertifikasi sebagai penguji yang sudah habis masa berlaku dan perlu diperbaharui.

Sehingga dengan adanya kendala-kendala ini, penyelenggaraan uji kompetensi belum terlaksana sesuai amanah kebijakan yang ada. Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah penelitian ini adalah **“Bagaimana Implementasi Kebijakan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023?”**

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota tahun 2023.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui secara mendalam faktor komunikasi meliputi transmisi, konsistensi, dan kejelasan pada implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Untuk mengetahui secara mendalam faktor sumber daya meliputi staf, informasi, wewenang, dan fasilitas pada implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Untuk mengetahui secara mendalam faktor disposisi meliputi sikap dan insentif pada implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Untuk mengetahui secara mendalam faktor struktur birokrasi meliputi SOP dan fragmentasi pada implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.
5. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai Implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan yang diselenggarakan oleh Dinas Kesehatan. Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi wadah bagi peneliti untuk menerapkan teori dan ilmu yang telah didapatkan melalui bangku perkuliahan serta dapat mengembangkan kemampuan peneliti dalam penulisan karya ilmiah.

### 2. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam pengembangan kompetensi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat dan dapat menjadi tambahan informasi ilmiah di bidang Administrasi Kebijakan Kesehatan mengenai implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan.

### 3. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pemerintah khususnya Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota dalam pelaksanaan kebijakan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan pada tahun berikutnya.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk memperkaya referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas tentang implementasi kebijakan uji kompetensi jabatan fungsional kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III untuk melihat implementasi kebijakan dari segi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Lima Puluh Kota dan dilaksanakan dari Desember 2022 sampai Mei 2023. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi atau *content analysis* dengan uji kredibilitas triangulasi sumber dan teknik.

