

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
EFEKTIVITAS KINERJA GURU PADA RAUDHATUL ATHFAL 2
KELURAHAN LERE KECAMATAN PALU BARAT**

Nurfa J. Asis^{1*}, Timuddin DG. Mangera Bauwo², Muhammad Husain Borahima³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panca Marga Palu, Palu, Indonesia

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima:
20-08-2025

Disetujui:
12-11-2025

Dipublikasi:
01-12-2025

Kata Kunci:
*Implementasi Kebijakan;
Kepala Sekolah; Efektivitas
Kinerja Guru*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kebijakan kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja guru di RA 2, Kelurahan Lere, Kecamatan Palu Barat. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan seluruh populasi sebagai sampel (31 responden) melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan secara primer melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dengan kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur indikator implementasi kebijakan (komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi) serta indikator efektivitas kinerja guru (tepat waktu, tepat sasaran, dan tepat guna). Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif menggunakan tabel frekuensi dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kepala sekolah secara umum berjalan baik dan berdampak positif terhadap efektivitas kinerja guru, terutama pada aspek komunikasi, ketersediaan sumber daya, struktur birokrasi, ketepatan sasaran, dan ketepatan guna. Namun, aspek disposisi kepala sekolah dan ketepatan waktu guru masih perlu diperkuat agar efektivitas kinerja guru dapat lebih optimal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya dan struktur organisasi, tetapi juga oleh sikap kepemimpinan dan disiplin kerja yang konsisten.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pendidikan melalui kebijakan yang diterapkan di sekolah. Keberhasilan implementasi kebijakan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja guru, yang pada gilirannya memengaruhi mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Siagian, 2023). Implementasi kebijakan bukan sekadar penerapan aturan administratif, tetapi juga melibatkan komunikasi yang jelas, pengelolaan sumber daya, sikap kepemimpinan, dan struktur organisasi yang mendukung (Edwards III dalam Subarsono, 2011). Tanpa pengelolaan yang tepat, kebijakan yang baik sekalipun dapat gagal diterapkan dan berdampak negatif pada kinerja guru.

Di RA 2, Kelurahan Lere, Kecamatan Palu Barat, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan membimbing guru agar dapat bekerja secara efektif. Namun, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah dirumuskan dengan baik, faktor-faktor seperti disposisi kepala sekolah, keterbatasan sumber daya, dan ketidakdisiplinan waktu guru dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan secara optimal (Van Meter & Van Horn dalam Samudra et al., 2023). Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk menilai secara sistematis bagaimana implementasi kebijakan kepala sekolah memengaruhi efektivitas kinerja guru di RA 2.

Selain itu, efektivitas kinerja guru tidak hanya dilihat dari pencapaian hasil belajar siswa, tetapi juga dari ketepatan waktu, ketepatan sasaran, dan ketepatan guna dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Efektivitas guru yang tinggi akan menciptakan pembelajaran yang lebih terstruktur, produktif, dan sesuai dengan standar pendidikan (Siagian, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan secara deskriptif hubungan antara implementasi kebijakan kepala sekolah dan efektivitas kinerja guru, dengan fokus pada aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi, ketepatan waktu, ketepatan sasaran, dan ketepatan guna.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya dalam meningkatkan kualitas implementasi kebijakan serta efektivitas kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan mengenai manajemen pendidikan di tingkat sekolah dasar dan pendidikan anak usia dini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan secara sistematis implementasi kebijakan kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja guru di RA 2. Pendekatan kualitatif dipilih karena prosedur ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, pernyataan, maupun perilaku yang dapat diamati, sehingga memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam (Taylor dalam Moleong, 2019). Penelitian dilakukan melalui survei untuk memperoleh data dari seluruh populasi dengan tujuan mengetahui distribusi dan hubungan antarvariabel tanpa melakukan perbandingan (Sugiyono, 2012).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah implementasi kebijakan kepala sekolah, yang diukur melalui indikator komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi berdasarkan teori Edwards III (dalam Subarsono, 2011). Variabel terikatnya adalah efektivitas kinerja guru, yang diukur melalui indikator tepat waktu, tepat sasaran, dan tepat guna sesuai teori Siagian (2023). Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru dan wali murid RA 2 sebanyak 31 orang, yang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh agar seluruh karakteristik populasi dapat tercakup.

Pengumpulan data dilakukan secara primer melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dengan kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap indikator variabel. Data kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan bantuan tabel frekuensi dan persentase, sehingga dapat menggambarkan distribusi tanggapan responden terhadap implementasi kebijakan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Teknik ini mempermudah interpretasi data sekaligus menampilkan hubungan antarindikator secara jelas (McGregor dalam Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mengenai Implementasi kebijakan kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja guru pada RA 2, dapat dibuat dalam pembahasan berdasarkan hasil pengelolaan data kuesioner, maka dapat diperoleh jawaban positif responden yang dibagi menjadi 7 indikator yaitu:

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau perasaan dari satu pihak ke pihak lain. Komunikasi yang efektif melibatkan interaksi yang jelas, terbuka dan saling memahami antara guru, siswa, kepala sekolah, staf dan orang tua. Komunikasi yang baik memfasilitasi pertukaran informasi yang akurat, umpan balik yang konstruktif, dan kolaborasi yang produktif. Untuk mengetahui komunikasi yang efektif kepala sekolah antar pihak yang terlibat dapat di lihat melalui tabel Frekuensi dan presentasi sebagai berikut:

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	12	38,70
2	Baik	19	61,29
3	Kurang Baik	0	0,00
4	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 orang atau 38,70 persen, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 19 orang atau 61,29 persen. Sementara itu, responden yang menyatakan kurang baik maupun tidak baik tidak ada, yaitu 0,00 persen. Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepala sekolah dalam menyampaikan kebijakan sudah berjalan dengan baik, mengingat sebagian besar responden memilih opsi baik, sehingga menandakan pemahaman dan penerimaan terhadap kebijakan cukup tinggi.

Sumber daya adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, baik berupa manusia, alam, finansial, teknologi, maupun informasi. Sumber daya menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru dan pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara optimal agar setiap kebijakan yang diterapkan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Hal ini terlihat pada tabel 2 berikut, yang menunjukkan bagaimana pengelolaan sumber daya berdampak langsung terhadap pelaksanaan kebijakan di lingkungan sekolah.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Sumber Daya

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	9	29,03
2	Baik	21	67,74
3	Kurang Baik	1	3,22
4	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang atau 29,03 persen, dan responden yang menyatakan baik sebanyak 21 orang atau 67,74 persen. Sementara itu, responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 1 orang atau 3,22 persen, sedangkan yang menyatakan tidak baik tidak ada, yaitu 0,00 persen. Berdasarkan tanggapan responden, terlihat bahwa kebijakan kepala sekolah dalam memperhatikan kesejahteraan guru telah diimplementasikan dengan cukup baik, sehingga sebagian besar guru merasa kebijakan tersebut relevan dan mendukung kebutuhan mereka.

Disposisi merupakan sikap atau pola perilaku individu maupun kelompok terhadap perubahan, aturan, atau kebijakan yang diterapkan. Istilah ini sering digunakan dalam konteks organisasi dan kepemimpinan. Disposisi memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki disposisi positif, misalnya kepemimpinan yang inspiratif, terbuka terhadap masukan, serta mendukung pengembangan kompetensi guru, akan memudahkan penerimaan dan pelaksanaan kebijakan secara optimal. Hal ini dapat diamati pada tabel 3 berikut, yang menggambarkan hubungan antara disposisi kepala sekolah dan tingkat penerimaan kebijakan oleh para guru, sehingga menunjukkan bahwa sikap kepala sekolah menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan di sekolah.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Disposisi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	6	19,35
2	Baik	9	29,03
3	Kurang Baik	12	38,70
4	Tidak Baik	4	12,90
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang atau 19,35 persen, sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau 29,03 persen. Responden yang menyatakan kurang baik mencapai 12 orang atau 38,70 persen, dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 4 orang atau 12,90 persen. Data ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap penerapan struktur birokrasi di sekolah cenderung beragam, dengan sebagian guru menilai masih terdapat kekurangan dalam pengelolaan dan koordinasi birokrasi.

Struktur birokrasi merupakan sistem hierarki dan aturan yang mengatur bagaimana suatu organisasi dijalankan agar tujuan dapat dicapai secara efisien dan terorganisir. Struktur birokrasi yang efektif di sekolah akan sangat mendukung kepala sekolah dalam menerapkan kebijakan yang meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, prosedur kerja yang efisien, serta komunikasi internal yang baik, guru dapat bekerja lebih optimal dan fokus meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut, yang menunjukkan hubungan antara penerapan struktur birokrasi dan efektivitas pelaksanaan kebijakan di sekolah.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Struktur Birokrasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	10	32,25
2	Baik	17	54,83
3	Kurang Baik	4	12,90
4	Tidak Baik	0	00,00
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau 32,25 persen, sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau 54,83 persen. Responden yang menyatakan kurang baik mencapai 4 orang atau 12,90 persen, sedangkan yang menyatakan tidak baik tidak ada, yaitu 0,00 persen. Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan struktur birokrasi di RA 2 dalam mengatur sistem kerja dan alur kebijakan telah berjalan dengan cukup baik, sehingga sebagian besar guru menilai organisasi internal sekolah mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Tepat waktu berarti suatu kegiatan, tugas, atau tanggung jawab diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dalam berbagai bidang mencerminkan disiplin, efisiensi, dan profesionalisme. Apabila suatu pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu, hal ini dapat menimbulkan keterlambatan pada proses lain yang bergantung pada hasil tersebut, sehingga memengaruhi efektivitas keseluruhan. Untuk menilai pelaksanaan kebijakan ketepatan waktu dalam kinerja guru, dapat dilihat pada tabel berikut, yang menggambarkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas sesuai jadwal dan batas waktu yang ditetapkan oleh sekolah.

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	10	32,25
2	Baik	9	29,03
3	Kurang Baik	12	38,70
4	Tidak Baik	0	00,00
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang mengatakan sangat baik 1 orang atau 3,22 persen dan responden yang mengatakan baik 9 orang atau 29,03 persen, sedangkan responden yang mengatakan kurang baik 12 atau 38,70 persen, serta responden yang mengatakan tidak baik 0 atau 0,00 persen. Berdasarkan tanggapan responden mengenai implementasi kebijakan kepala sekolah dalam mendukung efektivitas kinerja guru dalam aspek ketepatan waktu masih kurang baik.

Tepat sasaran berarti suatu tindakan atau kebijakan yang diterapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan memberikan dampak yang diharapkan. Dalam konteks organisasi atau kebijakan, ketepatan sasaran mengacu pada efektivitas strategi yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal tanpa pemborosan sumber daya. Hal tersebut dapat diuraikan pada tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Sasaran

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	14	45,16
2	Baik	17	54,83
3	Kurang Baik	0	00,00
4	Tidak Baik	0	00,00
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang mengatakan sangat baik 14 orang atau 45,16 persen dan responden yang mengatakan baik 17 orang atau 54,83 persen, sedangkan responden yang mengatakan kurang baik tidak ada atau 0,00 persen, serta responden yang mengatakan tidak baik tidak ada atau 0,00 persen.

Tepat guna berarti suatu alat, metode, atau kebijakan digunakan dengan cara yang paling efisien dan sesuai dengan kebutuhan. Ini berarti bahwa sumber daya yang tersedia dimanfaatkan sebaik mungkin untuk memberikan manfaat maksimal tanpa adanya pemborosan atau ketidak efektifan. Sumber daya sekolah, baik tenaga pendidik, fasilitas, maupun teknologi, harus dimanfaatkan secara efisien untuk mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Untuk mengetahui tepat guna kebijakan kepala sekolah RA 2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Guna

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat Baik	7	22,58
2	Baik	22	70,96
3	Kurang Baik	2	6,45
4	Tidak Baik	0	00,00
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang mengatakan sangat baik 7 orang atau 22,58 persen dan responden yang mengatakan baik 22 orang atau 70,96 persen, sedangkan responden yang mengatakan kurang baik 2 atau 6,45 persen, serta responden yang mengatakan tidak baik tidak ada atau 0,00 persen. Dari jawaban responden tersebut di atas di simpulkan bahwa sumber daya yang diberikan oleh kepala sekolah sudah tepat guna meningkatkan kualitas pengajar.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai implementasi kebijakan kepala sekolah terhadap efektivitas kinerja guru di RA 2 menunjukkan dinamika yang menarik ketika dikaitkan dengan teori implementasi kebijakan maupun literatur tentang kinerja guru. Jika merujuk pada George C. Edwards III, ada empat faktor penentu keberhasilan implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Pada penelitian ini, komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi memperoleh penilaian positif, sementara disposisi dinilai kurang optimal. Hal ini menegaskan pandangan Edwards III bahwa tanpa disposisi yang baik—yang mencakup sikap, komitmen, dan dukungan dari pemimpin maupun pelaksana—kebijakan sulit diinternalisasi secara penuh oleh pihak yang menjadi target implementasi.

Lebih jauh, hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan dengan kerangka Van Meter dan Van Horn yang menekankan enam variabel utama implementasi kebijakan, yaitu standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik badan pelaksana, disposisi para pelaksana, komunikasi antarorganisasi, serta kondisi sosial, ekonomi, dan politik. Penilaian positif terhadap aspek komunikasi, sumber daya, serta struktur birokrasi di RA 2 menunjukkan bahwa standar kebijakan kepala sekolah relatif jelas dan dapat diterjemahkan dalam praktik. Namun, rendahnya disposisi kepala sekolah dan masih lemahnya ketepatan waktu menggambarkan bahwa faktor characteristics of implementing agencies dan disposition of implementors belum sepenuhnya mendukung. Dalam kerangka Van Meter dan Van Horn, kelemahan pada disposisi pelaksana akan mengurangi kinerja implementasi meskipun standar kebijakan sudah tepat dan sumber daya tersedia.

Indikator tambahan seperti ketepatan waktu, ketepatan sasaran, dan ketepatan guna memperkaya analisis implementasi kebijakan ini. Ketepatan waktu masih menjadi tantangan serius karena sebagian besar responden menilai kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian tentang kinerja guru yang menekankan bahwa disiplin waktu merupakan indikator dasar profesionalisme guru. Guru yang tidak konsisten dalam ketepatan waktu cenderung kesulitan menyelesaikan perencanaan pembelajaran, administrasi kelas, maupun evaluasi tepat pada waktunya. Sebaliknya, ketepatan sasaran dan ketepatan guna memperoleh penilaian sangat baik, yang berarti kebijakan kepala sekolah telah sesuai dengan kebutuhan nyata guru dan dimanfaatkan secara efisien. Ini sejalan dengan pemikiran Robbins (2006) bahwa efektivitas kinerja sangat ditentukan oleh kesesuaian antara tujuan organisasi dengan tindakan individu yang mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Jika ditarik lebih luas, hasil ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kepala sekolah RA 2 sudah mampu menghasilkan output berupa peningkatan kualitas kinerja guru, tetapi pada tataran outcome masih memerlukan penguatan sikap kepemimpinan (disposisi) dan disiplin kerja (ketepatan waktu). Dengan kata lain, keberhasilan implementasi kebijakan bukan hanya ditentukan oleh faktor struktural dan material, tetapi juga oleh faktor perilaku dan budaya kerja. Temuan ini sejalan dengan literatur manajemen pendidikan yang menekankan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader). Kepala sekolah yang mampu memberi teladan, memotivasi, dan membangun budaya disiplin akan lebih berhasil dalam mendorong efektivitas kinerja guru.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan di RA 2 telah berjalan cukup baik, terutama dalam aspek komunikasi, sumber daya, birokrasi, ketepatan sasaran, dan ketepatan guna. Namun, untuk mencapai efektivitas yang lebih menyeluruh,

diperlukan penguatan dalam disposisi kepemimpinan kepala sekolah serta konsistensi disiplin waktu guru. Kedua aspek ini penting karena akan menjadi fondasi bagi terciptanya budaya kerja profesional yang tidak hanya tepat sasaran dan tepat guna, tetapi juga konsisten dalam pelaksanaan sehari-hari.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kepala sekolah di RA 2 secara umum sudah berjalan cukup baik dan berkontribusi positif terhadap efektivitas kinerja guru. Hal ini tercermin dari hasil penilaian responden pada aspek komunikasi, ketersediaan sumber daya, struktur birokrasi, ketepatan sasaran, dan ketepatan guna yang sebagian besar berada pada kategori baik hingga sangat baik. Artinya, kepala sekolah telah mampu menyampaikan kebijakan dengan jelas, menyediakan dukungan sumber daya yang memadai, membangun alur kerja yang tertata, serta memastikan kebijakan tepat sasaran dan dimanfaatkan secara efisien sesuai kebutuhan guru.

Meski demikian, penelitian ini juga menemukan kelemahan pada aspek disposisi kepemimpinan dan ketepatan waktu. Disposisi yang masih rendah menunjukkan bahwa sikap, keterbukaan, dan komitmen kepala sekolah dalam mendukung guru belum sepenuhnya optimal, sementara kurangnya ketepatan waktu mengindikasikan bahwa budaya disiplin kerja belum terbentuk secara konsisten. Kedua hal ini menjadi faktor penghambat yang perlu segera diperbaiki agar kebijakan yang baik tidak hanya tepat sasaran, tetapi juga dapat dijalankan dengan sikap kepemimpinan yang mendukung serta disiplin kerja yang konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan kepala sekolah di RA 2 lebih banyak ditopang oleh faktor komunikasi, sumber daya, dan birokrasi, namun masih membutuhkan penguatan dalam aspek kepemimpinan dan kedisiplinan agar efektivitas kinerja guru dapat tercapai secara optimal.

REFERENSI

- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Samudra, A. A., Andriansyah, A., Suradika, A., & Kadarisman, M. (2023). *Implementasi Kebijakan Publik & Evidence-Base Policy*. Samudra Biru.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Subarsono, A. (2011). *Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi)*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.