



Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Periodisasi Jabatan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Imam Mudin

Program Studi Magister Pendidikan Islam, Universitas Garut

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan studi lapangan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Lokasi penelitian adalah di MTs Darussalam Wanaraja Kabupaten Garut, dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah, Pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini berkesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dan mengoptimalkan kepemimpinan kepala sekolah, dapat dilakukan dengan meningkatkan pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan.

Kata kunci: pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru.

1. Pendahuluan

Masalah kinerja guru di sekolah sering kali ditemukan terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah belum optimal dan pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan kurang baik, oleh sebab itu upaya pendidikan untuk mengubah perilaku manusia melalui pendidikan belum bisa tercapai dengan baik. Fenomena masalah mengenai kinerja guru di MTs Darussalam Wanaraja Kabupaten Garut, berdasarkan pengamatan peneliti memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor lain, di antaranya kepemimpinan kepala sekolah serta pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan, fenomena masalah tersebut memiliki hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh, karena menurut Tilaar (2014) mengatakan bahwa dengan periodisasi ini akan memberi kesempatan kepada guru yang kinerjanya bagus untuk mencalonkan diri menjadi kepala Sekolah, hanya dengan cara demikian maka akan selalu tumbuh kepala sekolah profesional, kreatif, inovatif yang siap mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.

Secara umum hal ini, dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan. Artinya kepemimpinan kepala sekolah akan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dengan didukung pula oleh pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan yang dilakukan secara optimal.

Terdapat dugaan bahwa fakta-fakta pada fenomena masalah tersebut memiliki hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh. Sehubungan dengan itu peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul **“Pengaruh pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru”** dengan lokus penelitian di Madrasah Tsanawiyah Darussalam Wanaraja Garut.

2 Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang akan diteliti pada saat ini atau keadaan sekarang dengan tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya dilaksanakan setelah kegiatan eksploratif (Iskandar, 2015).

Teknik penelitian ini menggunakan teknik survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati. Dengan demikian metode dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap pemecahan masalah melalui pengumpulan informasi data lapangan yang menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan antara fenomena yang diteliti, yaitu mengenai variabel-variabel pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Analisis fakta empiris penelitian selanjutnya ditinjau kesesuaiannya dengan literatur yang relevan, sesuai dengan metoda yang direkomendasikan oleh Ramdhani & Ramdhani (2014), dan Ramdhani, et. al. (2014).

Untuk melihat kondisi objektif pada objek penelitian. Peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan (X) (Winarno, 2012)	1. Sumber-sumber kebijakan	a. Rencana program kebijakan
			b. Kejelasan dan ketepatan kebijakan
		2. Komunikasi antar organisasi	a. Koordinasi program kebijakan
			b. Jelas tepat dan konsisten
		3. Karakteristik instansi pelaksana	a. Kemampuan SDM
			b. Dukungan Material

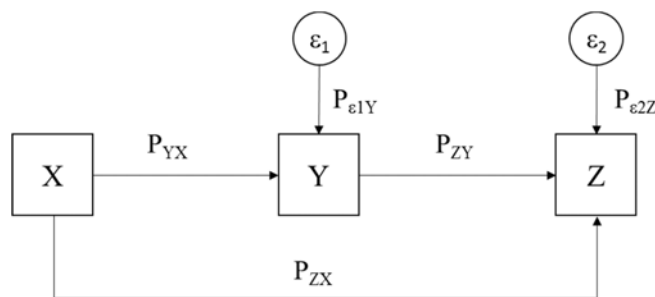
No	Variabel	Dimensi	Indikator
		4. Kecenderungan tanggung jawab pelaksana kebijakan	a. Kesadaran dikalangan pelaksana untuk menerapkan kebijakan b. Kemampuan pelaksana untuk menerapkan kebijakan secara efektif
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) (Wahyudi, 2015)	1. Merumuskan Visi	a. Merumuskan visi b. Melaksanakan visi
		2. Merencanakan Program	a. Menetapkan tujuan sekolah b. Merumuskan program sekolah c. Mewujudkan rencana menjadi tindakan d. Mengevaluasi program
		3. Membangun Komunikasi	a. Menciptakan komunikasi dua arah b. Bersikap terbuka c. Mengembangkan kebiasaan diskusi
		4. Hubungan Masyarakat	a. Membangun partisipasi masyarakat b. Meningkatkan profesionalisme guru
		5. Mengelola Sumber daya	a. Membuat struktur organisasi sekolah b. Mengadakan evaluasi kerja
3	Kinerja Guru (Z) (Supardi, 2014)	1. Merencanakan Pembelajaran	a. Tujuan b. Materi c. Metode d. Alat Evaluasi
		2. Melaksanakan Pembelajaran	a. Guru b. Siswa c. Kurikulum d. Lingkungan
		3. Mengevaluasi Pembelajaran	a. Tes (Lisan atau tertulis) b. Non tes (observasi, angket, atau catatan anekdot)
		4. Memberikan Umpan Balik	a. Reward b. Punishment

Responden dalam penelitian ini adalah guru di MTs Darussalam Wanaraja, yaitu berjumlah 44 orang. Pembahasan dilakukan atas pola pengembangan potensi guru yang relevan sebagai usaha peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Paradigma penelitian yang dianalisis disajikan pada Gambar 1



Gambar 1. Paradigma penelitian

Hasil penelitian tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil analisa statistika dengan menggunakan analisis jalur

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Periodisasi Jabatan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk meningkatkan Kinerja Guru	0.7648	18.7845	3.232	58,49%	Signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Determinan	Makna hubungan
Pengaruh Pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah	0.7002	6.3555	2.021	49,02%	Signifikan
Pengaruh Pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap kinerja guru	0.4955	3.4723	2.021	36,04%	Signifikan
Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru	0.3311	2.3891	2.021	22,45 %	Signifikan

3.2 Pembahasan

Fenomena masalah mengenai kinerja guru berdasarkan pengamatan peneliti memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor lain, diantaranya lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi pengupahan. Hal ini di dukung oleh pendapat Tempe (dalam Supardi, 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Koppelman lebih lanjut mengatakan kinerja organisasi disatukan oleh empat faktor antara lain lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi

dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan Ramdhani et. al. (2017), menyatakan bahwa kinerja personal dipengaruhi oleh komitmen dan kultur organisasi.

Penelitian ini merupakan analisis atas pelaksanaan kebijakan, dimana pelaksanaan kebijakan dapat diartikan sebagai implementasi atau penerapan suatu kebijakan publik melalui program, aktifitas, aksi, atau tindakan dalam suatu mekanisme yang terikat pada suatu sistem tertentu (Ramdhani, & Ramdhani 2017). Lebih lanjut, Tangkilisan (dalam Syafaruddin, 2013) berpendapat bahwa pelaksanaan kebijakan memerlukan sejumlah keputusan dan tindakan dari kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi disebuah sekolah.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah untuk membangun kinerja guru, selanjutnya sekolah perlu melakukan perbaikan pada berbagai aspek administratif. Pemanfaatan teknologi informasi diyakini akan mampu membantu penyelenggaraan administrasi sekolah, termasuk sosialisasi berbagai kebijakan melalui implementasi portal pengetahuan (Pamoragung, et. al., 2006). Implementasi teknologi informasi membantu pekerjaan menjadi mudah dengan memperhatikan nilai informasi yang cepat, tepat, mudah, akurat, dan murah (Bustomi, et. al., 2012, Tsabit, et. al., 2012; Ramdhani & Wulan, 2014; Slamet, et. al., 2016)

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas, nampak jelas bahwa keberhasilan untuk mewujudkan standar pendidikan di sekolah dapat ditunjang oleh pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan, namun pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan yang baik juga harus ditunjang oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kalaulah kedua variabel di atas saling mendukung ke arah yang positif, maka niscaya upaya untuk meningkatkan kinerja guru di MTs. Darussalam Wanaraja akan berhasil.

3.2.1 Pengaruh pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $F_{hitung}=18,7845 > F_{tabel}=3,2317$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Pelaksanaan Kebijakan Periodisasi Jabatan berpengaruh secara nyata dan positif terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Kinerja Guru. Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh besaran nilai *Koefisien Determinasi* (R^2_{YZX}) sebesar $=0,5849$. Nilai ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Periodisasi Jabatan berpengaruh terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru sebesar 58,49%.

Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Tilaar (2012), bahwa sebagai sebuah proses, kebijakan publik mempunyai proses saling mengembangkan dalam bentuk kontribusi "value" antar sub-sistem. Value yang dikreasikan dalam tahap perumusan menyumbangkan pada tahap implementasi. Value yang dikreasikan pada tahap implementasi menyumbangkan pada tahap kinerja kebijakan. Value yang dikreasikan dilingkungan kebijakan menyumbangkan kepada setiap tahap, baik perumusan, implementasi, maupun kinerja. Pendekatan *value creation* ini merupakan pendekatan manajemen dalam kebijakn publik. Keberhasilan pada masing-masing tahap akan mengkontribusikan keberhasilan pada tahap selanjutnya, demikian pula kegagalan pada masing-masing tahap akan mengkontribusikan kegagalan pada tahap-tahap selanjutnya keberhasilan inilah yang disebut sebagai *value creation* yang merupakan modal penting bagi tahap selanjutnya. Komunikasi yang efektif yang terjadi di

organisasi merupakan aspek penting dalam sosialisasi nilai ini. Hal ini selaras dengan pendapat Ramdhani & Suryadi (2005) yang menyatakan bahwa komunikasi pada prinsipnya merupakan bentuk interaksi untuk menemukan konsensus, yang pada gilirannya akan membentuk nilai bersama.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan yang berjalan efektif dan kepemimpinan kepala sekolah yang optimal adalah agar semua efektivitas kinerja guru berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah direncanakan oleh pihak lembaga atau yayasan.

Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebesar 41,51% yaitu manajerial kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, sarana prasarana, dan supervisi pengawas.

3.2.2 Pengaruh pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{yx}) sebesar 0,7002. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} yaitu $t_{hitung}=6,3555$ dan nilai $t_{tabel}=2,021$.

Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung}=6,3555 > t_{tabel}=2,021$, artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 49,02%, sedangkan sisanya sebesar 50,98% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan yang tidak dimasukkan kedalam model. Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan memiliki pengaruh positif, namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap kepemimpinan kepala sekolah, hal ini dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain manajemen sekolah, sarana prasarana dan situasi kerja.

3.2.3 Pengaruh pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan terhadap kinerja guru

Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $t_{hitung}=3,4723 > t_{tabel}=2,021$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga pelaksanaan kebijakan periodisasi jabatan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Dari hasil pengujian di atas diketahui bahwa pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap Kinerja Guru. Besar pengaruh secara langsung pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 24,55%, sedangkan pengaruh pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap Kinerja Guru melalui

kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 11,49 %. Sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 36,04% sedangkan sisanya sebesar 63,96% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pelaksanaan kebijakan periodisasi yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yaitu lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi pengupahan.

3.2.4 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $t_{hitung}=2,3891 > t_{tabel}=2,021$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Besar pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru secara langsung adalah sebesar 22,45 % sedangkan sisanya sebesar 77,55% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel ini.

Dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja guru, diantaranya peningkatan supervisi pengawas, lingkungan sarana prasarana dan iklim kerja (Ramdhani & Muhammadiyah, 2015).

4 Kesimpulan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan berpengaruh nyata dan positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun pengujian sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru dan pelaksanaan kebijakan Periodisasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Mengingat terdapat beberapa temuan penting pada penelitian serta keterbatasan dalam penelitian ini maka diharapkan pada masa yang akan datang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut faktor lain (epsilon) dari variabel-variabel penelitian ini, dimana faktor lain di luar penelitian yang diduga mempengaruhi disiplin kerja dan mutu pelayanan pendidikan, di antaranya adalah perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi pengupahan.

Daftar Pustaka

- Bustomi, Y., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Rancang Bangun Sistem Informasi Geografis Sebaran Tempat Riset Teknologi Informasi di Kota Garut. *Jurnal Algoritma*, 9(1), 1-7.
- Danim, S. (2013). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Iskandar, J. (2014). *Indeks dan Skala dalam Penelitian*. Bandung: Puspaga
- Iskandar, J. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Puspaga.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pamoragung, A., Suryadi, K., & Ramdhani, M. A. (2006). Enhancing the Implementation of e-Government in Indonesia Through the High-Quality of Virtual Community and Knowledge Portal. 6th European Conference on e-Government (pp. 341-347). Marburg: Academic Conferences Limited.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Ainisyifa, H. (2017). Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *International Business Management*, 11(3), 826-803.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), 47-56.
- Ramdhani, M. A. (2014). Lingkungan Pendidikan dalam Implementasi Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 8(1), 27-36.
- Ramdhani, M. A., & Muhammadiyah, H. (2015). The Criteria of Learning Media Selection for Character Education in Higher Education. *International Conference of Islamic Education in Southeast Asia*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2014). Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(2), 11-19.
- Ramdhani, M. A., & Suryadi, K. (2005). Consensus Method Development on Analytic Hierarchy Process. *International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications* (pp. 1-10). Penang: Universiti Utara Malaysia.
- Ramdhani, M. A., & Wulan, E. R. (2012). The Analysis of Determinant Factors in Software Design for Computer Assisted Instruction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(8), 69-73.
- Slamet, C., Rahman, A., Ramdhani, M. A., & Darmalaksana, W. (2016). Clustering the Verses of the Holy Qur'an using K-Means Algorithm. *Asian Journal of Information Technology*, 15(24), 5159-5162.
- Supardi. 2014, *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tilaar. (2012), *Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tsabit, A., Ramdhani, M. A., & Cahyana, R. (2012). Pengembangan Ganesha Digital Library untuk Membuat Situs Jurnal. *Jurnal Algoritma*, 9, 1-10.
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.