

Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Karir Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta

Sifa Idha Fathina¹, Muhammad As'ad²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ sifa.idha@gmail.com, ² muhammad.asad@stiami.ac.id

* Correspondence author : Muhammad As'ad

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Kata Kunci
Implementasi kebijakan;
Manajemen talenta

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta menerapkan sistem manajemen talenta berdasarkan sistem merit dengan prinsip objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme namun manajemen talenta di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta saat ini masih belum berjalan sebagaimana mestinya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa implementasi kebijakan manajemen talenta dalam pengembangan karir Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan pengembangan karir Pegawai karena adanya program pemetaan Pegawai dimana talenta akan di kualifikasikan dalam talent pool dengan kriteria atau dimensi yang akan digunakan adalah kinerja dan potensi. Didukung lingkungan kebijakan berjalan dengan baik secara internal maupun eksternal serta saling mendukung, suportif dan memotivasi dalam mendukung implementasi manajemen talenta. Namun kemampuan implementor dalam pelaksanaan manajemen talenta yang masih dipengaruhi oleh sikap, penerimaan dan pelaksanaan pegawai dalam melaksanakan manajemen talenta dianggap tidak objektif sehingga mempengaruhi persepsi dan kinerja Pegawai dalam mengembangkan karirnya. Oleh karena itu implementasi manajemen talenta pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta masih belum terlaksana secara optimal.

PENDAHULUAN

Manajemen talenta aparatur sipil negara menjadi salah satu prioritas nasional dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Penerbitan kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara menjadi pedoman atau rujukan bagi Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dalam mengimplementasikan upaya akselerasi reformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan instansinya masing-masing karena pada dasarnya pendukung utama suatu instansi adalah Pegawai. Presiden menetapkan 5 (lima) arahan utama sebagai strategi dalam pelaksanaan misi Nawacita dan pencapaian sasaran Visi Indonesia 2045 mencakup Pembangunan Sumber Daya Manusia, Pembangunan Infrastruktur, Penyederhanaan Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi dan Transformasi Ekonomi. Pembangunan Sumber Daya Manusia dengan membangun sumber daya manusia pekerja keras yang dinamis, produktif, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi didukung dengan Kerjasama industry dan talenta global. Implementasi manajemen talenta aparatur sipil negara Instansi adalah merupakan penguatan dari implementasi manajemen aparatur sipil negara nasional untuk mencapai sasaran pokok

Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola dalam rangka mendukung terlaksananya transformasi pelayanan publik.

Salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi dan karir Pegawai adalah melalui manajemen talenta yang merupakan upaya pengelolaan aparatur sipil negara untuk memperoleh talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan tertentu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 179 ayat (3), Pegawai negeri sipil yang merupakan bagian kelompok rencana suksesi dapat dinominasikan untuk mengisi lowongan sesuai dengan kebutuhan instansi. Pegawai merupakan aktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi harus mengembangkan Pegawai yang sudah dimiliki oleh organisasi. Kebijakan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara telah diamanatkan pada Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020 – 2024. Dalam implementasinya, kebijakan manajemen talenta sudah ditetapkan kurang lebih 4 (empat) tahun yang lalu, tetapi sampai dengan saat ini proses penerapan kebijakan tersebut masih parsial. Terdapat beberapa instansi yang baru memulai pelaksanaan asesmen kompetensi sebagai tahap awal dari proses pengembangan manajemen talenta, namun terdapat juga instansi yang sudah melakukan pengembangan talenta namun masih bersifat parsial tetapi tanpa didahului proses rekrutmen talenta yang jelas terkait dengan program pengembangan manajemen talenta salah satunya di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 8 Tahun 2022 Tentang Manajemen Talenta diketahui jika Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karir Pegawai Pegawai Negeri Sipil yang meliputi akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan tingkat Kompetensi dan Kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi. Berdasarkan hasil pra-wawancara serta pengamatan yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan fenomena dimana dalam implementasi manajemen talenta masih dijumpai kondisi yang belum sepenuhnya mendukung pengembangan karir aparatur sipil negara seperti belum diterapkannya sistem merit yang efektif di dalam pengembangan karir Pegawai dimana Pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik belum memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Masih kurangnya pemahaman dan komitmen pimpinan terhadap tujuan manajemen talenta dalam pengembangan karir Pegawai sehingga tidak jarang daftar pemetaan talenta yang akan diusulkan untuk suksesi jabatan.

Pengembangan karir tidak dapat berdiri sendiri tanpa didukung sistem penilaian kinerja atau suksesi yang baik. Dari beberapa temuan fenomena di atas akan sangat mempengaruhi pengembangan karir Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta. Maka dari itulah, berangkat dari latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mencoba melakukan kajian terhadap Implementasi Kebijakan manajemen talenta dan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Karir Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta”.

KAJIAN TEORI

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti pelaksanaan, penerapan. Implementasi juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang dituangkan dalam suatu peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun lembaga negara lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang dituangkan dalam tujuan tersebut. Menurut Edi Suharto (2022:34) implementasi merupakan salah satu rangkaian dalam perumusan pembuatan suatu kebijakan yaitu identifikasi, implementasi, dan evaluasi.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky (Usman 2021:7) mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”. Sedangkan menurut Syauckani dkk (2020: 295) implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup,

Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut.

Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara konkrit ke masyarakat. Berdasarkan pandangan tersebut diketahui bahwa proses implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan publik dapat direalisasikan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

Sedangkan menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier dalam Wahab (2019:65) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

Menurut Mulyadi (2020:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Sedangkan implementasi menurut William dalam Taufik dan Isril (2013:136), “dengan lebih ringkas menyebutkan dalam bentuk lebih umum, penelitian dalam implementasi menetapkan apakah organisasi dapat membawa bersama jumlah orang dan material dalam unit organisasi secara kohesif dan material dalam unit organisasi secara kohesif dan mendorong mereka mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Manajemen talenta merupakan aspek penting dalam organisasi yang berkaitan dengan tata kelola anggota organisasi dengan tujuan membentuk maupun mendapatkan talenta terbaik untuk dapat mengisi posisi-posisi kunci di dalam organisasi. Menurut Sareen dan Mishra (2016) manajemen talenta dapat didefinisikan sebagai proses merekrut, melatih, mengelola mengembangkan, menilai, dan memelihara sumber daya yang paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang. Sedangkan menurut Lewis (2018:133) Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Manajemen talenta merupakan strategi yang penting.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu proses inkuiri untuk pemahaman berdasarkan tradisi-tradisi inkuiri metodologis yang jelas dalam mengeksplorasi masalah sosial dan manusia (Ahmadi, 2019:15). Alasan peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena peneliti mencari jawaban dengan wawancara kemudian dianalisis oleh peneliti. Peneliti juga terjun langsung ke lapangan sehingga dapat melakukan penelitian secara langsung.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena tertarik dengan proses, pengalaman dalam memperoleh data-data yang diperlukan dari hasil wawancara yang kemudian peneliti analisis untuk memberikan pemahaman dalam implementasi manajemen talenta dalam pengembangan karir Pegawai. Untuk memperoleh jawaban dari suatu penelitian fenomena sosial yang ada, maka penelitian ini dibagi dalam beberapa kategori berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan berdasarkan dimensi waktu. penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif.

Dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2019:32) mengungkapkan bahwa fokus dari penelitian kualitatif berifat Holistik atau menyeluruh tidak dapat dipisah-pisahkan sehingga penelitian

kualitatif menetapkan penelitiannya berdasarkan keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (Place), pelaku (Actor), dan aktivitas (Activity) yang berinteraksi secara sinergis. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan digali dalam penelitian ini adalah tentang implementasi manajemen talenta dan fokus penelitian adalah uraian detail peneliti terhadap konsep yang akan diteliti yang berisikan ukuran atau parameter dari konsep yang menjadi dasar dalam pedoman wawancara, observasi, dan dokumen yang digunakan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa data dari miles dan huberman yaitu interaktif mode. Pada teknik analisa data ini terdiri tiga komponen yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta pengujian kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*) (punch, 1998:202-204 dalam pawito, (2019:104).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Talenta adalah sistem manajemen karir Pegawai Pegawai Negeri Sipil yang meliputi akuisisi, pengembangan, retensi dan penempatan Talenta yang diprioritaskan untuk menduduki Jabatan Target berdasarkan. Tingkat Kompetensi dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan instansi.

Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta menerapkan sistem manajemen talenta berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 8 Tahun 2022 dimana Manajemen Talenta dilaksanakan berdasarkan sistem merit dengan prinsip objektif, terencana, terbuka, tepat waktu, akuntabel, bebas dari intervensi politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Karir Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

a) Logika dari suatu kebijakan

Kebijakan manajemen talenta yang di terapkan dalam pengembangan karir Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta sudah di sesuaikan dengan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 8 Tahun 2022. Pelaksanaan manajemen talenta di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta sudah berjalan melalui prosedur yang panjang dan sudah atas pemenuhan persyaratan umum berupa nilai dalam pemeringkatan kinerja Pegawai untuk dapat di seleksi kemudian di tingkatkan karirnya, setiap Pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karirnya.

Tujuan spesifik dari yang ingin di capai melalui program manajemen talenta di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta adalah untuk mengembangkan karir Pegawai dimana manajemen talenta di harapkan mampu memberikan ruang kepada Pegawai untuk dapat berkembang sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimilikinya, Pegawai juga dapat belajar mengenai beragam tugas dan tanggung jawab baru yang dapat diselesaikan dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

Dari hasil yang didapatkan peneliti maka dapat peneliti simpulkan jika memang dalam dimensi Logika dari suatu manajemen talenta di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta sudah berjalan dengan baik dan sudah sesuai dengan aturan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2022 namun dalam implementasinya masih terdapat kekurangan dalam proses evaluasi yang jarang di lakukan tidak efektif dalam penilaian kinerja Pegawai.

b) Lingkungan tempat kebijakan

Lingkup tempat kebijakan secara internal di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam penerapan manajemen talenta dimulai dari sikap pimpinan. Sikap pimpinan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta tercermin dari dukungan dan motivasi yang di lakukan kepada Pegawai dalam melakukan proses manajemen talenta untuk peningkatan karir Pegawai. Pimpinan selalu memberikan arahan, motivasi, pemberian informasi, memberikan tips and trick pada saat pelaksanaan manajemen talenta. Keyakinan yang di berikan pimpinan kepada para Pegawai dimana Pegawai tersebut layak untuk menapaki karir yang jauh lebih baik menjadi salah satu semangat tersendiri bagi para Pegawai.

Sedangkan bentuk kolaborasi eksternal antar Perangkat Daerah dengan pengiriman Pegawai untuk mengikuti uji kompetensi melalui Assesment Center di Pusat Pengembangan Kompetensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta. Selain itu, dalam bentuk pengiriman peserta diklat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta. Dari seluruh hasil informasi yang peneliti dapatkan maka dapat disimpulkan jika lingkungan kebijakan baik secara internal maupun eksternal saling mendukung, supportif dan memotivasi dalam mendukung implementasi manajemen talenta di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

c) Kemampuan implementor

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta untuk mengimplementasikan manajemen talenta disesuaikan dengan aturan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2022 yakni akuisisi Talenta, Retensi Talenta, pengembangan Talenta, penempatan Talenta, pemantauan dan evaluasi. Dalam menentukan kemampuannya implementor atau seluruh Pegawai sudah mematuhi pedoman Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan kebijakan manajemen talenta karena sudah menjadi kewajiban para Pegawai untuk terlibat langsung dalam proses manajemen talenta. Dalam proses implementasi kebijakan manajemen talenta, tidak semua Pegawai memiliki kemampuan yang sama.

KESIMPULAN

Dari hasil Penelitian yang telah peneliti sertakan dan uraikan sebelumnya, maka dapat Peneliti simpulkan bahwa :

1. Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan pengembangan karir Pegawai karena adanya program pemetaan Pegawai dimana talenta akan di kualifikasikan dalam talent pool dengan kriteria atau dimensi yang akan digunakan adalah kinerja dan potensi. Didukung lingkungan kebijakan berjalan dengan baik secara internal maupun eksternal serta saling mendukung, suportif dan memotivasi dalam mendukung implementasi manajemen talenta. Kemampuan implementor dalam pelaksanaan manajemen talenta yang masih dipengaruhi oleh sikap, penerimaan dan pelaksanaan Pegawai dalam melaksanakan manajemen talenta dianggap tidak objektif sehingga mempengaruhi persepsi dan kinerja Pegawai dalam mengembangkan karirnya. Oleh karena itu implementasi manajemen talenta pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta masih belum terlaksana secara optimal.
2. Hambatan Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Karir Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta dikarenakan belum dapat menyentuh seluruh Pegawai yang disebabkan keterbatasan alokasi anggaran, pengumpulan data penunjang Manajemen Talenta dari masing-masing Pegawai masih dalam proses penghimpunan, perpindahan jabatan belum objektif, rendahnya motivasi karena berpedoman pada paradigma lama, belum terintegrasinya Sistem Manajemen Talenta, serta belum optimalnya pemanfaatan hasil Assesment.
3. Upaya dalam mengatasi hambatan Implementasi Kebijakan Manajemen Talenta dalam pengembangan karir Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta dapat dilakukan dengan penambahan alokasi anggaran yang memadai, pengumpulan data Pegawai dalam sistem data kepegawaian yang terstruktur, mengembangkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, rotasi Pegawai yang dilakukan secara efektif, terintegrasinya sistem manajemen talenta, evaluasi mandiri yang dilakukan secara berkala oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Wahab solichin. 2019. Analisis kebijaksanaan, dari Formulasi Ke implementasi kebijaksanaan Negara, Jakarta: Edisi Kedua, Bumi. Aksara.

- Ahmadi, Rulam. 2019. Metodologi Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Aiken, Lewis R. 2018. Personality: Theories, Research and Applications. New. York: Prentice Hall Lance
- Alfabeta. Tachjan, H. 2016. Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta:Book Media. Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Barkhuizen, NE, B Gumede. 2021. The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. Mediterranean Journal of Social Sciences.
- Berger, Lance A. & Berger, Dorothy R.. 2019. The Handbook of Best.
- Dwiputrianti, Septiana, dkk. 2019. Penilaian Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah Tahun 2019. Jakarta : PPS - KASN
- Fatimah, Elly dkk. 2023. Panduan Teknis Implementasi Manajemen Talenta ASN Beserta Best Practice. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara
- Moleong, L. J. 2023. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Mulyadi. 2020. Implementasi Organisasi, Yogyakarta, Gadjah Mada University. Press
- Nugroho, R. 2020. Public Policy (6th ed). Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Nurdin Usman 2020 Konteks Implementasi Berbasis kurikulum, Jakarta:Grasindo
- Pella, D. A. & Inayati, A. 2019. Talent Management. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian. Sondang P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Jakarta : Bumi aksara
- Smilansky, Shaz. 2018. Experiential Marketing: A Prectical Guide Interactive to. Brand Experiences. India: Replika Press.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD. Bandung: Alfabeta
- Suharto Edi. 2022 Kebijakan Sosial sebagai Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.Browne dan Wildavsky
- Surmayadi, 2019. Perencanaan, Implementasi dan Kebijakan Publik. Surabaya : Penerbit Pustaka Cakra.
- Syaukani Pratama, dkk. 2020. Analisis Kebijakan dari Formulasi Ke Model. Implementasi Kebijakan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah, 2020. Kepemimpinan dan Manajemen Edisi Cetakan 21. Depok : Raja Grafindo
- Warman, John. 2020. Manajemen Pergudangan / Warehouse Management. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Weimer, David L dan Vining, Aidan R . 2017. Policy Analysis: Concept and. Practice, sixth edition. New Jersey : Prectice Hall.
- Wibowo. 2020. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. 2020. Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik. Malang: Bayumedia