

# Analisis Stakeholder Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang (Studi Pada Bidang Pembinaan Guru Tenaga Kependidikan, Pengembangan Bahasa dan Sastra)

---

**Submission date:** 10-Jun-2024 10:41AM (UTC+0700)  
by Aldian Cholik

**Submission ID:** 2399260892

**File name:** JARVIC\_-\_VOLUME\_3,\_NO.\_2,\_JUNI\_2024\_HAL\_145-153..pdf (1.16M)

**Word count:** 3127

**Character count:** 21124

## Analisis Stakeholder Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang (Studi Pada Bidang Pembinaan Guru Tenaga Kependidikan, Pengembangan Bahasa dan Sastra)

Aldian Cholik<sup>1</sup>, Anggraeny Puspaningtyas<sup>2</sup>, Adi Soesiantoro<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : [aldianholik@gmail.com](mailto:aldianholik@gmail.com) [anggraenypuspa@untag-sby.ac.id](mailto:anggraenypuspa@untag-sby.ac.id) [adisusiantoro@untag-sby.ac.id](mailto:adisusiantoro@untag-sby.ac.id)

**Abstract** In 2023, Sampang Regency will still be called the district with the lowest HDI of the 39 cities/districts in East Java. The lack of stakeholder roles in contributing to the success of increasing human resources in the field of Educational Teachers (GTK) will affect the effectiveness of the organization in achieving its goals. Moreover, will also have an impact on the quality of the organization because the role of stakeholders and the quality of human resources play a very important role in the success of an organization. The aim of this research is to analyze stakeholders and the role of stakeholders in developing the quality of human resources. The research uses qualitative research with a descriptive approach. Based on the research results, the application of stakeholder analysis in developing the quality of human resources in the Sampang District Education Office is quite good and plays appropriate tasks such as the involvement of primary stakeholders such as GTK staff, school principals and teachers, key stakeholders are played by the Head of the Department, secondary stakeholders such as the Ministry of Education and Accreditation Body. Meanwhile, the role of various stakeholders in developing human resources in the Sampang Regency Education Service is considered very important, here are some of the roles of the stakeholders: Head of the Education Service as policy creator, Head of GTK Division as coordinator, Facilitators such as Secretary and Head of GTK Section, Implementors such as School Principals and Teachers, Accreditation Body and Ministry of Education as accelerators.

**Keywords :** Stakeholder, Development, Human Resources.

**Abstrak** Pada tahun 2023 Kabupaten Sampang masih disebut sebagai kabupaten dengan IPM terendah dari 39 kota/kabupaten di Jawa Timur. Kurangnya peran stakeholder dalam berkontribusi terhadap keberhasilan peningkatan sumber daya manusia di bidang Guru Tenaga Kependidikan (GTK) akan berpengaruh pada keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya. Terlebih akan berdampak juga pada kualitas organisasi, karena peran stakeholder dan kualitas SDM memegang peran sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis stakeholders dan peran stakeholders dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan analisis stakeholder dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang cukup baik dan memerankan tugas yang sesuai seperti keterlibatan stakeholder primer seperti staff GTK, kepala sekolah, dan guru, stakeholder kunci diperankan oleh Kepala Dinas, stakeholder sekunder seperti Kementerian Pendidikan dan Badan Akreditasi. Sedangkan peran berbagai stakeholder dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang dinilai sangat penting, berikut beberapa peran stakeholder Kepala Dinas Pendidikan sebagai policy creator, Kepala Bidang GTK sebagai koordinator, Fasilitator seperti Sekretaris dan Kepala Seksi GTK, Implementor seperti Kepala Sekolah dan Guru, Badan Akreditasi dan Kementerian Pendidikan sebagai akselerator.

**Kata Kunci :** Stakeholders, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

### PENDAHULUAN

Melaksanakan rangkaian pemerintahan yang baik merupakan impian bagi masyarakat. Melalui pemerintahan yang baik, sehingga akan tercipta pelayanan publik yang berkualitas juga. Salah satu cara untuk menciptakan pemerintahan yang baik ialah dengan cara mengembangkan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui berbagai program keterampilan membina sumber daya manusia diperlukan peran serta dan upaya bersama dengan berbagai pihak, dalam hal ini

Received: 31 Mei 2024 , Accepted: 10 Juni 2024 , Published: 30 Juni 2024

\* Aldian Cholik, [aldianholik@gmail.com](mailto:aldianholik@gmail.com)

merupakan Pemangku Kepentingan (Stakeholder) untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Stakeholder adalah elemen penting dalam sebuah organisasi yang berperan aktif maupun pasif dalam pencapaian tujuan. Stakeholder menjadi hal yang yang tidak asing bagi kita, terutama di dunia bisnis, sehingga setiap bisnis tidak bisa lepas dari kehadiran para tokoh pemangku kepentingan tersebut. Wheelen dan Hunger (2018) dalam (Amarrulloh & Annisa, 2023).

Adam Smith (1729-1790) dalam (Hamzah et al., 2023), berpendapat bahwa manusia adalah faktor dan peran utama dalam produksi yang menentukan kesejahteraan suatu negara. Karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang yang dipekerjakan di suatu instansi sebagai inisiator, perencana, dan pelaksana guna mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam pengelolaan yang baik sangat penting untuk diprioritaskan pada sumber daya manusia, baik ketersediaan maupun kemampuan/kompetensi. Pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan sangat diperlukan guna untuk menjaga keunggulan daya saing dan menyajikan layanan pendidikan yang memiliki kualitas.

Difokuskan pada sumber daya yang menjadi fokus penelitian ini adalah aparatur negara, yakni pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang khususnya pada bidang Pembinaan GTK (Guru Tenaga Kependidikan), Pengembangan Bahasa dan Sastra. Temuan masalah yang peneliti amati pada bidang Pembinaan GTK, yaitu kurangnya bidang ini dalam memperhatikan kuantitas dan kualitas SDM terhadap guru-guru di Kabupaten Sampang. Kurang maksimalnya ketercapaian Pendidikan, yang mana Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada Kabupaten Sampang terbilang masih rendah terutama pada Indeks Pendidikan dan banyaknya guru yang masih belum memenuhi kriteria kapasitas dan kinerja guru. IPM Kabupaten Sampang pada tahun 2021 hingga 2023 mengalami kenaikan yang tidak begitu drastis. Kenaikannya hanya sekitar 0,50% hingga 0,74% saja. Pada tahun 2023, Kabupaten Sampang masih disebut sebagai kabupaten dengan IPM terendah dari 39 kota/kabupaten di Jawa Timur. Seperti yang dibunyikan pada (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen) mensyaratkan pendidik dari TK sampai SMP/Sekolah Profesi harus mempunyai kemampuan minimal pengajaran S1/D4. Meski sudah ada dalam peraturan daerah, namun ada beberapa hal yang masih belum dipenuhi syarat oleh Kabupaten Sampang, tetapi tidak banyak. Dari segi kualifikasi memang tidak terlalu menjadi masalah, namun menurut Ujian Kecakapan Guru (UKG) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan masih tergolong rendah dari sisi kompetensi. Nilai akhir uji kompetensi UKG sebesar 56,50 masih di bawah nilai normal normal sebesar 61,89 dan memerlukan program pengembangan kapasitas. Hal ini yang menjadi salah satu penyebab kualitas pendidikan di Kabupaten Sampang dinilai masih kurang dalam beberapa tahun terakhir ini.

Tidak hanya itu, permasalahan lain yang timbul dalam kondisi pendidikan di Sampang

saat ini yakni kekurangan guru. Banyaknya ROMBEL (Rombongan Belajar) dengan rasio guru yang rendah menyebabkan sistem pembelajaran menjadi kurang efektif. Namun disisi lain rasio tenaga pendidik terhadap Rombongan Belajar yang tinggi juga menyebabkan adanya tenaga pendidik kelas yang mempunyai jam mengajar di bawah standar. Terjadinya permasalahan tersebut bisa disebabkan juga oleh kurangnya peran stakeholder dalam berkontribusi terhadap keberhasilan peningkatan sumber daya manusia di bidang tersebut. Peristiwa ini tentunya akan berpengaruh pada keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya. Terlebih akan berdampak juga pada kualitas organisasi. Karena peran stakeholder dan kualitas SDM memegang peran sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Maka dari itu perlu dilakukan analisis atau pandangan mengenai stakeholder dan pemangku kepentingan lainnya, sesuai dengan peran dan fungsinya.

## <sup>1</sup> **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan bersifat deskriptif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggali atau menjelaskan makna di balik fenomena yang diamati, dengan peneliti menekankan pada peristiwa yang terjadi di lapangan.<sup>4</sup> Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif merujuk pada proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari partisipan dan perilaku yang diamati.

Menurut Moleong, seperti yang dijelaskan dalam Afrizal dan Karsa (2023), pendekatan<sup>22</sup> kualitatif deskriptif mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata dan gambar, bukan angka. Data ini diperoleh melalui observasi lapangan, wawancara, foto, video, dokumentasi pribadi, dan pencatatan memo. Hasil penelitian kualitatif adalah transkrip wawancara yang telah diolah dan ditampilkan secara deskriptif (Moleong, 2007:4). Surjaweni (2014:21), seperti yang disebutkan dalam Harefa dan Zandrato (2022), mengungkapkan bahwa<sup>17</sup> penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang mengungkapkan hasil atau temuan yang tidak dapat diperoleh melalui analisis statistik atau pendekatan kuantitatif lainnya.<sup>26</sup> Dari beberapa kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk<sup>30</sup> menggambarkan fenomena dan fakta yang terjadi di lapangan, seperti<sup>27</sup> analisis pemangku kepentingan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian adalah interpretasi akhir dari <sup>13</sup> pengujian data menggunakan teori dan konsep dari para ahli, sehingga memungkinkan pengembangan teori <sup>13</sup> serta deskripsi hasil data dan fakta di lapangan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber, analisis dapat dilakukan melalui teori pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan peran mereka. Teori ini memiliki <sup>36</sup> beberapa indikator yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

### <sup>9</sup> Analisis Stakeholder dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang

#### - Stakeholders Primer

Program peningkatan kualitas SDM yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melibatkan *stakeholder* primer seperti staff GTK, <sup>35</sup> kepala sekolah, dan guru dari berbagai jenjang pendidikan. Dampak positif program ini termasuk peningkatan kompetensi dan motivasi tenaga kependidikan serta kualitas pembelajaran di sekolah. Keterlibatan penuh *stakeholder* primer dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi program dianggap krusial untuk kesuksesan dan efektivitasnya. Program ini juga memenuhi indikator utama peningkatan sumber daya manusia seperti motivasi, kepribadian, dan keterampilan, dengan evaluasi berkelanjutan dan perbaikan program yang berdasarkan masukan dari *stakeholder*. Tujuan utama program adalah meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Sampang.

#### - Stakeholders Kunci

<sup>9</sup> Program peningkatan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melibatkan *stakeholder* kunci seperti Kepala Dinas Pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan prioritas, alokasi anggaran, dan evaluasi program. Keputusan mereka telah berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan motivasi guru. Meskipun demikian, masih ada tantangan yang perlu diatasi, seperti meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta didik serta menyusun kurikulum yang relevan dan inovatif. Evaluasi dan inovasi berkelanjutan dalam program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan relevansi program dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Dengan demikian, *stakeholder* kunci telah memainkan peran sesuai dengan teori yang mengatur pengambilan keputusan, dan telah berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, kepribadian, dan keterampilan para tenaga pendidik.

#### - Stakeholders Sekunder

*Stakeholder* sekunder seperti Kementerian Pendidikan dan Badan Akreditasi <sup>25</sup> memiliki



peran penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang. Meskipun tidak memiliki kepentingan langsung, kontribusi mereka melalui masukan, evaluasi, dan dukungan moral sangat berharga. Mereka membantu dalam menyusun program yang lebih baik, mengevaluasi efektivitas program, dan memberikan dukungan moral yang penting bagi tenaga kependidikan. Komunikasi terbuka dan kolaborasi antara stakeholder primer dan sekunder sangat penting untuk kesuksesan program. Tantangan seperti koordinasi yang lebih baik dan peningkatan keterlibatan stakeholder sekunder perlu diatasi untuk memastikan semua masukan diterapkan secara efektif. Dukungan dan kontribusi mereka relevan dengan teori pengembangan sumber daya manusia, yang menunjukkan bahwa pemanfaatan peran mereka dapat meningkatkan efektivitas program dan mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik.

Studi tentang kepentingan dan pengaruh stakeholder dapat digunakan untuk membuat suatu kerangka kerja yang menggambarkan hubungan antara keduanya. Penyusunan kerangka stakeholder ini akan memberikan panduan bagi pengelola untuk melibatkan pihak-pihak terkait dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Reed et. al, 2009). Pemetaan stakeholder memiliki fokus utama yaitu kepentingan dan kekuatan dengan keterangan :

1. Aktor Penting (Kekuatan Tinggi dan Kepentingan Tinggi), Kepala dinas pendidikan merupakan aktor utama yang memiliki kekuatan dan kepentingan tinggi dalam pengembangan sumber daya manusia. Mereka harus terlibat secara langsung dalam perencanaan dan implementasi strategi untuk memastikan kualitas sumber daya manusia terjaga dan ditingkatkan.
2. Menjaga Hubungan (Kekuatan Tinggi dan Kepentingan Rendah), Sekretaris dan kepala bidang, meskipun memiliki kepentingan yang lebih rendah, tetap harus diperhatikan dalam menjaga hubungan dengan mereka. Meskipun dalam porsi yang tidak terlalu banyak, keterlibatan mereka tetap penting untuk memastikan koordinasi yang baik dalam implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia.
3. Menjaga Informasi (Kekuatan Rendah dan Kepentingan Tinggi), Kepala seksi, pegawai GTK, kepala sekolah, dan guru memiliki kepentingan yang tinggi dalam mendapatkan informasi yang cukup untuk mendukung implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia. Memberikan mereka akses yang cukup pada informasi akan memperkuat kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Monitor (Usaha Minimum) (Kekuatan Rendah dan Kepentingan Rendah), Kasubag Umum, kementerian pendidikan, dan badan akreditasi membutuhkan pemantauan yang lebih terbatas. Meskipun memiliki kepentingan dan kekuatan yang rendah, tetap penting untuk

menjaga komunikasi yang terbuka dan memastikan bahwa mereka tetap terlibat sesuai kebutuhan.

Dari pemetaan stakeholder diatas memberikan gambaran tentang bagaimana melibatkan setiap stakeholder dalam pencapaian <sup>41</sup> tujuan pengembangan sumber daya manusia dengan memperhatikan tingkat kepentingan dan kekuatan masing-masing pihak.

## <sup>12</sup> Peran Stakeholder dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang

### - Policy Creator

Dalam pengembangan <sup>9</sup> kualitas sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang, peran *policy creator*, terutama Kepala Dinas Pendidikan, sangat penting dalam merancang kebijakan yang efektif. Proses pengambilan keputusan oleh *policy creator* melibatkan analisis mendalam, konsultasi dengan berbagai pihak terkait, dan evaluasi hasil kebijakan secara objektif. <sup>14</sup> Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia termasuk pelatihan, perekrutan yang tepat, penggunaan metode kombinasi dalam pembelajaran, peningkatan sarana dan prasarana, serta praktik refleksi dan peningkatan kompetensi. Melibatkan berbagai pihak dalam proses perancangan kebijakan memastikan bahwa kebijakan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan konteks nyata di lapangan, penting untuk keberhasilan dan penerimaan kebijakan tersebut. Langkah-langkah yang diambil oleh Kepala Dinas Pendidikan mencerminkan praktik-praktik kunci dalam manajemen sumber daya manusia, seperti analisis kebutuhan, konsultasi, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan, serta mencerminkan prinsip partisipasi dan kolaborasi.

### - Koordinator

Peran stakeholder sebagai koordinator khususnya Kepala Bidang Guru Tenaga Kependidikan (GTK), sangat penting dalam mengatur kerja sama dan koordinasi antara berbagai pihak terlibat dalam program pengembangan sumber daya manusia. Kepala Bidang GTK bertanggung jawab untuk mengatur kerja sama, memilih anggota tim yang tepat, memastikan komunikasi yang efektif, dan mengelola konflik. Faktor pendukung seperti penggunaan teknologi dan partisipasi dalam komunitas belajar juga memperkuat implementasi program. Peran koordinator ini sesuai dengan teori Nugroho dan <sup>32</sup> prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia, dan <sup>40</sup> melalui koordinasi yang baik, program pengembangan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang diinginkan.

### - Fasilitator

Peran *stakeholder* sebagai fasilitator seperti Sekretaris, Kepala Seksi GTK, dan Kasubag Umum, sangat penting dalam memfasilitasi dan memenuhi kebutuhan kelompok sasaran dalam program pengembangan sumber daya manusia. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan

ketersediaan sumber daya, pengalokasian anggaran yang tepat, memberikan dukungan tambahan kepada siswa, berkomunikasi dengan orang tua dan rekan guru, serta berkolaborasi dalam komunitas belajar. Peran ini sesuai dengan teori Nugroho (2014) tentang fasilitator yang mencukupi kebutuhan kelompok sasaran dan juga sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan personil, motivasi kerja, dan penggunaan teknologi. Kolaborasi antar stakeholder menjadi kunci dalam mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia yang optimal.

#### - Implementor

Peran stakeholder sebagai implementor, seperti Kepala Sekolah, Guru, dan Staf GTK, sangat penting dalam menentukan tujuan pembelajaran dan memastikan kesuksesan proses pembelajaran di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang. Mereka bertanggung jawab untuk menentukan tujuan pembelajaran yang sesuai, menyesuaikan metode pembelajaran dengan gaya belajar siswa, menggunakan strategi pembelajaran yang tepat, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Peran ini sejalan dengan teori Nugroho tentang pentingnya implementor dalam menerjemahkan kebijakan pendidikan ke dalam praktik konkret. Implementor juga berperan dalam manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi digital dan meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan pendidikan dengan cara yang optimal dan produktif. Kesuksesan proses pembelajaran bergantung pada kemampuan implementor untuk memahami kebutuhan siswa dan menggunakan strategi pembelajaran yang sesuai. Kolaborasi antara stakeholder juga menjadi kunci dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam peningkatan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

#### - Akselerator

Badan Akreditasi dan Kementerian Pendidikan berperan sebagai akselerator dalam mempercepat pencapaian tujuan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Mereka menyediakan program, pelatihan, dan dukungan bagi tenaga pendidik, serta melakukan koordinasi lintas sektor dan memberikan dukungan berkelanjutan. Strategi yang mereka terapkan, seperti pelatihan, program magang, dan pemilihan metode pembelajaran yang tepat, bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih cepat dan efisien. Peran mereka sejalan dengan konsep akselerator dalam mempercepat pencapaian program pembangunan, dan integrasi dengan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan.



## PENUTUP

<sup>23</sup> Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa, penerapan analisis stakeholder dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang cukup baik dan memerankan tugas yang sesuai seperti keterlibatan :

1. Stakeholder primer seperti staff GTK, kepala sekolah, dan guru sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi tenaga kependidikan serta kualitas pembelajaran.
2. Stakeholder kunci diperankan oleh Kepala Dinas memiliki peran besar dalam menentukan prioritas, anggaran, dan evaluasi program, meskipun tantangan tetap ada.
3. Stakeholder sekunder seperti Kementerian Pendidikan dan Badan Akreditasi memberikan masukan, evaluasi, dan dukungan moral yang penting.

Matriks pemetaan stakeholder mengidentifikasi peran dan pengaruh masing-masing stakeholder, memastikan keterlibatan sesuai dengan tingkat kepentingan dan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia yang optimal. Sedangkan peran berbagai stakeholder dalam peningkatan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang dinilai sangat penting, berikut beberapa peran stakeholder :

1. Kepala Dinas Pendidikan sebagai policy creator merancang kebijakan efektif melalui analisis kebutuhan dan konsultasi.
2. Kepala Bidang GTK sebagai koordinator memastikan efektivitas program dengan koordinasi dan teknologi.
3. Fasilitator seperti Sekretaris dan Kepala Seksi GTK memastikan pemanfaatan sumber daya yang optimal.
4. Implementor seperti Kepala Sekolah dan Guru menerjemahkan kebijakan ke dalam praktik pembelajaran yang relevan.
5. Badan Akreditasi dan Kementerian Pendidikan sebagai akselerator mempercepat pencapaian tujuan pendidikan melalui program dan dukungan. Kolaborasi antara semua pihak adalah kunci kesuksesan peningkatan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

## <sup>6</sup> DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, M., & Karsa, S. I. (2023). Strategi sales promotion D'pom Coffee Café melalui media sosial Instagram. *Bandung Conference Series: Communication Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcscm.v3i1.5571>

<sup>21</sup> Hamzah, M., Nurrahmaniah, & Isnaeni, F. (2023). *Kebijakan pendidikan Islam*. Unpam Press.

<sup>3</sup> Handayani, F., & Warsono, H. (2017). Analisis peran stakeholders dalam pengembangan objek wisata Pantai Karang Jahe di Kabupaten Rembang. *Journal of Public Policy and Management Review*. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i3.16543>

<sup>1</sup>

e-ISSN: 2962-262X; dan p-ISSN: 2962-2611, Hal. 145-153

<sup>7</sup>

Harefa, A. K., & Zendrato, W. (2022). Analisis strategi pemasaran dalam meningkatkan volume penjualan di Ulu Luki Kecamatan Umbunasi Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JPE/issue/archive>

<sup>20</sup>

<sup>2</sup>

Nugroho, Y. A. (2019). Analisis stakeholders dalam pengembangan program diklat di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan: Stakeholders analysis in development of training program on Training Office of Apparatus Ministry of Marine Affairs and Fisheries. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.821>

Salsa. (2021). Bagaimana melakukan analisis stakeholder? Diakses dari <https://ilmusospolek.blogspot.com/2019/09/analisis-stakeholder.html?m=1> pada tanggal 22 Mei 2024

# Analisis Stakeholder Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang (Studi Pada Bidang Pembinaan Guru Tenaga Kependidikan, Pengembangan Bahasa dan Sastra)

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.lppspsemarang.org">journal.lppspsemarang.org</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.unsoed.ac.id">repository.unsoed.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
6	<a href="http://idm.or.id">idm.or.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://jurnal.uniraya.ac.id">jurnal.uniraya.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	1%

9	jurnal.utb.ac.id Internet Source	1 %
10	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	1 %
11	ar.scribd.com Internet Source	1 %
12	digilib.ulm.ac.id Internet Source	1 %
13	Agus Hardaya, Jumiran Jumiran. "Evaluasi Program Dana Desa di Desa Kalikebo, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten", Juripol, 2021 Publication	<1 %
14	Waryanto, Waryanto. "Kemitraan Dalam Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
15	biblat.unam.mx Internet Source	<1 %
16	Rosyadi, Zidni. "Supervisi Manajerial Pada Kepala Madrasah Tsanawiyah Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten	<1 %



Banyumas", Institut Agama Islam Negeri  
Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

17

[id.scribd.com](https://id.scribd.com)

Internet Source

<1 %

18

[journals.eco-vector.com](https://journals.eco-vector.com)

Internet Source

<1 %

19

[www.jurnalalqalam.or.id](http://www.jurnalalqalam.or.id)

Internet Source

<1 %

20

Ahmad Yani, Muhammad Alfian Taufiq, Yogi  
Ahmad Yani, Mulya Putra. "Manajemen Guru  
Non Keahlian Dalam Mengajar SMA Negeri 3  
Sungai Penuh", Sustainable Jurnal Kajian  
Mutu Pendidikan, 2023

Publication

<1 %

21

Rita Yulia Anggraini, Muhammad Uyun.  
"Impact of Professional Development  
Program on Pedagogical Competence of  
Teachers at MI Az Zahro' Pagar Alam",  
Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan,  
2023

Publication

<1 %

22

[prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id](https://prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

[garuda.kemdikbud.go.id](http://garuda.kemdikbud.go.id)

Internet Source

<1 %

24	<a href="http://pollux.co.id">pollux.co.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://sipeg.unj.ac.id">sipeg.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://afraa.org">afraa.org</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://fr.scribd.com">fr.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://iso.uobabylon.edu.iq">iso.uobabylon.edu.iq</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://korandetak.com">korandetak.com</a> Internet Source	<1 %

36

[media.neliti.com](http://media.neliti.com)

Internet Source

&lt;1 %

37

[proceedings.unisba.ac.id](http://proceedings.unisba.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

38

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Internet Source

&lt;1 %

39

Erma Widyastuti, Rahmawati Riantisari. Jurnal Manajemen, 2023

Publication

&lt;1 %

40

Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

&lt;1 %

41

Riyanto, Ahmad. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di SMA Islam Andalusia Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

&lt;1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off