



---

## IMPLEMENTASI KETERLIBATAN PEGAWAI DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA SEKOLAH TINGGI PARIWISATA ( STP ) MATARM

Oleh

Si Luh Putu Damayanti<sup>1</sup>, Fathurrahim<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram

Email: [1sp.damayanti@gmail.com](mailto:1sp.damayanti@gmail.com)

### *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Keterlibatan pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan kualitas keputusan, serta untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi pegawai tidak hanya memperkuat rasa memiliki dan motivasi kerja, tetapi juga membawa perspektif dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Meskipun pentingnya keterlibatan pegawai diakui, penelitian empiris dalam konteks lingkup Perguruan tinggi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada tiga aspek: mengukur tingkat keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, mengkaji pengaruh keterlibatan ini terhadap kinerja , dan mengidentifikasi langkah-langkah untuk meningkatkan keterlibatan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara untuk mengumpulkan data dari pegawai . Analisis data dilakukan melalui analisis isi dan tematik untuk mengidentifikasi tema dan pola dalam tanggapan partisipan. Tinjauan pustaka mencakup konsep implementasi kebijakan, peran kepemimpinan, dan proses pengambilan keputusan, yang semuanya berkontribusi pada pemahaman tentang pentingnya partisipasi pegawai. Implementasi kebijakan melibatkan adaptasi terhadap konteks lokal dan melibatkan berbagai faktor dengan kepentingan yang berbeda. Kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai, sementara pengambilan keputusan memerlukan analisis yang cermat terhadap berbagai alternatif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram, yang akan dipublikasikan di jurnal ilmiah nasional. Penelitian ini juga diharapkan mendukung tata kelola Perguruan Tinggi yang baik dan pembangunan berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi*

**Kata Kunci:** Implementasi, Keterlibatan Pegawai, Pengambilan Keputusan, STP Mataram

### **PENDAHULUAN**

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan di sektor publik. Partisipasi pegawai dapat menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas, akuntabilitas, dan kualitas keputusan organisasi. Menurut Noe (2011), keterlibatan dan partisipasi pegawai dalam pekerjaan mencerminkan kepedulian mereka terhadap tugas yang diemban. Keterlibatan ini tidak hanya sekadar

hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi juga mencakup komitmen emosional dan intelektual terhadap pekerjaan. Keterlibatan karyawan dalam hal ini pegawai tidak hanya memperkuat rasa memiliki dan motivasi kerja, tetapi juga membawa berbagai perspektif dan pengetahuan yang diperlukan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Khususnya, Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram

memiliki peran yang vital dalam menjaga kestabilan manajemen/organisasi , di mana keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat memiliki dampak yang signifikan.

Dalam konteks ini, Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram memainkan peran penting dalam mengelola penerimaan dari keuangan yang berasal dari Mahasiswa. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram perlu diperhatikan dengan serius. Tingkat keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat memengaruhi efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi dalam pelaksanaan tugas , serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan.

Meskipun pentingnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan diakui secara luas, penelitian empiris yang fokus pada pengelolaan Perguruan Tinggi , masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan analisis mendalam tentang tingkat keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang konkret dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan terhadap mahasiswa dan *stake holder* .

Selain itu, penelitian ini juga penting dalam konteks peningkatan tata kelola yang baik (good governance) dan pembangunan berkelanjutan. Melalui penguatan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang inklusif, transparan, dan akuntabel. Hal ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi efisiensi dan efektivitas organisasi, tetapi juga

akan berkontribusi pada pencapaian tujuan lembaga /Perguruan Tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang substansial dalam konteks manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan, serta dalam mendukung upaya mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan..

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Implementasi Keterlibatan Pegawai dalam Proses Pengambilan Keputusan pada Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram

## RUMUSAN MASALAH

Secara garis besar, permasalahan yang dihadapi oleh sebagian besar Perguruan Tinggi adalah kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan Keputusan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram?
2. Bagaimana keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan memengaruhi kinerja Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram?
3. Apa langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) MataramKabupaten?

## TUJUAN PENELITIAN

Selanjutnya berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram.

2. Untuk mengetahui keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan memengaruhi kinerja Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram.
3. Untuk mengetahui langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram.

## LUARAN PENELITIAN

Luaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah dapat memberikan deskripsi tentang Keterlibatan Pegawai dalam Proses Pengambilan Keputusan pada Sekolah Tinggi Pariwisata ( STP ) Mataram. Hasil yang didapatkan akan dipublikasikan di Jurnal Ilmiah Nasional.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teoritis Konsep Implementasi

Mazmanian dan Sebattier (dalam Waluyo, 2007) mendefinisikan implementasi sebagai pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, yang dapat berupa undang-undang, perintah, atau keputusan eksekutif penting. Tujuan utama implementasi adalah mengatasi masalah yang dihadapi dan mencapai sasaran yang ditetapkan.

Implementasi bukan hanya sekedar penerapan kebijakan secara harfiah, tetapi juga melibatkan interpretasi dan adaptasi terhadap konteks lokal. Berbagai faktor, seperti karakteristik masalah, desain kebijakan, dan sumber daya yang tersedia, akan memengaruhi proses dan hasil implementasi. Keberhasilan implementasi dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti tingkat kepatuhan terhadap kebijakan, pencapaian target, dan dampak positif yang dihasilkan.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Pressman dan Wildavsky (dalam Giri, 2018), implementasi bukan hanya sebatas penerapan kebijakan secara harfiah. Implementasi

merupakan proses yang kompleks dan dinamis, yang melibatkan berbagai aktor dan faktor.

Kompleksitas implementasi muncul dari beragamnya aktor yang terlibat, seperti pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan target kebijakan. Masing-masing aktor memiliki kepentingan dan perspektif yang berbeda, sehingga implementasi seringkali menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Dinamika implementasi dipengaruhi oleh konteks lokal yang selalu berubah-ubah. Faktor-faktor seperti budaya, nilai-nilai, dan kondisi sosial ekonomi masyarakat dapat memengaruhi cara kebijakan diinterpretasikan dan diadaptasikan.

Oleh karena itu, implementasi yang sukses memerlukan fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah. Pelaksana kebijakan harus mampu memahami konteks lokal dan melakukan penyesuaian terhadap kebijakan agar dapat diterapkan secara efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan

### Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang, yang disebut pemimpin atau leader, untuk mempengaruhi orang lain, yang disebut pengikut atau bawahan, sehingga mereka berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut (Asrofi, 2007). Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengendalikan perilaku pengikutnya agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Danim (2004), kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok untuk mengordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi atau wadah tertentu. Pemimpin bertugas untuk memastikan bahwa semua anggota kelompok bergerak searah dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam menjalankan peran ini,

pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya.

Sedangkan menurut Gibson et al. (2006), kepemimpinan adalah usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada memberi arahan atau instruksi, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong orang lain. Pemimpin yang efektif mampu memanfaatkan pengaruhnya untuk membangkitkan semangat dan komitmen pengikutnya, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pencapaian tujuan bersama, melalui motivasi dan pengaruh yang positif.

Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya tentang memberi perintah, tetapi juga tentang membangun hubungan yang positif dan produktif dengan pengikut, sehingga tercipta sinergi yang efektif dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, serta dalam mendorong perkembangan individu dan organisasi secara keseluruhan.

#### Konsep Pengambilan Keputusan.

Menurut Sondang P. Siagian (1998), pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap berbagai alternatif yang dihadapi dan memilih tindakan yang paling cepat dan efektif. Pendekatan ini menekankan pentingnya menganalisis dan memahami setiap alternatif secara mendalam sebelum menentukan pilihan. Pengambilan keputusan yang efektif memerlukan evaluasi yang cermat terhadap setiap opsi yang ada, mempertimbangkan berbagai faktor dan konsekuensi, serta memilih solusi yang optimal

dalam waktu yang efisien. Dengan demikian, keputusan yang diambil tidak hanya didasarkan pada kecepatan, tetapi juga pada perhitungan rasional dan analisis menyeluruh untuk mencapai hasil yang terbaik.

Menurut Herbert A. Simon (1960), proses pengambilan keputusan melibatkan tiga tahapan utama: *Intelligence Activity, Design Activity, dan Choice Activity*.

- 1) *Intelligence Activity* adalah proses pemilihan situasi dan kondisi dengan wawasan yang cerdas. Tahap ini melibatkan pengumpulan informasi dan pemahaman menyeluruh terhadap situasi yang dihadapi.
- 2) *Design Activity* mencakup proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman mendalam, dan menganalisis berbagai kemungkinan solusi serta tindakan lebih lanjut. Pada tahap ini, dilakukan perencanaan pola kegiatan untuk menyusun alternatif pemecahan masalah yang optimal. Ketiga,
- 3) *Choice Activity* adalah tahap memilih salah satu tindakan dari berbagai alternatif atau kemungkinan solusi yang ada. Pada tahap ini, keputusan diambil berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, dengan mempertimbangkan berbagai faktor dan implikasi dari setiap alternatif yang dipilih. Proses pengambilan keputusan ini memastikan bahwa pilihan yang diambil adalah hasil dari analisis yang cermat dan terencana, sehingga mampu memberikan solusi terbaik untuk masalah yang dihadapi.

Menurut Stephen Robbins (2006), terdapat empat gaya dalam pengambilan keputusan: gaya mengarahkan (*directive style*), gaya analitis (*analytic style*), gaya konseptual (*conceptual style*), dan gaya perilaku (*behavioral style*).

- 1) gaya mengarahkan (*directive style*) dicirikan oleh toleransi yang rendah terhadap ambiguitas dan cara berpikir yang rasional. Pemimpin dengan gaya ini

- cenderung membuat keputusan cepat dan efisien berdasarkan informasi yang ada.
- 2) gaya analitis (*analytic style*) dicirikan oleh toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas dan berpikir rasional. Pemimpin dengan gaya ini cenderung menganalisis berbagai alternatif secara mendalam sebelum membuat keputusan, sehingga keputusan mereka didasarkan pada data yang komprehensif.
  - 3) gaya konseptual (*conceptual style*) dicirikan oleh toleransi yang tinggi terhadap ambiguitas dan cara berpikir intuitif. Pemimpin dengan gaya ini biasanya berpikir jauh ke depan, mempertimbangkan berbagai kemungkinan, dan lebih kreatif dalam mencari solusi.
  - 4) gaya perilaku (*behavioral style*) dicirikan oleh toleransi yang rendah terhadap ambiguitas dan cara berpikir intuitif. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengutamakan hubungan interpersonal, berfokus pada kebutuhan dan perasaan orang lain, serta seringkali membuat keputusan berdasarkan konsensus dan kolaborasi.

#### B. Proposisi Penelitian

Menurut Agustiani dkk (2022), proposisi adalah pernyataan mengenai hubungan beberapa konsep yang ada, pernyataan tentang sifat yang dapat diverifikasi, pernyataan mengenai hubungan universal antara fakta yang menunjukkan karakteristik tertentu. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, proposisi penelitian ini berfokus pada tiga aspek utama. Pertama, penelitian ini akan mengeksplorasi tingkat keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Mataram. Keterlibatan ini dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Kedua, penelitian ini akan meneliti bagaimana keterlibatan pegawai dalam

pengambilan keputusan berdampak pada kinerja Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Mataram. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai, semakin positif dampaknya terhadap kinerja organisasi, yang mencakup peningkatan produktivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini mencakup analisis terhadap berbagai pendekatan manajerial dan kebijakan yang dapat diterapkan untuk memfasilitasi partisipasi pegawai, seperti pelatihan, komunikasi efektif, dan pembentukan tim kerja yang kolaboratif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya memperbaiki tata kelola dan kinerja Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Mataram melalui peningkatan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara sebagai salah satu teknik pengumpulan datanya. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mengekplorasi sikap, prilaku dan pengalaman melalui metode pengumpulan data, seperti *interviu* (wawancara) atau wawancara kelompok terarah (*focus group discussion*). Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pemikiran atau pandangan partisipan (*key informants*) (Dawson, 2009). Metode wawancara melibatkan pertanyaan terbuka yang diajukan kepada partisipan untuk mendapatkan informasi mengenai pengalaman, pendapat, dan pandangan mereka terkait topik tertentu. Dalam konteks keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan di Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Mataram, wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang persepsi pegawai terhadap keterlibatan

mereka, manfaat dan tantangan yang dihadapi, serta peran kepemimpinan dalam meningkatkan partisipasi pegawai.

Wawancara dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti tatap muka, telepon, dan online. Namun, dalam penelitian ini, hanya metode wawancara tatap muka dan telepon yang akan digunakan. Wawancara tatap muka adalah metode yang paling umum dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti mengamati isyarat nonverbal dan bahasa tubuh partisipan, sedangkan wawancara telepon menawarkan kenyamanan dan efisiensi biaya.

Penting untuk mengembangkan serangkaian pertanyaan terbuka yang relevan dengan topik penelitian saat melakukan wawancara. Pertanyaan-pertanyaan ini harus dirancang untuk mendapatkan tanggapan yang rinci dan deskriptif dari partisipan. Selain itu, membangun hubungan baik dengan partisipan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi mereka untuk berbagi pengalaman dan pandangan.

Dalam penelitian kualitatif, analisis data adalah proses berulang yang melibatkan peninjauan dan interpretasi data wawancara. Data yang dikumpulkan dapat dianalisis menggunakan berbagai metode, seperti analisis isi, analisis tematik, dan analisis naratif. Analisis isi melibatkan pengkategorian data ke dalam tema dan subtema, sementara analisis tematik berfokus pada identifikasi pola dan tema dalam data. Analisis naratif, di sisi lain, meneliti cerita dan pengalaman yang dibagikan oleh partisipan untuk mendapatkan wawasan tentang perspektif dan pengalaman mereka.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi, khususnya institusi pendidikan tinggi seperti Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Mataram. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keterlibatan pegawai diterapkan di

STP Mataram, faktor-faktor yang memengaruhi, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi dan kepuasan pegawai.

Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat dijelaskan melalui beberapa teori utama:

1. Teori Partisipasi (Participative Decision-Making Theory). Teori ini menyatakan bahwa partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kualitas keputusan, karena pegawai yang terlibat langsung dengan operasional memiliki wawasan praktis yang relevan. Robbins dan Judge (2013) menekankan bahwa partisipasi meningkatkan komitmen terhadap implementasi keputusan dan motivasi kerja.
2. Model Manajemen Partisipatif (Participative Management Model). Menurut Cotton (1993), manajemen partisipatif adalah pendekatan yang melibatkan pegawai dalam keputusan strategis, dengan tujuan menciptakan rasa memiliki (sense of ownership) dan meningkatkan efektivitas organisasi. Model ini menekankan pada keterbukaan komunikasi, pemberian wewenang, dan pengakuan kontribusi pegawai.
3. Teori Motivasi Herzberg. Teori dua faktor Herzberg (1959) menyebutkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menjadi faktor motivator, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi risiko ketidakpuasan karena pegawai merasa dihargai atas kontribusinya.

Hasil penelitian ini dapat dijabarkan pada beberapa poin berikut:

1. Tingkat Keterlibatan Pegawai.

Mayoritas pegawai merasa memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, terutama pada isu-isu yang terkait langsung dengan tugas mereka. Namun, terdapat perbedaan tingkat keterlibatan antara dosen dan staf administrasi.

2. Faktor Pendorong dan Penghambat. Faktor pendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yaitu dari komunikasi yang terbuka, budaya organisasi yang inklusif, dan kepemimpinan yang mendukung. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu hierarki organisasi yang kaku, kurangnya waktu dan kesibukan masing-masing pegawai, serta minimnya pelatihan dalam pengambilan keputusan.
3. Dampak Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dari sisi kinerja organisasi yaitu meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan, dan inovasi dalam pembelajaran. Sedangkan dari sisi kepuasan pegawai, pegawai yang terlibat merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan institusi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan di STP Mataram sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen partisipatif. Namun, masih diperlukan upaya untuk mengatasi hambatan yang ada, seperti memperbaiki struktur organisasi dan menyediakan pelatihan terkait pengambilan keputusan. Dalam konteks pendidikan tinggi, keberhasilan implementasi keterlibatan pegawai bergantung pada komitmen manajemen puncak untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Rekomendasi bagi penelitian ini diantaranya:

1. Penguatan Sistem Komunikasi: Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai melalui forum rutin atau platform digital.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan.

3. Evaluasi Kebijakan: Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan partisipasi untuk memastikan efektivitas dan relevansi.

## KESIMPULAN

Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan di STP Mataram merupakan elemen kunci yang mendukung tercapainya efisiensi organisasi dan peningkatan kualitas layanan pendidikan. Partisipasi aktif pegawai tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, tetapi juga memperkuat komitmen pegawai terhadap visi dan misi institusi. Faktor-faktor seperti komunikasi yang terbuka, dukungan kepemimpinan, dan budaya organisasi yang inklusif menjadi penggerak utama dalam mendorong partisipasi pegawai. Namun, kendala seperti hierarki organisasi yang kaku dan minimnya pelatihan perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas implementasi. Dengan langkah-langkah strategis yang tepat, STP Mataram memiliki potensi besar untuk terus berkembang sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul, berbudaya dan berdaya saing.

**Tabel 1 Jadwal Kegiatan**

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pertemuan untuk merancang dan menyusun jadual penelitian												
2	Penetapan rancangan penelitian dan penyusunan instrument												
3	Pelaksanaan pra penelitian identifikasi data												
4	Sosialisasi kepada subjek penelitian												

5	Persiapan pengadaan alat penunjang penelitian, dan pembelian bahan habis pakai										
6	Pelaksanaan Studi pustaka										
7	Observasi lapangan / Pengumpulan data										
8	Analisa Data										
9	Pembuatan Laporan kemajuan penelitian										
10	Pembuatan draft artikel jurnal										
11	Penyusunan bahan untuk seminar penelitian										
12	Persiapan pengadaan dan penggandaan laporan akhir										
13	Pembuatan dan Pemuatan naskah artikel ilmiah di Jurnal dan pendaftaran Seminar										

- [6] Gibson, James L et al 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition, McGraw Hill.
- [7] Muhammad Yusron Asrofi. 2007. *Kepemimpinan Islam* KH Ahmad Dahlan, Pendekatan Manusia dan Organisasi Pembinaan Kepegawaian, Jakarta. Gunung Agung, Jakarta.
- [8] Sudarwan Danim, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [9] Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [10] Iagian, S. 1998. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Noe, Raymond A. 2011, *Fundamentals of Human Resource Management*. USA: McGraw-Hill Irwin.
- [2] Dawson, C. 2009. *Introduction to research methods: A Practical guide for anyone undertaking a research project* (4<sup>th</sup> ed.) How To Content.
- [3] Agustiani, Rifka, dkk. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Makasar: Tohar Media
- [4] Waluyo, H. P. 2007. Analisis kebijakan publik: Teori, proses, dan studi kasus di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.
- [5] Giri, R. 2018. Analisis implementasi kebijakan: Teori dan aplikasi. Universitas Sebelas Maret.