

Penerapan Manajemen Partisipatif dalam Optimalisasi Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Muhammad

STAI Sangatta Kutai Timur, Indonesia

*e-mail korespondensi: muhammadlangganan7@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konsep manajemen partisipatif, penerapan manajemen partisipatif, serta optimalisasi pengelolaan lembaga pendidikan melalui manajemen partisipatif. Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep manajemen partisipatif merupakan suatu pendekatan dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh anggota lembaga pendidikan dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Adapun penerapannya melalui pengambilan keputusan bersama, adanya tim kerja kolaborasi, pemberdayaan guru dan siswa, komunikasi terbuka, dan keterlibatan orang tua serta masyarakat. Sedangkan optimalisasi pengelolaan lembaga pendidikan dilakukan dengan memperkuat keterlibatan dan motivasi seluruh *stakeholder*, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat respons terhadap perubahan, dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis serta responsif. Dengan memberdayakan guru, siswa, orang tua, dan staf administrasi, manajemen partisipatif dapat menciptakan kesempatan untuk kolaborasi yang lebih besar dan pengambilan keputusan yang lebih berorientasi pada kebutuhan siswa.

Kata kunci: Manajemen Partisipatif, Optimalisasi, Pengelolaan Lembaga Pendidikan

Abstract

The aim of this research is to analyze the concepts of participatory management, the application of participatory management, and the optimization of the management of educational institutions through participatory management. The method used is the library research method. (Library Research). Research results show that the concept of participatory management is an approach in the management of educational institutions that involves the active participation of all members of the educational institution in decision-making, planning, implementation, and evaluation processes. As for implementation through joint decision-making, collaborative teams, empowerment of teachers and students, open communication, and the involvement of parents and the community, optimizing the management of educational institutions is done by strengthening the engagement and motivation of all stakeholders, improving the quality of decision-making, accelerating response to change, and creating a dynamic and responsive learning environment. By empowering teachers, students, parents, and administrative staff, participatory management can create opportunities for greater collaboration and more student-oriented decision-making.

Keywords: Participatory Management, Optimization, Management of Educational Institutions

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa (Irianto, 2017). Di tengah dinamika perkembangan masyarakat dan teknologi yang semakin kompleks, pengelolaan lembaga pendidikan menjadi krusial untuk memastikan efektivitas dan kesinambungan proses pendidikan (Saharani & Hidayat, 2023). Salah satu pendekatan yang diakui dalam mengoptimalkan pengelolaan lembaga pendidikan adalah penerapan manajemen partisipatif. Konsep ini memperkuat keterlibatan seluruh *stakeholder* dalam pengambilan keputusan dan proses manajemen, sehingga menciptakan lingkungan yang inklusif, responsif, dan berkelanjutan (Nurnaningsih et al., 2023).

Manajemen partisipatif menghadirkan paradigma baru dalam pengelolaan lembaga pendidikan, dimana keputusan tidak lagi hanya ditentukan oleh pihak-pihak otoritatif, namun juga melibatkan kontribusi dan perspektif berbagai *stakeholder*, seperti guru, staf administrasi, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar (Sihombing et al., 2022). Melalui keterlibatan aktif, manajemen partisipatif memperkuat rasa memiliki, tanggung jawab bersama, serta keterhubungan antara tujuan, kebijakan, dan praktik pendidikan.

Pengelolaan lembaga pendidikan seringkali bersifat hierarkis dan otoriter, di mana keputusan-keputusan penting diambil oleh pihak-pihak teratas tanpa banyak keterlibatan dari pihak-pihak lainnya. Namun, pendekatan ini telah menuai kritik karena kurang responsif terhadap kebutuhan nyata dalam konteks pendidikan dan seringkali gagal memanfaatkan kekayaan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh seluruh *stakeholder* (Puspasari, 2023).

Disinilah pentingnya penerapan manajemen partisipatif dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Manajemen partisipatif membawa konsep inklusivitas, dimana keputusan-keputusan penting diputuskan bersama dengan melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti guru, siswa, orang tua, staf administrasi, dan komunitas lokal (Karim, 2021). Partisipasi ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama, tetapi juga memungkinkan adanya perspektif yang lebih luas dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan manajemen partisipatif dalam lembaga pendidikan dapat memberikan berbagai manfaat, termasuk peningkatan kualitas pembelajaran, pemberdayaan guru dan siswa, peningkatan keterlibatan orang tua, serta peningkatan hubungan antara lembaga pendidikan dengan masyarakat sekitar (Kazu & Kuvvetli, 2023). Namun, meskipun potensi positifnya, masih terdapat tantangan dalam mengimplementasikan manajemen partisipatif dengan efektif, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterampilan manajerial yang diperlukan, dan tantangan budaya dalam organisasi pendidikan (Afnas & Balanici, 2022).

Penelitian terkait sebagai literatur review dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian dari (Sopwandin et al., 2020) tentang manajemen partisipatif dalam budaya religius yang dikembangkan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa proses manajemen partisipatif dibuktikan dengan kepemimpinan yang partisipatif, indikator manajemen yang partisipatif, model pengambilan keputusan yang partisipatif, adanya pendelegasian, serta adanya *Self Management Team* di lembaga pendidikan. Penelitian berikutnya yaitu yang dilakukan oleh (Usman, 2023) yang menelaah tentang peningkatan mutu pembelajaran melalui manajemen kelas partisipatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan manajemen kelas dilakukan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen dan terbukti berdampak positif terhadap motivasi belajar dan hasilnya serta tingkat kepuasan yang baik terhadap layanan pembelajaran.

Penelitian pertama dalam literatur review tersebut telah mengkaji tentang manajemen partisipatif melalui perspektif dan objek yang berbeda yaitu

pengembangan budaya religius. Hal yang berbeda juga ditunjukkan dalam hasil penelitian yang kedua dimana melakukan peningkatan mutu pembelajaran namun menggunakan manajemen kelas partisipatif, bukan manajemen partisipatif. Berdasarkan kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini mempunyai perbedaan yang signifikan dengan dua penelitian sebelumnya. Dimana penelitian ini sama-sama meneliti tentang manajemen partisipatif, namun berbeda pada isu optimalisasi pengelolaan lembaga pendidikannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep manajemen partisipatif, Penerapan manajemen partisipatif, serta optimalisasi pengelolaan lembaga pendidikan melalui manajemen partisipatif. Dengan pemahaman yang mendalam tentang fokus tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan, mengembangkan praktik terbaik, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dalam bidang manajemen pendidikan dan pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah pendekatan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan dari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, tesis, disertasi, laporan penelitian, dan dokumen lainnya. Dalam penelitian kepustakaan, teknik pengambilan data melibatkan proses pengumpulan, seleksi, dan analisis informasi dari berbagai sumber literatur (Pringgar & Sujatmiko, 2020). Peneliti merumuskan pertanyaan penelitian dan menetapkan tujuan penelitian yang spesifik. Hal ini akan membantu menentukan fokus penelitian dan ruang lingkup pencarian literatur yang relevan. Selanjutnya peneliti melakukan pencarian literatur menggunakan berbagai sumber informasi seperti basis data jurnal ilmiah, perpustakaan digital, katalog perpustakaan, dan sumber-sumber online lainnya. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kata kunci yang relevan.

Setelah melakukan pencarian, peneliti meninjau dan mengevaluasi literatur yang ditemukan untuk memastikan relevansinya dengan pertanyaan penelitian atau tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Pemilihan literatur didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti tahun publikasi, metode penelitian, atau fokus topik. Setelah seleksi literatur dilakukan, peneliti melakukan analisis terhadap literatur yang relevan. Analisis ini meliputi pemahaman tentang teori-teori yang digunakan, metode penelitian yang diterapkan, temuan utama, dan argumen atau pendapat yang diajukan oleh penulis. Terakhir peneliti melakukan sintesis terhadap informasi yang ditemukan dari berbagai sumber literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Partisipatif

Manajemen partisipatif adalah pendekatan dalam pengelolaan organisasi yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi (Zein & Septiani, 2021). Konsep ini didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota organisasi memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kepentingan yang dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Beberapa elemen kunci dalam konsep manajemen partisipatif antara lain: keterlibatan seluruh stakeholder, desentralisasi keputusan, komunikasi terbuka, pemberdayaan, kolaborasi, dan fleksibilitas (Muktamar et al., 2023).

1. Keterlibatan Seluruh Stakeholder

Manajemen partisipatif menyadari pentingnya melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan. Ini melibatkan partisipasi aktif para pemangku kepentingan seperti manajer, karyawan, pelanggan, mitra, dan masyarakat luas dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi organisasi. Pendekatan ini mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di kalangan pelaku pendidikan di lembaga pendidikan (Afnas & Balanici, 2022). Partisipasi pemangku kepentingan bertujuan untuk melibatkan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pilihan-pilihan penting yang mempengaruhi organisasi, kota, atau komunitas. Pemangku kepentingan mencoba mengkomunikasikan konteks kehidupan, menyajikan tujuan, masalah sehari-hari, niat, dan isu-isu yang mereka hadapi dalam lingkungan (Marzouki et al., 2022). Pendekatan partisipatif memungkinkan pemangku kepentingan untuk mempengaruhi dan mengendalikan pengembangan pariwisata di komunitasnya. Tata kelola partisipatif mengakui kepentingan seluruh personel dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, yang mengarah pada integrasi kepentingan dan peningkatan minat terhadap hasil pekerjaan (Kujanpää & Pihkola, 2023).

2. Desentralisasi Keputusan

Manajemen partisipatif melibatkan pelibatan anggota tim atau kelompok dalam proses pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan adanya masukan dan persetujuan dari mereka yang terkena dampak keputusan tersebut. Pendekatan ini menciptakan rasa tanggung jawab bersama dan meningkatkan kualitas keputusan dengan memasukkan beragam sudut pandang (Afnas & Balanici, 2022); (Dral et al., 2023). Pengambilan keputusan yang partisipatif dapat menghasilkan keputusan yang lebih demokratis dan sah dalam proses perencanaan tata ruang, karena memungkinkan para pemangku kepentingan untuk menyuarakan pendapat dan mendapatkan wawasan tentang keseimbangan kepentingan dalam suatu program (Su et al., 2022). Pengambilan keputusan partisipatif dan heterogenitas berkontribusi terhadap inovasi manajemen, dengan efek pengambilan keputusan partisipatif dimoderasi secara positif. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen tidak hanya dapat meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab tetapi juga menciptakan dasar bagi berfungsinya organisasi secara efektif. Namun, penting untuk dicatat bahwa dalam beberapa situasi, karyawan mungkin tidak mendukung gaya

3. Komunikasi Terbuka

Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting bagi manajemen partisipatif, karena memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dan gagasan yang jelas dan terbuka di antara seluruh anggota organisasi. Jenis komunikasi ini mendorong diskusi mendalam dan memungkinkan pertukaran perspektif yang beragam. Hal ini juga meningkatkan kepercayaan dan akuntabilitas dalam organisasi, karena informasi dibagikan secara terbuka dan jujur. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memprioritaskan komunikasi terbuka dan transparansi memiliki tingkat advokasi dan keterlibatan karyawan yang lebih tinggi (Volpato et al., 2023). Selain itu, komunikasi terbuka dan pertukaran informasi terbukti meningkatkan kualitas dan kesinambungan hubungan antara petani dan pembeli mereka (Diez-Garrido, 2023). Partai politik misalnya, juga dapat memperoleh manfaat dari penerapan transparansi dan partisipasi warga sebagai strategi komunikasi, karena membantu membangun kepercayaan dan integritas para pemilih (Widadie et al., 2023). Secara keseluruhan, komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk manajemen partisipatif yang efektif dan dapat meningkatkan hasil organisasi.

4. Pemberdayaan

Manajemen partisipatif mendorong pemberdayaan anggota organisasi dengan memberi mereka tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas tertentu. Hal ini mengarah pada peningkatan motivasi dan keterlibatan di antara anggota organisasi (Afanas & Balanici, 2022); (Huang & Gong, 2021). Praktik manajemen partisipatif berpotensi mendorong karyawan untuk bertindak sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada keterlibatan kerja (Ornoy, 2019). Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya mengurangi *outsourcing* tetapi juga menawarkan bantuan jangka panjang yang dapat diandalkan dari karyawan yang memiliki pengetahuan tentang semua proses dan kebutuhan mendalam perusahaan (Joy et al., 2019). Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terbukti berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Suara kolektif pekerja tetap penting bagi kebaikan organisasi secara keseluruhan, dan harus ada kemitraan kolaboratif yang konsisten antara karyawan dan manajemen untuk mendapatkan manfaat dari kreativitas dan inovasi yang dimiliki angkatan kerja.

5. Kolaborasi

Kolaborasi antara berbagai anggota organisasi sangat penting dalam manajemen partisipatif. Dengan bekerja sama sebagai sebuah tim, anggota dapat menghargai dan menghargai kontribusi masing-masing individu, sehingga mengarah pada pencapaian tujuan bersama. Pendekatan kolaboratif ini memungkinkan terjadinya pertukaran ide, sumber daya, dan tanggung jawab, menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen di antara karyawan. Hal ini juga mendorong proses komunikasi dan pengambilan keputusan yang efektif, seiring dengan dilibatkannya berbagai perspektif dan keahlian. Manajemen partisipatif menyadari pentingnya melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, menciptakan budaya inklusivitas dan pemberdayaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (McClellan, 2023); (Viktoriia, Kyfyak., Olena, 2021).

6. Fleksibilitas

Manajemen partisipatif mendorong fleksibilitas dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, memungkinkan organisasi menjadi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan memanfaatkan peluang baru (Smit et al., 2023); (Afanas & Balanici, 2022); (Viktoriia, Kyfyak., Olena, 2021); (Ornoy, 2019). Hal ini mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di kalangan aktor pendidikan, yang mengarah pada pengembangan sumber daya waktu untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di tingkat institusi (Joy et al., 2019). Keterlibatan karyawan dalam keputusan manajemen berkorelasi dengan pertumbuhan organisasi dan karyawan di semua bidang. Hal ini meningkatkan kinerja, rasa tanggung jawab, dan berfungsinya perusahaan secara efektif. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mengurangi *outsourcing*, menghemat waktu dan dana, serta menawarkan bantuan jangka panjang yang dapat diandalkan dari karyawan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak positif terhadap kinerja organisasi, dan suara kolektif pekerja sangat penting untuk kebaikan organisasi secara keseluruhan.

Dengan menerapkan konsep manajemen partisipatif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, responsif, dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penerapan Manajemen Partisipatif di Lembaga Pendidikan

Penerapan manajemen partisipatif dalam lembaga pendidikan adalah suatu pendekatan yang mengakui pentingnya melibatkan seluruh stakeholder, seperti guru, siswa, orang tua, staf administrasi, dan masyarakat lokal, dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sekolah secara keseluruhan (Sihombing et al., 2022). Penerapan manajemen partisipatif di lembaga pendidikan dilakukan melalui pengambilan keputusan bersama, adanya tim kerja kolaborasi, pemberdayaan guru dan siswa, komunikasi terbuka, dan keterlibatan orang tua serta masyarakat.

1. Pengambilan Keputusan Bersama

Dalam lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen partisipatif, keputusan-keputusan penting tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah, namun juga melibatkan masukan dan partisipasi aktif dari berbagai pihak yang terlibat, seperti guru, siswa, dan orang tua. Keputusan tersebut diambil melalui proses pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan pemangku kepentingan dalam pertemuan dan forum diskusi untuk mencapai kesepakatan bersama. Pendekatan ini mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di kalangan aktor pendidikan dan memungkinkan pengembangan sumber daya waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di tingkat institusi (Rosita, 2018). Partisipasi pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan terbukti meningkatkan proses belajar mengajar, efisiensi dalam manajemen sekolah, motivasi dan komitmen antar staf, dan komunikasi terbuka dengan berbagai aktor (Yulina, 2017). Kepala sekolah memainkan peran penting dalam memberdayakan dan melibatkan pemangku kepentingan, membangun kerjasama di antara mereka, dan mendukung proses pengambilan keputusan partisipatif.

2. Tim Kerja Kolaboratif

Manajemen partisipatif mendorong terbentuknya tim kerja kolaboratif antara guru, tenaga administrasi, dan orang tua untuk mengatasi berbagai permasalahan dan menciptakan inovasi dalam pendidikan (Nurnaningsih et al., 2023). Tim-tim ini biasanya bertugas merumuskan strategi pembelajaran, mengembangkan kurikulum, atau merencanakan kegiatan sekolah. Dengan melibatkan berbagai perspektif dan keahlian, tim kerja ini dapat menciptakan solusi yang lebih holistik dan efektif. Praktik manajemen partisipatif, seperti kegiatan usaha kecil-kecilan terbukti mempunyai dampak positif terhadap efektivitas tim dan inovasi tim (Suryadi et al., 2023). Dalam konteks e-learning terintegrasi, manajemen partisipatif memastikan komunikasi yang efektif dan memperluas keterlibatan dalam pengelolaan proses pendidikan. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi mengarah pada integrasi kepentingan dan peningkatan minat terhadap hasil pekerjaan mereka. Program bantuan partisipatif dapat dilaksanakan untuk memetakan dan merencanakan fasilitas pembelajaran, dengan melibatkan pemangku kepentingan seperti pemilik yayasan, donatur keuangan, orang tua, guru, dan pakar

3. Pemberdayaan Guru dan Siswa

Manajemen partisipatif di lembaga pendidikan memberdayakan guru dan siswa dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan terkait proses pembelajaran dan pengelolaan kelas. Pendekatan ini memungkinkan guru untuk mengadopsi pendekatan kolaboratif dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, sementara siswa didorong untuk berpartisipasi aktif dalam menetapkan tujuan pembelajaran dan mengevaluasi kemajuan mereka sendiri (Maolana et al., 2023). Ini mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di antara para aktor pendidikan dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka. Manajemen partisipatif menyadari pentingnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan dampak positifnya terhadap

pertumbuhan organisasi dan pengembangan karyawan (Gunawan et al., 2023). Ini menumbuhkan komunikasi yang efektif, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan yang sehat bagi karyawan untuk mewujudkan kemampuan mereka dan mencapai kesuksesan. Penelitian lain telah menunjukkan hubungan positif antara pengambilan keputusan partisipatif dan komunitas profesional guru, yang menunjukkan relevansinya terhadap kemajuan sekolah (Nurman et al., 2018). Melibatkan guru dan siswa dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan pemberdayaan mereka namun juga menghasilkan hasil pendidikan dan efektivitas sekolah yang lebih baik

4. Komunikasi Terbuka

Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting dalam manajemen partisipatif di lembaga pendidikan. Penting bagi kepala sekolah dan manajemen lembaga untuk memastikan bahwa informasi tentang kebijakan, program, dan kegiatan sekolah mudah diakses oleh semua pemangku kepentingan. Hal ini termasuk memberikan kesempatan bagi pemangku kepentingan untuk menyampaikan masukan, ide, atau kekhawatiran mereka. Manajemen partisipatif memainkan peran kunci dalam mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap para aktor pendidikan yang terlibat dalam aktivitas lembaga pendidikan (Sopwandin et al., 2020). Transparansi dalam pengelolaan pendidikan mendorong kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Transparansi adalah proses komunikatif yang memberikan informasi kepada warga negara untuk meningkatkan partisipasi dalam urusan publik (Rahmat, 2021). Partisipasi pemangku kepentingan dapat meningkatkan proses belajar mengajar, efisiensi dalam pengelolaan sekolah, motivasi dan komitmen antar staf, serta menumbuhkan komunikasi terbuka dengan berbagai pihak.

5. Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat

Manajemen partisipatif di sekolah mendorong keterlibatan aktif orang tua dan masyarakat dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini dapat mencakup pertemuan rutin dengan orang tua untuk memberikan informasi tentang perkembangan siswa, mengadakan acara komunitas, dan melibatkan komunitas dalam proyek pembangunan sekolah (Legi et al., 2023). Dengan melibatkan orang tua dan masyarakat, sekolah menciptakan rasa kepemilikan dan memungkinkan mereka berperan lebih besar dalam mendukung proses pendidikan.

Melalui penerapan manajemen partisipatif, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, responsif, dan berkelanjutan (Puspasari, 2023). Pendekatan ini memainkan peran kunci dalam mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di kalangan aktor pendidikan, yang mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, termasuk siswa, guru, dan masyarakat. Dengan menerapkan manajemen sekolah yang partisipatif dan demokratis, lingkungan pembelajaran yang aman dan inklusif dapat tercapai, sehingga memberikan manfaat bagi anak-anak. Secara keseluruhan, manajemen partisipatif di lembaga pendidikan mempunyai potensi untuk menciptakan lingkungan yang positif dan kolaboratif yang meningkatkan pengalaman pendidikan secara keseluruhan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Optimalisasi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Melalui Manajemen Partisipatif

Penerapan manajemen partisipatif dalam lembaga pendidikan adalah suatu pendekatan yang mengakui pentingnya melibatkan seluruh *stakeholder*, seperti guru, siswa, orang tua, staf administrasi, dan masyarakat lokal, dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sekolah secara keseluruhan (Handoyo et al., 2021). Optimalisasi pengelolaan lembaga pendidikan melalui manajemen partisipatif dapat dilakukan dengan: pemberdayaan seluruh *stakeholder*, memutuskan suatu keputusan dengan mendahulukan asas kebersamaan,

melakukan kolaborasi dan komunikasi yang terbuka, meningkatkan keterlibatan masyarakat sekitar dan motivasi kerja, serta meningkatkan responsivitas dan fleksibilitas dalam pengelolaan lembaga pendidikan (Muktamar et al., 2023).

1. Pemberdayaan Stakeholder

Manajemen partisipatif memungkinkan pemberdayaan seluruh stakeholder yang terlibat dalam proses pendidikan, termasuk guru, siswa, orang tua, staf administrasi, dan masyarakat lokal (Nurnaningsih et al., 2023). Manajemen partisipatif mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di antara para pelaku pendidikan, berkontribusi pada pengembangan sumber daya waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah di tingkat kelembagaan. Hal ini mendorong komunikasi terbuka, meningkatkan motivasi dan komitmen di antara staf, dan meningkatkan efisiensi pengajaran dan pembelajaran. Dengan melibatkan pemangku kepentingan, seperti orang tua, guru, tokoh masyarakat, dan siswa, dalam proses pengambilan keputusan, manajemen partisipatif memastikan penggunaan sumber daya manusia dan materi secara efektif untuk kepentingan sekolah. Selain itu, manajemen partisipatif memungkinkan perencanaan dan pemetaan fasilitas pembelajaran yang tepat, sehingga mengarah pada pengembangan dan perbaikan lingkungan sekolah yang optimal. Pembentukan komite manajemen sekolah dan keterlibatan masyarakat mempunyai dampak positif terhadap akses terhadap pendidikan dan berbagai ukuran kualitas pendidikan.

2. Pengambilan Keputusan Bersama

Salah satu aspek penting dari manajemen partisipatif adalah pengambilan keputusan bersama, dimana keputusan penting diambil melalui diskusi, konsultasi, dan pemungutan suara yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan (Ulfiyyati et al., 2023). Pendekatan ini mengakui pentingnya pendapat dan masukan dari guru, siswa, dan orang tua dalam merancang kurikulum sekolah atau menetapkan kebijakan disiplin. Manajemen partisipatif mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di antara para aktor pendidikan, dan secara langsung melibatkan pengembangan sumber daya waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan di tingkat kelembagaan (Sulaeman, 2018). Manajer dan pekerja memandang partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan sebagai hal yang penting untuk menciptakan lingkungan yang kuat dan sehat di perusahaan, menumbuhkan pemahaman dan kerja sama antara manajer dan pekerja. Melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman mereka, sehingga berkontribusi terhadap efektivitas sekolah.

3. Kolaborasi dan Komunikasi Terbuka

Manajemen partisipatif pada lembaga pendidikan mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka antar seluruh anggota, sehingga memungkinkan kelancaran arus informasi, ide, dan masukan (Afanas & Balanici, 2022). Hal ini mendorong sinergi antar pemangku kepentingan dan membantu dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pertemuan rutin, forum diskusi, dan sarana komunikasi lainnya digunakan untuk memfasilitasi proses ini. Dengan melibatkan semua aktor dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, manajemen partisipatif mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap dalam lembaga pendidikan (Volpato et al., 2023). Hal ini juga membantu dalam pengembangan sumber daya waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan di tingkat institusi. Komunikasi yang efektif dan keterlibatan staf dalam keputusan manajemen menciptakan dasar untuk memastikan berfungsinya perusahaan secara efektif. Manajemen partisipatif dipandang sebagai filosofi manajemen dan kepemimpinan yang memungkinkan karyawan mewujudkan kemampuan mereka, tumbuh, meningkat, dan sukses.

4. Meningkatkan Keterlibatan dan Motivasi

Dengan memberikan kesempatan bagi seluruh pemangku kepentingan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses pengelolaan, manajemen partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi. Guru merasa lebih dihargai dan mempunyai rasa memiliki yang lebih besar terhadap kebijakan sekolah (Sopwandin et al., 2020). Siswa juga merasa dihargai dan diberdayakan dalam proses pembelajaran. Sebaliknya orang tua merasa lebih terlibat dalam mendukung perkembangan pendidikan anaknya (Usman, 2023). Manajemen partisipatif memainkan peran kunci dalam mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap para aktor pendidikan yang terlibat dalam aktivitas lembaga pendidikan. Hal ini juga secara langsung melibatkan pengembangan sumber daya waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan di tingkat institusi.

5. Meningkatkan Responsivitas dan Fleksibilitas

Manajemen partisipatif di lembaga pendidikan mendorong komunikasi terbuka dan pengambilan keputusan kolaboratif, memungkinkan lembaga untuk cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan siswa (Afanas & Balanici, 2022). Hal ini memainkan peran kunci dalam mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap di kalangan aktor pendidikan, dan memfasilitasi pengembangan sumber daya waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di tingkat institusi. Manajemen partisipatif memastikan komunikasi dan keterlibatan yang efektif dari semua peserta, menyatukan tujuan mereka dan memperluas keterlibatan mereka dalam pengelolaan proses pendidikan (Su et al., 2022). Dengan melibatkan pemangku kepentingan seperti asosiasi, orang tua, dan guru dalam proses pengambilan keputusan, manajemen partisipatif menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan lingkungan kerja yang lebih sehat. Hal ini juga memungkinkan institusi pendidikan untuk lebih memahami kebutuhan siswa dan menyesuaikan strategi dan program. Secara keseluruhan, manajemen partisipatif meningkatkan daya tanggap lembaga pendidikan terhadap perubahan lanskap pendidikan dan kebutuhan siswa.

Melalui penerapan manajemen partisipatif, lembaga pendidikan dapat mencapai tingkat pengelolaan yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Manajemen partisipatif memainkan peran kunci dalam mendorong perubahan kognitif, emosional, dan sikap para aktor pendidikan yang terlibat dalam aktivitas lembaga pendidikan (Viktoriia, Kyfyak., Olena, 2021). Ini melibatkan pengembangan sumber daya waktu yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di tingkat institusi. Dengan melibatkan pemangku kepentingan seperti orang tua, guru, tokoh masyarakat, organisasi masyarakat, dan siswa dalam proses pengambilan keputusan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan proses belajar mengajar, efisiensi dalam manajemen sekolah, motivasi dan komitmen antar staf, dan membina komunikasi terbuka dengan berbagai aktor. Lingkungan inklusif dan berkelanjutan ini membantu memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat memenuhi tuntutan zaman dan memberikan pendidikan berkualitas kepada generasi mendatang.

SIMPULAN

Penelitian ini telah mengeksplorasi konsep manajemen partisipatif, penerapannya di lembaga pendidikan, dan dampaknya terhadap optimalisasi pengelolaan lembaga pendidikan. Berdasarkan analisis yang dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil: Konsep manajemen partisipatif merupakan pendekatan dalam pengelolaan organisasi yang melibatkan partisipasi aktif dari seluruh stakeholder dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota organisasi

memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kepentingan yang berharga yang dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, Penerapan manajemen partisipatif di lembaga pendidikan melibatkan keterlibatan seluruh stakeholder, seperti guru, siswa, orang tua, staf administrasi, dan masyarakat lokal, dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan, dan implementasi kebijakan pendidikan. Hal ini menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, responsif, dan berkelanjutan, di mana setiap anggota merasa memiliki tanggung jawab dan berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Terakhir yaitu, manajemen partisipatif memungkinkan optimalisasi pengelolaan lembaga pendidikan dengan memperkuat keterlibatan dan motivasi seluruh stakeholder, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat respons terhadap perubahan, dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan responsif. Dengan memberdayakan guru, siswa, orang tua, dan staf administrasi, manajemen partisipatif menciptakan kesempatan untuk kolaborasi yang lebih besar dan pengambilan keputusan yang lebih berorientasi pada kebutuhan siswa. Penerapannya memungkinkan lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, responsif, dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, rekomendasi untuk lembaga pendidikan adalah untuk aktif menerapkan prinsip-prinsip manajemen partisipatif dalam semua aspek pengelolaan mereka guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan memastikan kesuksesan masa depan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afanas, A., & Balanici, O. (2022). The Role of Participatory Management in the Educational Process. *Univers Pedagogic*, 74(2), 92–96. <https://doi.org/10.52387/1811-5470.2022.2.14>
- Diez-Garrido, M. (2023). Openness as a New Communication Strategy for Political Parties. A Comparison Between Spanish and Portuguese Websites. *Trípodos*, 53, 122–142. <https://doi.org/10.51698/tripodos.2022.53.01>
- Dral, G. J., Witte, P. A., & Hartmann, T. (2023). The Impact of Participatory Decision-Making on Legitimacy in Planning: Dilemmas and Tensions in the Dutch Municipal Planning Context. *DisP-The Planning Review*, 59(1), 98–113. <https://doi.org/10.1080/02513625.2023.2229633>
- Gunawan, A., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). Pengaruh Manajemen Bakat dan Pengetahuan terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal Informatika*, 5(4), 1289–1296.
- Handoyo, K., Mudhofir, M., & Maslamah, M. (2021). Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 321–332. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1855>
- Huang, C.-S., & Gong, D.-C. (2021). How Participation Management Influences Work Engagement: The Mediating Role of Perceived Fit and Leader-Member Exchange. *International Journal of Business and Management*, 14(12), 191. <https://doi.org/10.5539/IJBM.V14N12P191>
- Irianto, H. A. (2017). *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Kencana Prenada Media Group.
- Joy, E., Ndubuisi, U., & Enyinnaya, I. (2019). Participative Decision Making and Organisational Performance. *Ilorin Journal of Human Resource Management*, 3(1), 13–28.
- Karim, H. A. (2021). *Pendidikan Untuk Pembangunan Berkelanjutan: Pendekatan*

- Manajemen Partisipatif*. Arti Bumi Intaran.
- Kazu, İ. Y., & Kuvvetli, M. (2023). Navigating the Challenges of Education Management Best Practices for Improving Student Outcomes. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 49, 68–74. <https://doi.org/10.31590/ejosat.1259005>
- Kujanpää, L., & Pihkola, H. (2023). Developing a Participatory Approach to Support Decision-Making in Waste Management. In *Stakeholder Engagement in a Sustainable Circular Economy: Theoretical and Practical Perspectives* (pp. 165–191). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31937-2_6
- Legi, H., Samosir, L., & Tambunan, L. L. (2023). Manajemen Konflik Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Era Digital. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 196–203.
- Maolana, I., Darmiyanti, A., & Abidin, J. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 83–94. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.3493>
- Marzouki, A., Mellouli, S., & Daniel, S. (2022). The Identification of Stakeholders' Living Contexts in Stakeholder Participation Data: A Semantic, Spatial and Temporal Analysis. *Land*, 11(6), 798. <https://doi.org/10.3390/land11060798>
- McClellan, J. G. (2023). Collaboration in Organizations. In *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.1276>
- Muktamar, A., Iswahyudi, M. S., Salong, A., Wote, A. Y. V., Rahmatiyah, R., Riyadi, S., Kusumawati, M., Rohaeti, L., & Leuwol, F. S. (2023). *Manajemen Pendidikan: Konsep, Tantangan, dan Strategi di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurman, M., Yuliejantiningasih, Y., & Roshayanti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Sekolah Smp Negeri di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3).
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221–235.
- Ornoy, H. (2019). Participative Management: The Effect Of The Exposure To And Attitude Of Employees And Managers Towards Participation In The Management Decision-Making Process—A Case Study Of A Public Organisation In Israel. *Israel Affairs*, 25(3), 431–451. <https://doi.org/10.1080/13537121.2019.1593663>
- Pringgar, R. F., & Sujatmiko, B. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality Pada Pembelajaran Siswa. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 5(01), 317–329.
- Puspasari, M. D. (2023). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Madrasah Modern. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 40–47.
- Rahmat, A. (2021). *Hubungan Sekolah dan Masyarakat: Mengelola Partisipasi Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Sekolah*. Zahir Publishing.
- Rosita, L. (2018). Peran Pendidikan Berbasis Karakter Dalam Pencapaian Tujuan Pembelajaran Di Sekolah. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 8.

- Saharani, D., & Hidayat, R. (2023). Implementasi Competitive Strategy Meningkatkan Mutu Dan Adaptasi Lembaga Pendidikan. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 1(5), 1011–1022.
- Sihombing, D., Gultom, S., & Situmorang, B. (2022). *Manajemen Sekolah Berbasis Budaya Lokal: Strategi Meningkatkan Peran & Partisipasi Aktif Stakeholder Mewujudkan Sekolah Bermutu*. DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Smit, I., Bam, L., & Zincume, P. N. (2023). Participative Management for Team Effectiveness and Innovation. *South African Journal of Industrial Engineering*, 34(1), 28–41. <https://doi.org/10.7166/34-1-2767>
- Sopwandin, I., Dewi, I., & Syah, M. (2020). Manajemen Partisipatif Dalam Pengembangan Budaya Religius Peserta Didik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 5(2), 67–74. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v5i2.75>
- Su, Z., Chen, J., Guo, H., & Wang, D. (2022). Top Management Team's Participative Decision-Making, Heterogeneity, and Management Innovation: An Information Processing Perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 1–23. <https://doi.org/10.1007/S10490-021-09752-2>
- Sulaeman, M. (2018). Urgensi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam. *Realita: Jurnal Penelitian Dan Kebudayaan Islam*, 16(1).
- Suryadi, I., Pamungkas, R. W. P., & Wahyudi, F. S. (2023). Peran Kepemimpinan Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 129–145.
- Ulfyyati, A., Muhamad, R., & Akbari, I. S. (2023). Demokrasi: Tinjauan Terhadap Konsep, Tantangan, Dan Prospek Masa Depan. *Advanced In Social Humanities Research*, 1(4), 435–444.
- Usman, A. (2023). Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Manajemen Kelas Partisipatif Guru Dan Siswa. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(3), 319–329. <https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v3i3.1180>
- Viktoriia, Kyfyak., Olena, H. (2021). Participative Management as a Tool to Ensure Strategic Development of Enterprises. *Business Navigator*, 64(3), 33–38. <https://doi.org/10.32847/BUSINESS-NAVIGATOR.64-5>
- Volpato, A., Eliantonio, M., & Wright, K. (2023). Transparency and Participation in the Face of Scientific Uncertainty: Concluding Remarks. *European Journal of Risk Regulation*, 14(2), 371–381. <https://doi.org/10.1017/err.2023.34>
- Widadie, F., Bijman, J., & Trienekens, J. (2023). Influence of Communication Openness, Information Exchange, and Intra-organisational Ties on Farmer–Buyer Relationship Continuity: Evidence from Indonesian Vegetables Supply Chains. In *Networks in International Business: Managing Cooperatives, Franchises and Alliances* (pp. 63–87). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-18134-4_5
- Yulina, A. R. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Di Sdn 1 Balegondo Magetan. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 5(02).
- Zein, M. H. M., & Septiani, S. (2021). Manajemen Partisipatif: Sebuah Pendekatan Meningkatkan Peran Masyarakat Dalam Pembangunan Desa. *JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND SOCIAL SCIENCE*, 2(1), 1–15.