



OPTIMALISASI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NABIRE

Arnold Mington Napan¹, Kristian HP Lambe², Atus Buku³

1,2,3 Master of Management Study Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

arnoldmington_napan@gmail.com (Correspondence)

Keyword:

Optimization,
Performance
Improvement, and
Employees.

Kata Kunci:

Optimalisasi,
Peningkatan Kinerja
dan Pegawai.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. Obyek penelitian ini di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kualitatif. Sumber data pada penelitian ini terdiri dari dua sumber yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini mulai dari kegiatan Survei, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Metode analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Tahap analisis data pada penelitian ini mulai dari: Reduksi Data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire dalam mengoptimalkan kinerja pegawai adalah bahwa pendekatan holistik yang mencakup pelatihan, evaluasi, penghargaan, dan berbagai aspek lainnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya fokus pada kesejahteraan dan partisipasi pegawai, diharapkan kualitas pendidikan di daerah tersebut akan meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif pada perkembangan peserta didik. 2) Faktor-faktor yang mendukung optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire meliputi dukungan manajemen, ketersediaan program pelatihan, lingkungan kerja yang positif, sistem penghargaan yang jelas, budaya organisasi yang kuat, akses terhadap informasi, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan yang inspiratif, serta kolaborasi dengan stakeholder. Semua faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai. 3) Optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire memberikan dampak positif yang luas, termasuk peningkatan kualitas pendidikan, kepuasan masyarakat, pengurangan absensi pegawai, dan peningkatan moral. Semua faktor ini berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik, sehingga manfaatnya dirasakan tidak hanya oleh pegawai, tetapi juga oleh peserta didik, masyarakat, dan organisasi secara keseluruhan

Informasi Artikel: Diterima: 15-12-2024, Disetujui: 18-12-2024, Dipublikasikan: 29-12-2024

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia di suatu daerah. Di Kabupaten Nabire, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan mendorong kemajuan daerah. Dinas Pendidikan sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan di tingkat lokal memiliki tantangan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Berikut adalah gambaran umum mengenai Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire: Dinas Pendidikan bertugas untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pendidikan, baik formal maupun non-formal. Ini termasuk pengelolaan sekolah, pengembangan kurikulum, pelatihan guru, serta penyediaan sarana dan prasarana pendidikan; Dinas Pendidikan terdiri dari berbagai bidang, seperti bidang pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan anak usia dini, dan pengembangan sumber daya manusia. Setiap bidang memiliki tanggung jawab khusus dalam pengelolaan pendidikan di daerah; Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire melaksanakan berbagai program dan kegiatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti pelatihan guru, program beasiswa, pengembangan kurikulum, serta peningkatan infrastruktur pendidikan. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan akses dan mutu pendidikan; Dinas Pendidikan berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial di Kabupaten Nabire. Pendidikan yang baik diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dan mengurangi angka kemiskinan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire, diharapkan dapat membantu dalam mengoptimalkan peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif untuk pengembangan pendidikan di daerah tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, optimalisasi berasal dari kata dasar optimal yang artinya terbaik, tertinggi, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, paling menguntungkan, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi dan /sebagainya (Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI, 2022). Pengertian optimalisasi menurut Poerwadarminta (Ali, 2014:124) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien". Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Winardi (Ali, 2014) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha (Lambe, 2024). Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Secara umum, pengertian optimalisasi adalah pencarian nilai terbaik dari yang tersedia dari beberapa fungsi yang diberikan pada suatu konteks (Maryam B. Gainau, 2021:191). Hasibuan (2016) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja Pegawai adalah hasil dari proses

pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira (2017). Kinerja menurut Simamora (2015) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja. Pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal (Halik, M., & Halik, J, 2021; Lambe, K. H. P. 2022). Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2014) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Penelitian ini menetapkan obyek penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire, dengan fokus penelitian pada Optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. Optimalisasi adalah proses atau tindakan untuk membuat sesuatu menjadi seefisien atau seefektif mungkin. Dalam konteks manajemen, optimalisasi sering merujuk pada upaya untuk meningkatkan kinerja, sumber daya, atau proses guna mencapai hasil yang terbaik dengan meminimalkan pemborosan atau biaya. Sedangkan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire merujuk pada tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti: Sejauh mana pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan, termasuk akurasi, ketepatan waktu, dan inovasi dalam penyampaian layanan Pendidikan, tingkat keterlibatan dan dedikasi pegawai terhadap visi dan misi Dinas Pendidikan serta motivasi mereka untuk berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Nabire, serta sejauh mana pegawai dapat mencapai target dan indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan, baik dalam aspek administratif maupun dalam penyelenggaraan pendidikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Praysi Nataly Rattu, dkk (2022) yang meneliti tentang Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). *Jurnal Governance*, Vol.2, No. 1, 2022, ISSN: 2088-2815. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan. Hasil penelitian disimpulkan Kurangnya Koordinasi antara Kepala Badan dan OPD dalam pencapaian Optimalisasi kinerja baik secara Data-data yang diperlukan terkait Tujuan dalam mendukung Terjadi Optimalisasi Kinerja, Kurangnya Kinerja pegawai dalam memanfaatkan waktu dan Masih kurangnya rasa peduli dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang di embannya.

Pengamatan dan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire, peneliti mengidentifikasi beberapa hal terkait optimalisasi peningkatan kinerja pegawai yang kemudian dijadikan suatu fenomena penelitian, fenomena-

fenomena ini diantaranya: Terlihat masih adanya keterbatasan Sumber Daya Manusia. Fenomena ini muncul ketika pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan akibat keterbatasan jumlah pegawai yang ada. Hal ini menyebabkan beban kerja yang tinggi, yang berdampak negatif pada kinerja individu dan tim. Karyawan merasa tertekan dan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan; Masih kurangnya Pelatihan dan Pengembangan bagi pegawai, meskipun ada program pelatihan yang disediakan oleh Dinas Pendidikan, banyak pegawai yang tidak mendapatkan akses atau informasi yang cukup mengenai pelatihan yang ada. Fenomena ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk mendesain program pelatihan yang lebih relevan dan mudah diakses serta meningkatkan sosialisasi mengenai manfaat pelatihan; Komunikasi Internal yang Tidak Efektif, terjadi kesenjangan dalam komunikasi antara manajemen dan pegawai, di mana banyak pegawai merasa tidak mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai kebijakan dan prosedur yang baru. Fenomena ini menciptakan kebingungan dan ketidakpastian, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan produktivitas kinerja pegawai; Kurangnya Motivasi dan Penghargaan. banyak pegawai yang merasa kurang dihargai atas kinerja mereka, terutama ketika tidak ada sistem penghargaan yang jelas untuk pegawai berprestasi. Fenomena ini menyebabkan penurunan motivasi kerja, di mana pegawai merasa usaha mereka tidak mendapatkan pengakuan yang layak; Persepsi Negatif terhadap Manajemen Kinerja. Fenomena ini terlihat dari adanya ketidakpuasan pegawai terhadap sistem penilaian kinerja yang ada. Pegawai merasa bahwa penilaian sering kali tidak objektif dan kurang transparan, yang mengakibatkan ketidakpercayaan terhadap proses manajerial dan menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja. Inovasi dalam Pengelolaan Pendidikan, di tengah tantangan yang ada, terdapat fenomena positif di mana beberapa pegawai berinisiatif untuk menerapkan metode baru dalam pengelolaan pendidikan, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Inovasi ini menunjukkan potensi pegawai untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerja meskipun dalam kondisi yang kurang ideal. Kerjasama Tim yang Tidak Optimal, meskipun ada kerjasama antar pegawai, fenomena ini mengungkapkan bahwa kolaborasi sering kali tidak efektif, dengan kurangnya koordinasi dan kesepahaman di antara anggota tim. Hal ini menghambat pencapaian tujuan bersama dan menurunkan efektivitas kerja tim dan tuntutan Perubahan yang Tinggi, terjadi fenomena di mana pegawai menghadapi tuntutan untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan yang cepat. Hal ini menciptakan tekanan tambahan bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka, namun tanpa dukungan yang memadai dari manajemen.

Fenomena-fenomena di atas menunjukkan adanya tantangan dan peluang dalam upaya optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang melibatkan peningkatan komunikasi, sistem penghargaan yang adil, pelatihan yang relevan, dan dukungan manajemen yang lebih baik. Dengan cara ini, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di Kabupaten Nabire.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian secara mendalam tentang optimalisasi pada peningkatan kinerja pegawai, selanjutnya peneliti menyusun judul penelitian "Optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire". Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui dan menganalisis upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire untuk mengoptimalkan Peningkatan Kinerja Pegawai; Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mendukung optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire dan Untuk mengetahui dan menganalisis dampak optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kualitatif. Sumber data pada penelitian ini terdiri dari dua sumber yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini mulai dari kegiatan Survei, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Metode analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Tahap analisis data pada penelitian ini mulai dari: Reduksi Data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire, yang mana pembahasan ini karena menguraikan tentang: Upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire untuk mengoptimalkan Peningkatan Kinerja Pegawai, Faktor yang mendukung optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire dan Dampak optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. Hasil observasi Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire menunjukkan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam optimalisasi peningkatan kinerja pegawai. Keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya akses informasi pelatihan, komunikasi internal yang tidak efektif, dan kurangnya sistem penghargaan berkontribusi pada rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, persepsi negatif terhadap manajemen kinerja dan kerjasama tim yang tidak optimal juga menjadi tantangan. Namun, terdapat potensi positif dari inisiatif pegawai yang menunjukkan bahwa dengan dukungan dan perbaikan yang tepat, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Wawancara dilakukan sebagai lanjutan dari observasi dalam penelitian ini, wawancara dilakukan untuk mengetahui secara mendalam untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian ini. Wawancara memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam. Dengan pertanyaan terbuka, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih luas tentang perspektif, pengalaman, dan pemikiran informan. Adapun wawancara dilakukan terhadap informan pada penelitian ini sejumlah 9 (sembilan) orang pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah, dimana pegawai tersebut memahami dan

mengerti tentang Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi pada penelitian ini, maka diuraikan dan dijelaskan tentang maksud dan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

Upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire untuk mengoptimalkan Peningkatan Kinerja Pegawai

Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire berkomitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai salah satu langkah strategis dalam memperbaiki kualitas pendidikan di daerah tersebut. Berikut adalah beberapa upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan peningkatan kinerja pegawai:

1) Pelatihan Berkelanjutan

Dinas Pendidikan mengadakan program pelatihan dan workshop secara berkala yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan kompetensi teknis hingga *soft skills*, seperti manajemen waktu dan komunikasi efektif. Dengan pelatihan berkelanjutan, pegawai diharapkan dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif.

2) Sistem Evaluasi Kinerja

Dinas Pendidikan menerapkan sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai. Sistem ini tidak hanya mengukur kinerja individu, tetapi juga memberikan informasi yang berguna untuk perbaikan dan pengembangan. Umpan balik yang diterima oleh pegawai membantu mereka memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sehingga dapat merencanakan langkah-langkah pengembangan diri secara lebih efektif.

3) Penghargaan untuk Pegawai Berprestasi

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan memberikan penghargaan dan insentif bagi pegawai yang mencapai kinerja baik. Dinas Pendidikan memiliki program penghargaan yang menilai pegawai berdasarkan prestasi dan kontribusi mereka. Penghargaan ini tidak hanya bersifat material, tetapi juga pengakuan publik yang meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja pegawai.

4) Peningkatan Komunikasi Internal

Membangun saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai adalah langkah penting dalam meningkatkan kinerja. Dinas Pendidikan berusaha untuk menjelaskan kebijakan dan prosedur dengan jelas, serta menyediakan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan masukan. Dengan komunikasi yang terbuka, pegawai merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan organisasi.

5) Program Mentoring

Implementasi program mentoring di mana pegawai senior membimbing pegawai baru bertujuan untuk memfasilitasi adaptasi pegawai baru dalam lingkungan kerja.

Program ini tidak hanya mempercepat proses orientasi, tetapi juga menciptakan ikatan yang kuat antara pegawai senior dan junior, serta memungkinkan transfer pengetahuan yang berharga.

6) Fasilitas Kerja yang Memadai

Dinas Pendidikan berkomitmen untuk menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, akses ke teknologi informasi, dan sumber daya pendidikan yang cukup, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

7) Penyelarasan Tujuan

Penyelarasan tujuan individu pegawai dengan visi dan misi Dinas Pendidikan adalah langkah kunci untuk menciptakan rasa memiliki di antara pegawai. Dengan memahami bagaimana kontribusi mereka berhubungan dengan tujuan organisasi, pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

8) Pendekatan Partisipatif

Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan dan program di Dinas Pendidikan memberikan peluang bagi pegawai untuk berkontribusi secara aktif. Pendekatan partisipatif ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan, tetapi juga menghasilkan kebijakan yang lebih relevan dan efektif.

9) Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

Dinas Pendidikan juga mengupayakan program kesejahteraan bagi pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Program kesejahteraan ini bisa mencakup aspek kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, serta dukungan sosial. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan sejahtera, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Upaya Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire dalam mengoptimalkan peningkatan kinerja pegawai mencakup berbagai aspek yang saling mendukung. Dengan fokus pada pelatihan, evaluasi, penghargaan, komunikasi, mentoring, fasilitas, penyelarasan tujuan, partisipasi, dan kesejahteraan, Dinas Pendidikan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di daerah tersebut, yang pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan peserta didik.

Faktor yang mendukung optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire

Optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire merupakan salah satu kunci dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Berbagai faktor mendukung optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire, antara lain:

1. Dukungan Manajemen

Komitmen dan dukungan dari manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Manajemen yang proaktif dalam menyediakan sumber daya, fasilitas, dan dukungan administratif akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Dukungan ini juga mencakup pengalokasikan anggaran yang tepat untuk program-program pengembangan dan peningkatan kinerja.

2. Ketersediaan Program Pelatihan

Adanya program pelatihan yang relevan dan berkualitas untuk pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan terkini di bidang pendidikan. Dengan keterampilan yang lebih baik, pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

3. Lingkungan Kerja yang Positif

Menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar pegawai sangat penting untuk optimalisasi kinerja. Lingkungan kerja yang positif memungkinkan pegawai untuk berbagi ide, berkolaborasi dalam proyek, dan saling mendukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan moral pegawai.

4. Sistem Penghargaan yang Jelas

Adanya sistem penghargaan yang transparan dan adil untuk memotivasi pegawai berprestasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Sistem ini harus mencakup pengakuan atas pencapaian pegawai, baik dalam bentuk insentif finansial maupun penghargaan non-material. Dengan penghargaan yang jelas, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

5. Budaya Organisasi yang Kuat

Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kreativitas, dan partisipasi pegawai berperan besar dalam meningkatkan kinerja. Budaya yang memberikan ruang bagi pegawai untuk berinovasi dan menyuarakan pendapat akan menciptakan lingkungan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan. Hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih berkontribusi dan terlibat dalam proses pengembangan organisasi.

6. Akses terhadap Informasi

Ketersediaan informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai kebijakan dan prosedur sangat penting untuk membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan akses yang baik terhadap informasi, pegawai dapat membuat keputusan yang lebih baik dan bekerja dengan lebih efisien. Transparansi informasi juga meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap manajemen.

7. Partisipasi Pegawai dalam Pengambilan Keputusan

Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan pendidikan memberikan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Partisipasi ini memungkinkan pegawai untuk menyuarakan pendapat dan

ide, sehingga keputusan yang diambil lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

8. Kepemimpinan yang Inspiratif

Pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai kinerja optimal memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang inspiratif menciptakan visi yang jelas, memberi dukungan, dan membangun hubungan yang kuat dengan pegawai. Pemimpin yang baik mampu mengenali potensi pegawai dan memberikan bimbingan yang diperlukan untuk pengembangan.

9. Kolaborasi dengan Stakeholder

Kerjasama dengan pihak luar, seperti lembaga pendidikan lainnya, organisasi masyarakat, dan pemerintah, dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kolaborasi ini membuka peluang untuk berbagi sumber daya, pengalaman, dan pengetahuan, yang berdampak positif pada pengembangan program dan kebijakan pendidikan.

Beberapa faktor di atas saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam mendukung optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire. Dengan dukungan manajemen yang kuat, program pelatihan yang relevan, lingkungan kerja yang positif, sistem penghargaan yang jelas, budaya organisasi yang inovatif, akses informasi yang baik, partisipasi pegawai, kepemimpinan yang inspiratif, dan kolaborasi dengan stakeholder, diharapkan Dinas Pendidikan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut.

Dampak optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire

Optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire memiliki berbagai dampak positif yang signifikan, baik bagi pegawai itu sendiri, organisasi, maupun masyarakat. Berikut adalah beberapa dampak optimalisasi Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire, sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Pendidikan

Kinerja pegawai yang optimal secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa. Dengan pegawai yang terlatih, termotivasi, dan memiliki keterampilan yang tepat, proses belajar mengajar dapat berlangsung lebih efektif. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa, membantu mereka mencapai hasil akademik yang lebih tinggi.

2. Tingkat Kepuasan Masyarakat yang Lebih Tinggi

Dengan meningkatnya kualitas layanan pendidikan, masyarakat cenderung merasa lebih puas dengan hasil yang diperoleh. Tingkat kepuasan yang tinggi ini dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Pendidikan. Ketika masyarakat melihat perubahan positif dalam kualitas pendidikan, mereka akan lebih mendukung program-program yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan.

3. Pengurangan Tingkat Absensi Pegawai

Pegawai yang merasa termotivasi dan dihargai cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Motivasi yang tinggi, bersama dengan lingkungan kerja yang positif, menciptakan rasa tanggung jawab dan komitmen pada pegawai. Hal ini berdampak langsung pada kehadiran mereka di tempat kerja, yang berkontribusi pada kesinambungan dan efektivitas pelayanan pendidikan.

4. Peningkatan Produktivitas

Kinerja pegawai yang meningkat berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai bekerja lebih efisien dan efektif, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik. Peningkatan produktivitas ini memungkinkan Dinas Pendidikan untuk mengelola lebih banyak program dan layanan, meningkatkan kapasitasnya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat.

5. Inovasi dalam Metode Pengajaran

Pegawai yang terlatih dan termotivasi lebih cenderung menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Inovasi dalam pengajaran dapat mencakup penggunaan teknologi, pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif, dan penerapan strategi baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan siswa, tetapi juga membantu mereka memahami materi dengan lebih baik.

6. Peningkatan Kerjasama Tim

Optimalisasi kinerja mendorong kolaborasi yang lebih baik antara pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam tim yang solid, mereka dapat berbagi pengalaman, ide, dan sumber daya yang dapat meningkatkan efektivitas tim. Kerjasama yang baik juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung.

7. Peningkatan Moral dan Motivasi Pegawai

Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka cenderung memiliki moral dan motivasi yang lebih tinggi. Moral yang tinggi berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, menciptakan siklus positif di mana pegawai merasa lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Dampak Positif pada Siswa

Kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada perkembangan siswa, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Siswa yang mendapatkan pendidikan berkualitas tinggi memiliki peluang lebih baik untuk berhasil dalam kehidupan mereka. Perkembangan non-akademik, seperti keterampilan sosial dan emosional, juga mendapatkan perhatian yang lebih baik dari pegawai yang termotivasi.

9. Peningkatan Citra Dinas Pendidikan

Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire akan memiliki citra yang lebih baik di mata masyarakat dan stakeholder pendidikan. Citra yang positif ini penting untuk menarik dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan lembaga pendidikan lainnya. Citra yang baik juga dapat membuka peluang untuk kerjasama

dan mendapatkan sumber daya tambahan, yang akan lebih meningkatkan kualitas pendidikan.

Optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire memberikan dampak yang luas dan signifikan. Dari peningkatan kualitas pendidikan dan kepuasan masyarakat, hingga pengurangan absensi pegawai dan peningkatan moral, semua faktor ini berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya menguntungkan pegawai itu sendiri, tetapi juga siswa, masyarakat, dan organisasi secara keseluruhan.

IV. KESIMPULAN

- 1) Pegawai adalah bahwa pendekatan holistik yang mencakup pelatihan, evaluasi, penghargaan, dan berbagai aspek lainnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya fokus pada kesejahteraan dan partisipasi pegawai, diharapkan kualitas pendidikan di daerah tersebut akan meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif pada perkembangan peserta didik.
- 2) Faktor-faktor yang mendukung optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire meliputi dukungan manajemen, ketersediaan program pelatihan, lingkungan kerja yang positif, sistem penghargaan yang jelas, budaya organisasi yang kuat, akses terhadap informasi, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan yang inspiratif, serta kolaborasi dengan stakeholder. Semua faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Optimalisasi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nabire memberikan dampak positif yang luas, termasuk peningkatan kualitas pendidikan, kepuasan masyarakat, pengurangan absensi pegawai, dan peningkatan moral. Semua faktor ini berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik, sehingga manfaatnya dirasakan tidak hanya oleh pegawai, tetapi juga oleh peserta didik, masyarakat, dan organisasi secara keseluruhan

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Asmin, E. & Supu, A. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Jurnal Jurusan Manajemen, 2(1). DOI: 10.6084/m9.figshare.14892396 Social Humanities and Economic 1
- Arikunto, Suharsimi, 2019, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta,
- Creswell, John W. dan Creswell, J. David. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Methode Approaches*. Fifth Edition. California: SAGE Publications.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT Refika

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.(2017).Konsep dan Pedoman Penguatan Pendidikan Karakter. <https://cerdasberkarakter.kemdikbud.go.id/>
- Edy. Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Halik, M., & Halik, J. (2021). Does the Basic Christian Community (BCC) need to do Financial Accountability to the Parish? *ICONEBS 2020: Proceedings of the First International Conference on Economics, Business and Social Humanities*. <https://doi.org/10.4108/eai.4-11-2020.2304614>
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ilham Hamzah, dkk (2023) Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia KabupatenTakalar. <https://journal.unismuh.ac.id>. Volume 4, Nomor 2, April 2023.
- Lexy J. Moleong. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revi, P. 410).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusumadmo, E. 2018. Manajemen Strategik-Pengetahuan . Cahaya Atma Pustaka. Yogtakarta, Indonesia.Miles dan Huberman, 2017, Analisis data kualitatif, UI-press, Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2022.Online, <https://kbbi.web.id/optimal.html>
- Lambe, K. H. P. (2022). Tongkonan Toraja in the Perspective of Human Ecology and Local Economy. Proceedings of the 1st Warmadewa International Conference on Science, Technology and Humanity, 369. <https://doi.org/10.4108/eai.7-9-2021.2318251>
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential : the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z: o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Cómo liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2017, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia,. Rineka Cipta, Jakarta.
- Michael E. Porter, Victor E. Millar, 2014.“Chapter 5 - How Information Gives You Competitive Advantage: The Information Revolution Is Transforming the Nature of Competition”,
- Mu’ah dan Masram .2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Muhammad Awal Satrio Nugroho, dkk (2023) Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Vol.3, No.2, Juni 2023, 523-538. ISSN 2808-1617

- Maryam B.Gainau. 2021. Problematika Pendidikan di Indonesia. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Praysi Nataly Rattu, dkk (2022 Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). Jurnal Governance, Vol.2, No. 1, 2022, ISSN: 2088-2815. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>.
- Rachmat, 2014. Manajemen Strategik. Bandung : CV Pustaka Setia, 2014) , 2.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d. Bandung: Alfabeta.
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO