



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 13694-13712

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Rencana Aksi Pengembangan Prilaku Kerja Inovatif di Lingkungan Satker Ditreskrimum Polda Sumbar

Bambang Irawan^{1✉}, Firwan Tan²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: ibenk.irawan25@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Rencana tindakan pengembangan perilaku kerja inovatif merupakan tindakan yang dilakukan oleh pribadi untuk meningkatkan kinerja dan pelaksanaan tugas pada unit organisasi, hal ini didasarkan pada kemampuan pribadi untuk bekerja secara tepat, cepat dan hati-hati, baik bekerja secara individu maupun kelompok. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan analisis SWOT pada Satker Ditreskrimum Polda Sumbar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan penelitian adalah seluruh individu atau personel Polri, Polda Sumbar, Satker Ditreskrimum. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif anggota masih perlu ditingkatkan dan menggunakan rencana aksi untuk meningkatkan motivasi kerja anggota, rencana aksi di bidang infrastruktur, rencana aksi penerapan konsep kerja berbasis IT dan rencana aksi di bidang kelembagaan. .

Kata Kunci: *Perilaku Kerja Inovatif, Rencana Aksi, Motivasi Kerja, Infrastruktur, IT Dan Kelembagaan.*

Abstract

Action plan for developing innovative work behavior is action taken by personal to improve performance and implementation of tasks in organizational units, this is based on personal ability to work precisely, quickly and carefully, both working individually and in groups. The type of research used in this research is field research using a SWOT analysis approach to the West Sumatra Regional Police Ditreskrim Satker. Data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The research informants were all individuals or personnel from the National Police, West Sumatra Regional Police, Ditreskrim Satker. Data analysis was carried out qualitatively using the SWOT analysis method. The research results showed that members' innovative work behavior still needs to be improved and using action plans to increase members' work motivation, action plans in the field of infrastructure, action plans for implementing IT-based work concepts and action plans in the institutional field.

Keywords: Innovative Work Behavior, Action Plans, Work Motivation, Infrastructure, IT And Institutions.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1997 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia telah memuat pokok-pokok mengenai tujuan, kedudukan, peranan dan tugas serta pembinaan profesionalisme kepolisian. Institusi Polri adalah salah satu lembaga yang diberikan wewenang untuk menangani tindakan-tindakan masyarakat yang keluar dari aturan dan perundang undangan yang berlaku. Untuk itu Polri harus selalu siap untuk bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, termasuk melaksanakan tugas dalam Satker kepolisian, yang berkaitan dengan pencapaian target kinerja, dan menerapkan konsep kerja inovatif. Kebutuhan dan keberadaan Polri di tengah masyarakat merupakan kebutuhan yang mutlak dan harus ada. Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia) yang dimaksud dengan segala hal ihwal adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang fungsi kepolisian yaitu merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2 UU No 2 Tahun 2002). Untuk dapat menjalankan semua fungsi tersebut, diperlukan suatu komitmen yang tinggi dari setiap anggotanya.

Selain komitmen yang tinggi juga perlu diimbangi dengan kemampuan intelektual atau pengetahuan yang mumpuni. Berbagai macam pengetahuan diperlukan untuk dapat mengisi kemampuan intelektualnya. Ilmu Kepolisian merupakan salah satu ilmu pengetahuan yang perlu dipelajari karena Ilmu Kepolisian akan terus berkembang

sesuai dengan situasi kondisi dan tuntutan masyarakat. Hal ini sesuai dengan fungsi kepolisian yang dalam pelaksanaannya memang berhubungan dengan masyarakat. Ilmu Kepolisian merupakan suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari gejala-gejala sosial yang ada dalam masyarakat dan dari gejala tersebut kemudian dikaji untuk ditemukan bagaimana penyelesaiannya dan bagaimana caranya agar gejala tersebut tidak muncul kembali.

Seiring dengan perjalanan waktu, Ilmu Kepolisian terus berkembang. Ilmu kepolisian tidak saja mempelajari bagaimana timbulnya suatu gejala sosial, bagaimana pemecahannya dan bagaimana pencegahannya. Ilmu Administrasi Kepolisian yang pengoperasionalannya dalam Satker Polri menunjukkan pada spesialisasi Ilmu Kepolisian sebagai Administrasi Kepolisian, Hukum Kepolisian dan juga Manajemen Kepolisian.

Berbicara manajemen dan Administrasi Kepolisian cakupannya sangatlah luas meliputi semua kegiatan manajemen yang ada di dalam Satker Kepolisian, termasuk manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen penganggaran dan lain sebagainya. Salah satu bahasan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu yang diperlukan adalah adanya dukungan tentang sistem pengelolaan sumber daya manusia. Dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia terdapat siklus pembinaan sumber daya manusia mencakup peningkatan kinerja melalui pengembangan kemampuan kerja inovatif. Polri harus berusaha keras mencari strategi agar kepercayaan masyarakat terhadap Polri semakin meningkat salah satunya dengan meningkatkan kemampuan anggota Polri agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas.

SatDitreskrim Polda Sumbar merupakan bagian Satker Kepolisian Republik Indonesia yang bergerak di bidang Reserse dan Tindak Kriminal Umum yang memiliki target pencapaian kerja sesuai dengan petunjuk tertulis dari atasan langsung. Setiap individu anggota satuan dituntut untuk dapat berfikir dan bertindak untuk menyelesaikan sebuah tantangan, yang merupakan hal dasar untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi, baik tantangan secara individu maupun tantangan dalam Satker, bertindak dan bekerja secara baik, belum tentu dapat menyelesaikan tantangan yang ada secara maksimal, namun memunculkan ide dan gagasan dalam menghadapi tantangan dengan melakukan inovasi-inovasi kerja dan adanya penerapan inovasi tersebut, akan memunculkan langkah baru dalam penyelesaian permasalahan yang ada. Prilaku kerja yang dimunculkan dalam sebuah Satker biasanya turun temurun, dan beralih dari personal yang satu kepada personal lainnya, hal ini dapat menjadi pemicu timbulnya prilaku kerja yang monoton dan searah.

Maka kemampuan personal dalam melakukan sebuah kegiatan kerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari dalam diri personal yang bersangkutan atau dari luar (eksternal). Hal tersebut mencakup bagaimana proses pemberdayaan terhadap personal, termasuk pemberdayaan mental yang dapat diwujudkan dalam empat sub bab kognisi makna (*meaning*), kemampuan (*competence*), penentuan nasib (*self determination*) dan pengaruh (*impact*). (Munadhoroh, 2013).

Di sisi lain sumber daya manusia (SDM) atau personal merupakan aset bagi Satker, sebagaimana pendapat Bos-Nehles *et al* (2017), inovasi dimunculkan melalui kehadiran mereka dalam Satker. Kemunculan suatu inovasi yang berawal dari individu, dikenal dengan istilah awal *Individual Innovation* yang dikemukakan oleh West dan Altink (1996). Selanjutnya, seiring meningkatnya kajian penelitian oleh ahli, konsep berikut mengalami perkembangan dan perluasan yang kemudian dikenal dengan Prilaku Kerja Inovatif.

Menurut (Nurdin, 2020) Prilaku Kerja Inovatif merupakan tindakan individu untuk mengenali suatu masalah, memunculkan dan mengembangkan ide-ide baru, serta merealisasikan ide atau gagasan tersebut dengan teknik dan prosedur yang baru dan dapat berguna bagi Satker. Sedangkan Prilaku Kerja Inovatif didefinisikan oleh Jansen (2000) sebagai sebuah Prilaku Inovatif mulai dari penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok maupun Satker yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan.

Prilaku Kerja Inovatif dipanggotang sebagai jalan keluar bagi pelaksanaan suatu pekerjaan. Sejalan dengan ini, manajemen sumberdaya manusia kembali mempunyai peran penting tentang bagaimana potensi inovatif dari anggota bisa dikenali, dibangkitkan dan diaplikasikan untuk membantu kesuksesan Satker (A. & Badir, 2017). Jong dan DeHartog yang dikutip dari Akbari *et al.* (2021) serta (Akram *et al.*, 2020) juga menjelaskan bahwa Prilaku Kerja Inovatif tidak hanya penting bagi perkembangan Satker secara baik, tetapi juga sama pentingnya untuk seluruh anggota, namun upaya memunculkan Prilaku Kerja Inovatif pada diri individu sangat erat kaitannya dengan Faktor Eksternal dan Internal.

(Windiardsih & Etikariena, 2019) turut menambahkan bahwa Prilaku Kerja Inovatif adalah upaya yang sengaja dilakukan oleh anggota untuk berinovasi sehingga memberikan manfaat untuk Satker dan dibutuhkan kesediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam pelaksanaannya.

Kondisi pelaksanaan kegiatan kerja dalam lingkungan Satker SatDitreskrim Polda Sumbar masih perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara optimal. Hal ini dapat terlihat dari perbandingan prilaku kerja dengan inovasi kerja anggota Ditreskrim Polda Sumbar:

Tabel 1. Prilaku Kerja dan Inovasi Kerja Anggota Ditreskrim Polda Sumbar Tahun

No	Jenis Prilaku Kerja	Inovasi Kerja	Ket
01	Solutif	Baik	
02	Akuntabel	Baik	
03	Kompeten	Baik	
04	Harmonis	Cukup	Perlu peningkatan
05	Loyal	Baik	
06	Adaptif	Cukup	Perlu Peningkatan
07	Kolaboratif	Cukup	Perlu Peningkatan

Berdasarkan tabel kesimpulan perbandingan prilaku kerja dengan inovasi kerja diatas, maka terdapat beberapa jenis prilaku kerja yang perlu ditingkatkan karena untuk menumbuhkan inovasi itu sendiri sangat penting untuk melakukan penilaian terhadap apa yang telah dicapai oleh Satker sebagai bahan perbandingan untuk mencapai target kinerja yang diinginkan.

Dukungan merupakan hal paling penting dalam aktifitas pencapaian tujuan. Jika dihubungkan dengan inovasi, adanya dukungan (*Support*) akan memudahkan munculnya ide atau gagasan baru oleh masing-masing personal akan lebih cepat dibandingkan tanpa *Support* atau dukungan. Berkaitan dengan hal ini maka terdapat beberapa konsep tentang *Support* seperti *Perceived Organizational Support*, *Organizational Encouragement*, *Perceived Supervisor Support* dan lainnya. Namun, diselaraskan dengan Prilaku Kerja Inovatif yang berlandaskan pada pendapat Gumusluoglu dan Ilsev yang dikutip dari Akbari et al. (2021) bahwa konsep *Support* yang dikedepankan adalah *Support For Innovation*, didefinisikan sebagai kondisi kerja yang diwujudkan oleh Satker dalam wujud dukungan bagi anggota untuk menghasilkan ide-ide kreatif.

Satuan Kerja Ditreskrim Polda Sumbar adalah sebuah unit kepolisian yang bertugas dan bertanggungjawab langsung kepada kepala Kepolisian Daerah. Ditreskrim dalam tugas pokok dan profesinya bertugas menanggulangi setiap bentuk kejahatan – kejahatan umum yang terjadi di Wilayah Hukum Kepolisian Daerah, serta melakukan pengawasan dan penyidikan tindak pidana umum, termasuk fungsi identifikasi dan Laboratorium Forensik lapangan.

Kemampuan personal Ditreskrim Polda Sumbar dalam meningkatkan Inovasi Kerja dilapangan mendapatkan apresiasi dari pimpinan, percepatan pelaksanaan tugas dilapangan menjadikan sebuah tolok ukur bagi setiap personal untuk bekerja sungguh-sungguh dalam pencapaian tujuan untuk mewujudkan Satker kepolisian yang bersih dan berkualitas, dan didukung oleh keberhasilan untuk mencapai kinerja yang baik, dalam

bidang kepemimpinan dan manajemen yang selaras dengan VISI dan MISI satuan. serta berhasil dalam perwujudan inovasi dan perbaikan yang berkelanjutan dengan inovasi dan kemampuan teknologi serta informasi para personal. Dengan bertanggung pada hasil di atas, Satker Ditreskrimum Polda Sumbar masih perlu meningkatkan inovasi kerja, peningkatan kualitas personal agar mampu bersaing dengan Satker lainnya dalam mewujudkan tujuan bersama.

Observasi awal dilakukan kepada beberapa orang anggota Satker wawancara singkat. Dalam hal ini, diketahui bahwa anggota: belum secara maksimal melakukan Prilaku Kerja Inovatif, Sebagian besar masih melakukan kegiatan kerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan, hal ini sebenarnya juga didasari oleh garis perintah dari atasan kepada anggota.

Berdasarkan uraian fenomena di atas dengan objek Satker Ditreskrimum Polda Sumbar, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan pertimbangan bagi pihak yang mengambil kebijakan dalam melakukan peningkatan kinerja anggota Satker Ditreskrimum Polda Sumbar melalui Prilaku Kerja Inovatif dengan judul " Rencana Aksi Pengembangan Prilaku Kerja Inovatif Di Lingkungan Ditreskrimum Polda Sumatera Barat".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan analisis SWOT terhadap Satker Ditreskrimum Polda Sumbar. Teknik pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan penelitian semua individu atau personal Polri SatkerDitreskrimum Polda Sumbar. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode analisis SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis SWOT Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Anggota

Motivasi adalah kunci yang membuka pintu untuk menuju pencapaian setiap personal. Anggota yang dimotivasi biasanya pencapaiannya lebih tinggi dibanding para anggota yang hanya dibiarkan jalan sendiri. Begitu juga menjalankan pekerjaan dengan penuh motivasi yang tinggi tentu lebih baik dibanding hanya dengan motivasi yang rendah.

a. *Strenght* (Kekuatan) dalam motivasi kerja anggota

1) Motivasi adalah langkah pertama menuju pencapaian tujuan

Kemauan akan muncul dalam diri anggota atas tugas yang diberikan, namun akan lebih termotivasi dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan jika ada dorongan dari dalam dan luar dirinya sendiri . Kita sering menyebut orang lain bertenaga tinggi

atau bertenaga rendah berdasarkan seberapa banyaknya hal yang mereka lakukan.

2) Motivasi meningkatkan kemauan yang tinggi

Motivasi tinggi pada anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berawal dari perintah atasan, namun dengan dorongan tanggung jawab yang tinggi menjadikan anggota mampu dan memiliki kemampuan yang keras dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Menurut saya mungkin lebih tepat jika kita menyebutkan mereka mempunyai motivasi tinggi atau motivasi rendah. Jika Anggota mempunyai motivasi, Anggota pasti mempunyai tenaga dan pekerjaan ekstra.

3) Motivasi adalah dasar untuk keunggulan

Motivasi bisa mengubah seseorang dari keadaan biasa-biasa menjadi unggul. Dan saat Anggota menemukan motivasi, Anggota bisa mencapai keunggulan.

4) Motivasi adalah kunci menuju keberhasilan. Kualitas pertama adalah bukanlah skill melainkan antusiasme, dan sebagian besar dari mereka mengakui bahwa perlu ada suatu api motivasi dalam diri manusia untuk mencapai keberhasilan. Kita dapat melihat bagaimana para karyawan atau anggota Satker yang sukses dalam berkerja dan berkarier, dan biasanya motivasi adalah salah satu faktor dibalik keberhasilan mereka.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan maka kekuatan yang ada pada anggota Ditreskrim Polda Sumbar dalam hal motivasi kerja cukup baik, karena adanya alasan bahwa tugas atau pekerjaan seperti penyelidikan dan sejenisnya harus dituntaskan karena menyangkut perintah tugas, tanggung jawab dan sumpah jabatan sebagai anggota Kepolisian Republik Indonesia yang mengayomi dan melayani masyarakat.

b. *Weakness* (Kelemahan) dalam Motivasi kerja anggota

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan kelemahan dalam motivasi kerja adalah rasa malas, menunda nunda pekerjaan, mengandalkan orang lain, menganggap hasil kerja tidak penting, dan hal inilah yang sepatutnya dihilangkan dari pribadi anggota dan pimpinan Satker sepatutnya mengetahui tatacara mengatasi hambatan motivasi bagi anggota, agar setiap pekerjaan dan kasus yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik, namun terkadang ritme kerja yang berat dan membutuhkan penanganan yang kompleks membuat anggota bekerja kurang sesuai dengan juklis yang ada. Adapun langkah-langkah untuk memulihkan motivasi kerja, ada baiknya memahami penyebab hilangnya motivasi secara umum. Berikut beberapa alasannya:

1) Untuk menghindari ketidaknyamanan. Seperti menghindari tantangan atau melakukan pekerjaan sulit karena tidak ingin menimbulkan konflik.

2) Meragukan diri sendiri. Menurut Anggota bagaimana Anggota tidak dapat melakukan apa pun dengan baik. Akibatnya, Anggota mungkin takut untuk mengambil tindakan.

3) Masalah kesehatan mental yang sudah ada. Kurangnya motivasi adalah gejala umum depresi. Oleh karena itu, penting untuk segera berkonsultasi dengan psikolog jika hilangnya motivasi tidak kunjung membaik dalam jangka waktu lama.

Ada beberapa langkah yang bisa Anggota lakukan untuk mengembalikan motivasi Anggota dalam bekerja, antara lain:

- a) Pastikan pekerjaan yang Anggota lakukan sesuai dengan minat.
Melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan minat mungkin terdengar klasik. Namun, diketahui bahwa hal itu bisa menjadi motivator yang kuat.
- b) Keseimbangan antara waktu bekerja dan istirahat Seseorang yang terlalu lelah dapat kehilangan motivasi bekerja. Penting agar waktu kerja dan istirahat seimbang. Ketika Anggota merasa lelah secara fisik atau mental, sangat mudah untuk kehilangan motivasi bekerja. Cobalah untuk mengatur waktu istirahat yang lebih konsisten dan cukup lama. Di luar waktu makan siang, Anggota dapat menyisihkan waktu 10-15 menit setiap 1-2 jam untuk istirahat. Penting juga diingat untuk tidak istirahat terlalu lama agar pekerjaan tidak terlupa
- c) Seimbangkan pekerjaan dan kehidupan Jangan biarkan pekerjaan mengorbankan kehidupan pribadi Anggota. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab seseorang kehilangan motivasi dalam bekerja. Setelah pulang kerja, sebaiknya Anggota menikmati waktu untuk diri sendiri atau bersama keluarga. Cobalah juga untuk menikmati waktu Anggota selama liburan dengan melakukan hal-hal menyenangkan dan berkumpul dengan orang-orang yang Anggota cintai.
- d) Jalani pola hidup sehat gaya hidup sehat berjalan seiring dengan pemulihan motivasi kerja. Jika Anggota bekerja dalam kondisi fisik dan mental yang buruk, Anggota tidak akan merasa nyaman. Penting untuk membiasakan sarapan dan berolahraga sebelum bekerja. Selain itu, untuk mendapatkan tidur yang cukup dan berkualitas, Anggota harus menghindari kebiasaan begadang.
- e) Berpikir positif. Hal ini memang sepele dan klise, namun tidak dapat dipungkiri peranannya sangat penting. Anggota harus memahami bahwa motivasi kerja berasal dari pikiran. Jika melihat dari sisi positif, menjaga atau mengembalikan motivasi kerja tidaklah sulit.
- f) Tentukan Maksud dan Sasaran

Hilangnya motivasi kerja bisa jadi disebabkan karena Anggota lupa dengan tujuan bekerja. Oleh karena itu, cari tahu dulu apa sebenarnya tujuan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian tentukan tujuan apa yang ingin Anggota capai. Suatu tujuan bisa berupa tujuan besar atau beberapa tujuan kecil yang lebih mudah dicapai. Ketika Anggota

memiliki tujuan dan sasaran, lebih mudah bagi seseorang untuk mengambil tindakan. Nah itulah penjelasan langkah apa saja yang bisa dilakukan ketika motivasi bekerja mulai hilang. Pertama-tama, pastikan pekerjaan yang Anggota lakukan sejalan dengan minat, tujuan, dan sasaran Anggota. Namun jika Anggota merasa lelah secara mental akibat rutinitas pekerjaan, biarkan psikolog memeriksa kondisi Anggota. Masalah ini jangan dibiarkan terus- menerus karena dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas.

c. *Opportunity* (peluang) dalam Motivasi Kerja

(Luthans, 2011) berpendapat bahwa orang yang puas dengan pekerjaannya berhubungan dengan kepuasan kerja dan mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya berhubungan dengan suasana kerja. (Luthans, 2011) menyebutkan orang yang puas dengan insentif dan orang yang tidak puas dengan faktor kebersihan. Konsep higienitas mengacu pada faktor preventif, yang dalam teori Herzberg adalah orang-orang yang kepuasannya dihindari. Menurut Herzberg, hanya motivator yang memotivasi anggota untuk bekerja, motivator memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. ari teori Maslow, dimana individu harus memiliki pekerjaan dengan kepuasan yang menantang agar benar-benar termotivasi. Dari hasil penelitian Herzberg, maka membagi aspek-aspek motivasi kerja menjadi dua bagian yaitu:

Tabel 3 Motivasi Kerja Anggota

No	Faktor Hieginis	Faktor Motivator
1	Gaji	Prestasi
2	Pengawasan, Teknis	Penghargaan
3	Hubungan antar pribadi	Pekerjaan itu sendiri
4	Kebijakan dan administrasi public	Tanggung Jawab
5	Kondisi kerja	Kemajuan

Herzberg (Luthans, 2005) menyebut faktor higienitas sebagai aspek eksternal, yang ketiadaannya menyebabkan anggota tidak puas dengan pekerjaannya, dan faktor motivasi internal, jika ada maka menimbulkan perasaan puas. motivasi dalam diri manusia. Herzberg meramalkan bahwa motivasi hanya akan meningkat jika kebijakan Satker atau manajemen tidak hanya berfokus pada kondisi kerja eksternal, tetapi juga pada kondisi internal. Motivasi kerja anggota akan dipengaruhi juga oleh faktor internal dan eksternal, Adapun faktor internalnya adalah motivasi seseorang dipengaruhi oleh batin orang tersebut, misalnya jika seorang anggota ingin memperoleh nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja maka ia akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya untuk memenuhi syarat kinerja. penilaian yang telah ditentukan. mengacu pada aspek atau kekuatan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan, seperti efikasi diri. efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap

kepercayaan dirinya dan kemampuan untuk bekerja demi kesuksesan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah yang berasal dari luar individu, seperti faktor promosi, penghargaan, gaji, kondisi kerja, praktik Satker, dan tanggung jawab pekerjaan. Anggota termotivasi ketika manajemen menerima dukungan dan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan (Ravianto, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh suatu sistem kebutuhan, seperti: a). Direktur, b). Kolega atau dunia sosial, c). Fasilitas fisik, d). Peraturan dan Ketentuan, e). Biaya jasa moneter dan nonmoneter, f). Jenis dan Tantangan Pekerjaan. Dari analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal.

d. *Threat* (Ancaman) dalam peningkatan motivasi kerja

3 hal yang menjadi penghalang dalam peningkatan motivasi kerja yaitu:

- 1) Contoh kurang tepat atasan. Seorang pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab atas sebuah team.
- 2) Bekerja lebih keras untuk hasil yang sama. Menciptakan kesuksesan yang berkesinambungan adalah elemen kunci dari budaya Satker.
- 3) Satker yang tidak bersahabat.

3 hal yang dapat mencegah hilangnya motivasi kerja dalam Satker:

- a) Contoh atasan yang buruk. Adalah seorang pemimpin bertanggung jawab atas sebuah tim. Hal ini tidak berarti bahwa pimpinan harus mengambil alih seluruh pekerjaan dan menjadi yang terbaik dalam hal tersebut. Jika seorang atasan, perlu memberikan contoh etos kerja dan komitmen kepada anggota tim lainnya. Setiap atasan pasti ingin bawahannya memahami arti kerja keras dan melakukannya untuk mencapai tujuan bersama. Jika Anda sebagai pemimpin tidak menunjukkan kerja keras, anggota tim lainnya juga tidak. Mereka melakukan apa yang dilakukan para pemimpin. Jadi cobalah untuk melihat kesehatan setiap anggota tim. Bantu mereka melakukan tugasnya secara optimal. Misalnya saja membantu anggota tim yang masih kesulitan menangani keluhan masyarakat melalui telepon. Atau bantu anggota tim bertemu dengan klien dan membuat presentasi yang baik. Beginilah cara Anda menjadi pemimpin yang meningkatkan motivasi kerja anggota tim. Ini menunjukkan bahwa Anda adalah panutan. Bekerja lebih keras untuk hasil yang sama. menciptakan pengembangan berkelanjutan adalah bagian penting dari budaya Satker. Pemimpin ingin anggotanya mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Itu sebabnya para manajer sering kali mendorong timnya untuk melakukan hal ini. Kerja keras seorang anggota harus diikuti dengan kinerja yang

lebih keras lagi. Sebab jika tidak, nantinya anggota tim akan menjadi terlalu percaya diri.

2. Rencana Aksi Bidang Sarana dan Prasarana

Satker Ditreskrim memiliki 5 komputer di ruangan luar dan 2 perangkat laptop serta 1 alat pencetak printer. Secara umum operasional perSatkeran merupakan kegiatan pengelolaan data dan informasi yang dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan penyidikan. Tentu saja aktivitas satker erat kaitannya dengan ruang Satker dan infrastrukturnya. Ruang Satker, seperti perlengkapan dan barang habis pakai, merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi dan diperhatikan dalam penggunaannya. Apabila ruang Satker dan prasarananya tidak dirawat maka dapat mengakibatkan cacat, kerusakan dan kerugian sehingga mengganggu aktivitas kerja. Prasarana adalah segala sesuatu yang menjadi pedoman, acuan atau standar bagi orang-orang yang bekerja di Satker. Sedangkan fasilitas adalah segala sarana yang diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan. Untuk mencegah hal tersebut, sarana dan prasarana harus dikelola. Pengelolaan sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai keseluruhan proses memperoleh dan menggunakan komponen-komponen yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang aktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Aziz et al., 2022). Menurut Bafdal, pengelolaan sarana dan prasarana merupakan suatu mekanisme kolaboratif dalam pendayagunaan dan efektifitas seluruh peralatan dan bagian pelaksanaan yang meliputi perencanaan, prakualifikasi, perolehan, konservasi, pemeliharaan, dan pemantauan. (Uzmasyah & Nasution, 2022) Prasarana yang ada di Satker dapat mempengaruhi kinerja anggota dalam bekerja, baik jam kerja maupun kenyamanan kerja. Memiliki peralatan Satker yang sesuai akan meningkatkan kinerja anggota sehingga dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu pengelolaan ruang Satker dan infrastruktur menjadi lebih penting. Pemeliharaan sarana dan prasarana kantor adalah suatu kegiatan yang digunakan untuk mengelola dan mengatur sarana dan prasarana agar selalu dalam keadaan baik dan siap pakai untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

a. *Strenght* (Kekuatan) Aksi bidang Sarana dan Prasarana

Dari segi perencanaan dan pengadaan, kekuatan yang paling berpengaruh adalah Rencana Kerja Satker Satker ditreskrim Polda Sumbar yang disusun bersamaan dengan persiapan anggota dan Satker dalam Rencana Anggaran. Satker juga menugaskan anggota untuk ikut serta membangun daftar kebutuhan sarana dan prasarana untuk membantu memaksimalkan perencanaan dengan kebutuhan. serta kekuatan menyediakan ruangan penyidikan, ruangan pimpinan dan perangkat computer. Berkat faktor strategis yang ada, Satker Ditreskrim Polda Sumbar mempunyai peluang untuk mempersiapkan

pengembangan pengelolaan sarana dan prasarana khususnya perencanaan dan pengadaan.

b. *Weakness* (Kelemahan) Pengembangan aksi Sarana Prasarana

Di sisi lain, faktor lemahnya perencanaan dan penyediaan Satker Satker Ditreskrimum karena untuk pengadaan sarana dan prasarana memiliki prosedur yang kompleks, karena memiliki jenjang hierarki yang memungkinkan pengadaan sarana prasarana tersebut memakan waktu yang cukup lama., jumlah anggota yang tidak mencukupi dan kurangnya dukungan personal tertentu Usulan kebutuhan minimal sarana dan prasarana juga merupakan faktor kelemahan, melemahkan kemampuan mengalokasikan biaya Satker, dan faktor kekurangan anggota menyebabkan kebutuhannya yang ada berkurang, sehingga membuat warga Satker kurang berani dalam mengajukan usulan daftar kebutuhan. Kelemahan lainnya adalah kurangnya perkiraan permintaan jangka Panjang. Sehingga Satker dapat memanfaatkan perencanaan dan kekuatan yang dimilikinya dalam pengembangan pengelolaan sarana dan prasarannya.

c. *Opportunities* (Peluang) Pengembangan aksi Sarana Prasarana

Dua faktor yang sangat penting yang dapat menjadi peluang bagi Satker Ditreskrimum Polda Sumbar adalah kecukupan sumber daya, dan adanya birokrasi yang jelas, kedua hal ini saling berkaitan erat, bertambahnya jumlah kasus dan butuh penyelesaian dengan segera tentu saja dapat meningkatkan peningkatan sarana dan prasarana yang ada. cukup penting untuk dijadikan peluang peningkatan aspek perencanaan dan pembelian sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Faktor lainnya adalah permintaan alat pencetak yang masih sedikit dan tidak sesuai dengan jumlah anggota yang akan menggunakan peralatan tersebut, untuk itu aksi yang perlu dilakukan adalah, menyusun perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana, mengajukan kepada bidang pengadaan sarana dan prasarana Polda Sumbar, dan menunggu hasil persetujuan, jika sudah disetujui maka akan diadakanlah sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan melakukan perawatan agar dapat digunakan dalam jangka waktu yang cukup lama.

d. *Threats* (Ancaman) Pengembangan Aksi dalam Bidang Sarana dan Prasarana

Tantangan yang dapat menjadi kendala dalam proses pengelolaan sarana dan prasarana tersebut. Persyaratan kualifikasi domain prosedur pengadaan barang menjadi faktor tantangan yang paling mengesankan dalam perencanaan Persyaratan kualifikasi mendorong Satker untuk lebih meningkatkan mutu pekerjaan dan mutu sarana dan prasarana lingkungan Satker. Hal ini diikuti dengan tuntutan modernisasi kebutuhan.

Satker yang harus disesuaikan dengan tingkat pemahaman anggota yang sangat terpengaruh oleh tren globalisasi. hal berikutnya adalah adanya kenaikan harga barang,

ketidak cukupan perkiraan visualisasi hasil desain dengan ketersediaan kebutuhan yang ada dan evaluasi terhadap kebutuhan yang ada tersebut seperti pembelian sarana IT, Kenaikan harga pokok yang tidak sesuai dengan perencanaan pengadaan barang dari awal. Hal ini dapat menyulitkan Satker dalam merencanakan dan memperoleh barang- barang penting yang dievaluasi dengan baik karena dievaluasi hanya berdasarkan hasil pencitraan, diikuti dengan evaluasi yang kurang ergonomis sesuai, estetika dan ekonomi. Ketiga aspek tersebut dapat menyebabkan Satker tidak memperhatikan kekurangan sarana dan prasarana sehingga mengakibatkan perencanaan dan pengadaan tidak optimal.

3. Rencana Aksi bidang Penerapan Konsep Kerja Berbasis IT

Kekuatan dalam pengembangan pelaksanaan kerja berbasis

a. *Streght* (Kekuatan) Dalam Pengembangan Aksi konsep kerja berbasis IT

Komitmen pengelolaan, dan pengawasan dan manajemen terhadap pengembangan, penggunaan dan pengelolaan teknologi informasi sebagai alat utama untuk menjalankan proses kerja penyidikan hingga semuanya terintegrasi online (real-time). Beberapa sistem standar dan baik untuk pelayanan anggota dan sistem manajemen internal adalah SOP, Protap dan kebijakan Ditreskrimum dan publikasi terkait IT , Standar pelaporan menurut hierarki kepangkatan dan tupoksitugas dan tanggung jawab anggota

b. *Weakness* (Kelemahan) Dalam Pengembangan Aksi Konsep Kerja Berbasis IT.

Dalam penggunaan perangkat IT pada satuan Satker ditreskrimum Polda Subear masih perlu peningkatan, berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan maka ada beberapa hal yang tergolong kepada kelemahan dalam pengembangan IT pada satuan Satreskrimum yaitu:

- 1) Belum ada arah pengembangan teknologi informasi yang dapat dijadikan sebagai acuan pengembangan dan penerapan teknologi informasi di masa depan secara berkelanjutan dan terarah.
- 2) struktur dan Satker teknologi informasi dan komunikasi saat ini belum sinergis
- 3) Sistem yang dikelola masih bersifat offline sehingga informasi dan komunikasi lambat serta multitafsir
- 4) Pengembangan perangkat lunak aplikasi belum dilakukan secara maksimal
- 5) Pelaporan manual memperlambat kinerja dan membuang banyak waktu.
- 6) Perangkat keras yang digunakan masih berkualitas rendah
- 7) Setup komputer tidak terorganisir.
- 8) Software masih menggunakan DOS FoxPro
- 9) Software HRM dan Inventory belum di manfaatkan secara maksimal

10) Baik pihak IT maupun pengguna (aktivis) masih merasakan kurangnya kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang ada.

c. *Opportunity* (Peluang) Dalam Pengembangan Aksi Konsep Kerja Berbasis IT.

Adapun peluang yang dapat dimanfaatkan dalam peningkatan konsep kerja berbasis IT pada Satker Ditreskrimum Polda Sumbar adalah:

- 1) Kemajuan teknologi informasi yang canggih dan bermanfaat Perkembangan teknologi sistem informasi dapat meningkatkan brand imagedi Masyarakat.
- 2) Pemanfaatan teknologi sistem informasi dengan tenaga ahli sebagai pengawas di Satuan Satreskrimum Polda Sumbar.
- 3) Teknologi sistem informasi yang canggih secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi daya saing anggota dan potensi kualitas layanan bagi anggota.
- 4) Harga perlengkapannya relatif lebih murah dan perlengkapannya mudah diupgrade.
- 5) Fungsi dan kegunaan perangkat keras semakin maju di pasaran
- 6) Peningkatan spesifikasi dan standarisasi infrastruktur sudah memadai.
- 7) Produk IT terus dikembangkan.
- 8) Perangkat lunak lebih mudah dipelajari (*user friendly*)
- 9) Fungsi perangkat lunak menjadi lebih kompleks
- 10) Ketersediaan perangkat lunak lebih luas
- 11) Banyak Satker yang memproduksi perangkat lunak
- 12) Tersedia sistem *open source*
- 13) Pengembangan aplikasi dan web lebih mudah dan cepat
- 14) Sangat mudah untuk mengimplementasikan database terpusat atau terdistribusi.

d. *Threats* (Ancaman) Dalam Pengembangan Aksi Konsep Kerja Berbasis IT.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan anggota Satreskrimum Polda Sumbar, terdapat beberapa hal yang menjadi kendala dalam pengembangan IT pada Satuan, yaitu:

1. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi semakin pesat, artinya jangka waktu penggunaan teknologi tersebut semakin singkat.
2. Penyampaian data/informasi berkualitas buruk merugikan kinerja
3. Masyarakat yang semakin menuntut penyelesaian kasus dengan cepat
4. Jumlah dan kualitas anggota Satker ditreskrimum Polda Sumbar di bidang teknologi informasi terbatas.
5. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi begitu pesat sehingga selalu tertinggal dalam pemutakhiran teknologi informasi.
6. Kurangnya kendali atas penggunaan teknologi informasi.

4. Rencana Aksi Bidang Kelembagaan

Berdasarkan hasil diskusi dan wawancara yang penulis lakukan dengan anggota Satker Ditreskrimum Polda Sumbar, maka ada beberapa hal yang bisa dilakukan untuk memunculkan perilaku kerja inovatif pada bidang kelembagaan berdasarkan analisis SWOT adalah sebagai berikut:

a. *Strenght* (Kekuatan) Bidang Kelembagaan

Pencapaian pelayanan publik yang lebih tinggi (*Strive for Excellence*) dapat dicapai dengan berusaha membangun citra Polda Sumbar di masyarakat, khususnya dengan berusaha mencapai citra prima yang mendorong para anggota Polda Sumbar menjadi lebih baik. Professional. Polda Sumbar berupaya meningkatkan layanan pengaduan masyarakat dengan menerapkan mekanisme peningkatan layanan yang terus meningkat dan menunjukkan kepada masyarakat bahwa standar layanan diterapkan secara konsisten, profesional dan independen. Sebagai contoh peran Satker Ditreskrimum Polda Sumbar dalam mendorong terselenggaranya pelayanan prima, berupaya mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik (*Strive for Excellence*) wilayah hukum Polda Sumbar dalam menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik dan operasional yang bersih. Satker Ditreskrimum Polda Sumbar selain mendukung kebijakan yang efektif, efisien, transparan, bertanggung jawab, bersih dan korupsi, konspirasi dan nepotisme, juga memimpin dan mengarahkan keamanan Masyarakat, menyiapkan formulasi ketertiban umum.

Pada bidang pembinaan dan pengamanan operasional di lingkungan Polda, mengarahkan dan membina pelaksanaan penertiban terpadu di jajaran Polda, melaksanakan fungsi pengamanan masyarakat dan pemeriksaan baik terencana maupun tidak terencana dalam aspek pengelolaan yang diprogramkan oleh Satker Reskrimum Polda Sumbar dan seluruh satuan Satker. Hal ini disebabkan karena penyidikan dan pengamanan merupakan fungsi administratif yang penting dalam administrasi publik, karena merupakan sarana pengendalian Masyarakat dan merupakan tupoksi satuan kerja Ditreskrimum, yang ditetapkan untuk mencapai tujuan Satker. Sistem pengendalian intern Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui fungsi pengendalian dan pengamanan secara rutin dilaksanakan oleh Satker Ditreskrimum Polda Sumbar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kegiatan Satreskrimum Polda Sumbar dipengaruhi oleh internalisasi budaya Satker dan selalu mementingkan kepentingan Masyarakat yang diperlukan untuk menciptakan citra positif Polri di masyarakat. Sebagai contoh kajian yang pertama, perilaku kerja inovatif dalam Lembaga akan membawa dampak positif bagi penyelesaian kerja dan peningkatan kinerja anggota.

Tugas pokok Ditreskrimum adalah menangani semua tindak pidana umum yang

menjadi kewenangan kepolisian daerah. Khusus di Provinsi Polda Sumbar Reskrim bertanggung jawab langsung kepada Kapolda Sumatera Barat. Kelembagaan yang memiliki hierarki dan Tingkat kepangkatan yang jelas menggambarkan bahwa kekuatan yang dimiliki oleh Lembaga untuk dapat mengembangkan perilaku kerja inovatif karena didukung oleh berbagai hal, yaitu Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Prosedur Kerja yang disesuaikan dengan satker masing masing.

b. *Weakness* (Kelemahan) Bidang Kelembagaan

Berdasarkan hasil wawancara dan diskusi dengan pihak pimpinan dan anggota maka dapat disimpulkan bahwa kekurangan atau kelemahan terlihat pada Satker Ditreskrim Polda Sumbar yang dilihat dari sudut kelembagaan adalah sebagai berikut:

- 1) Anggota yang terlalu fokus pada spesialisasinya sehingga menjadi sempit dan tidak mampu berkembang. Dengan demikian, perpindahan pekerjaan menjadi sulit dilaksanakan dan merugikan Satker . Karena fokusnya pada masing-masing bagian atau kelompok.
- 2) Koordinasi yang komprehensif sulit dilaksanakan. Konflik bisa terjadi karena adanya estafet pekerjaan antara masing masing satker.
- 3) Ada keterbatasan dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih luas.
- 4) Biaya koordinasi operasional normal mungkin timbul. Mengidentifikasi anggota dalam kelompok khusus dapat mempersulit perubahan.

Peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas bidang kelembagaan dapat membantu Satker meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan menyederhanakan proses kerja dan meningkatkan konektivitas antar bagian. Hal ini dapat membantu satker mencapai tujuan Satker dengan lebih cepat dan lebih efisien. Peluang untuk meningkatkan layanan terhadap Masyarakat dengan inovasi kerja dapat membantu satker meningkatkan layanan Masyarakat tersebut dengan menyederhanakan akses terhadap informasi dan layanan yang dibutuhkan masyarakat. Hal ini dapat membantu Satker mempertahankan kepuasan masyarakat dan meningkatkan loyalitas anggota.

Peluang untuk meningkatkan jangkauan kelembagaan dengan inovasi kerja memungkinkan Satker menjangkau Masyarakat yang lebih luas di seluruh kalangan Masyarakat yang membutuhkan layanan kepolisian karena tindak pidana dan lainnya. Ini dapat membantu Satker meningkatkan pelayanan dan meningkatkan kesadaran mereka menjalankan tugas dengan baik, menghadapi tantangan dan peluang yang terkait dengan pengelolaan Satker, Satker harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan memiliki strategi yang beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus. Selain itu, Satker juga harus memperhatikan keamanan informasi dan privasi serta mengembangkan lebih lanjut

keterampilan dan kemampuan stafnya untuk merespons era digital. Secara keseluruhan, kerja dengan inovatif membawa banyak tantangan dan peluang dalam mengelola Satker. Pimpinan Satuan Kerja dapat memanfaatkan dengan baik peluang yang ditawarkan era digital untuk tumbuh dan berkembang, sekaligus merespons tantangan yang ada secara efektif, dan memunculkan perilaku kerja inovatif.

c. *Threats* (Ancaman) Bidang Kelembagaan

Ada beberapa hal secara umum yang menjadi tantangan dalam aksi pengembangan inovasi kerja anggota pada bidang kelembagaan yaitu:

- 1) Setiap tugas yang dijalankan oleh anggota didasarkan atas perintah atasan, dengan adanya surat perintah tugas, anggota wajib melaksanakan dan menyelesaikan tugas tersebut.
- 2) Pelaksanaan tugas telah memiliki prosedur baku, sudah digariskan dari atasan, jika mesti merubah cara kerja, maka setiap anggota wajib membicarakannya dengan atasan.
- 3) Setiap inovasi dalam melaksanakan kerja oleh anggota, belum tentu disetujui atasan, karena jenjang kepangkatan, maka anggota wajib meminta persetujuan atasan.
- 4) Sikap kaku dan merasa takut salah akan otomatis muncul jika menyangkut masalah pekerjaan dan mesti menemui atasan atau komandan.
- 5) Standar Operasional Prosedur yang ada wajib di laksanakan secara baik.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara kelembagaan perilaku kerja inovatif yang dimunculkan anggota belum tentu dapat disetujui oleh atasan secara baik, karena adanya SOP dan prosedur kerja yang dianggap sudah baku.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang perilaku kerja inovatif pada anggota Satker Ditreskrim Polda Sumbar, dengan menggunakan metode analisis SWOT maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kekuatan (Strength) dalam pengembangan perilaku kerja inovatif
 - Sumber daya manusia terlatih dan bisa diasah dan diberikan pemahaman tentang perilaku kerja inovatif, dan adanya tenaga IT khusus kepolisian
 - Adanya garis perintah sehingga memudahkan pimpinan dalam memberikan tugas kepada anggota
 - Sarana dan prasarana yang mendukung
 - Adanya kekompakan sesama anggota dalam menyelesaikan pekerjaan

2. *Weakness* (Kelemahan) Dalam Pengembangan Prilaku Kerja Inovatif

- Adanya garis perintah tugas sehingga anggota bekerja sesuai dengan arahan yang ada, maka prilaku kerja inovatif sulit dimunculkan
- Anggota yang bekerja terlalu fokus sesuai bidangnya, sehingga menyulitkan untuk berkembang dan menerima masukan dari orang lain.
- Kemampuan sumberdaya manusia yang perlu ditingkatkan dibidang pengoperasionalan perangkat IT.
- Perangkat IT yang masih perlu diupgrade dan ditambah dalam segi kuantitas dan kualitas soft ware dan sejenisnya.

3. *Opportunity* (Peluang) Dalam Pengembangan Prilaku Kerja Inovatif

- Adanya tenaga ahli dalam IT yang bisa menjadi pengawas dari penggunaan komputer dan perangkat lainnya.
- Kegiatan anggota dalam bekerja yang memiliki tupoksi yang jelas, sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
- Adanya saling keterkaitan antara satu satker dengan satker lainnya sehingga memudahkan peningkatan koordinasi dan peningkatan inovasi kerja anggota agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- Pengadaan sarana dan prasana secara baik karena merupakan kebutuhan penting berdasarkan perencanaan dan penganggaran.

4. *Threats* (Ancaman) Dalam Pengembangan Prilaku Kerja Inovatif

- Situasi dan kondisi lingkungan satuan kerja yang kurang kondusif, baik dari segi birokrasi dan personal organisasi, rekan kerja maupun atasan
- Persyaratan kualifikasi domain prosedur pengadaan barang menjadi faktor tantangan yang paling mengesankan dalam perencanaan Persyaratan kualifikasi mendorong Satker untuk lebih meningkatkan mutu pekerjaan dan mutu sarana dan prasarana lingkungan Satker
- Prilaku kerja inovatif akan terhambat jika sumber daya manusia masih kurang mampu melaksanakan pekerjaan dengan bantuan IT dan system yang digunakan.
- Setiap tugas yang dijalankan oleh anggota didasarkan atas perintah atasan, dengan adanya surat perintah tugas, anggota wajib melaksanakan dan menyelesaikan tugas tersebut.dengan baik, walaupun anggota memiliki atau tidak prilaku kerja inovatif yang paling terpenting adalah pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A., A., & Badir, Y. . (2017). Leader Member Exchange, Learning Orientation And Innovative Work Behavior. *Journal of Workplace Learning*.[‡]
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 117–129.
- Aziz, M. A., Gabriele, V., Fontefrancesco, M. F., & Pieroni, A. (2022). Perceptions and Revitalization of Local Ecological Knowledge in Four Schools in Yasin Valley, North Pakistan. *Mountain Research and Development (MRD)*, Vol 42 No.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach*.
- Nuridin, A. (2020). *Teori komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktis*. Prenada Media.
- Ravianto. (2002). *Manajemen Kepegawaian*. SIUP.
- Uzmasyah, L., & Nasution, Y. S. J. (2022). Analisis Manajemen Pengendalian Perlengkapan Kantor pada Biro Organisasi Setdaprovsu. *Jurnal Emba Review*, 21–28.
- Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2019). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif di BUMN X. *Jurnal Psikogenesis*, 1–36.