

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran sangat strategis. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polri memiliki tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tugas-tugas yang diemban Polri tersebut sangat menentukan stabilitas bangsa sehingga mutlak harus didukung oleh sumber daya manusia Polri yang berkualitas. Tugas tersebut dari waktu ke waktu memiliki tantangan yang semakin berat seiring dengan cepatnya perkembangan dan perubahan dalam berbagai bidang kehidupan di masyarakat.

Polri dalam melaksanakan tugas-tugasnya, khususnya terkait dengan kejahatan lintas negara, sering kali dihadapkan pada kasus-kasus yang membutuhkan kerjasama dengan negara-negara lain. Kasus-kasus seperti *human trafficking* dan narkoba merupakan kasus yang sering terjadi dan melibatkan banyak negara. Pada era digital seperti sekarang ini, Polri juga banyak menghadapi kasus-kasus kejahatan siber (*cyber crime*) yang pelakunya melibatkan banyak negara. Oleh karena itu, Polri harus mampu menguasai berbagai bahasa asing agar dapat berkomunikasi secara efektif dengan negara lain, sehingga dapat menuntaskan kasus-kasus yang melibatkan lintas negara. Jika terjadi kendala pada persoalan bahasa, maka akan menyulitkan Polri dalam mengungkap kasus-kasus yang melibatkan negara asing.

Polri dalam rangka meningkatkan kemampuan bahasa asing di lingkungan institusinya, telah memiliki Sekolah Bahasa (Sebasa). Kehadiran Sebasa Polri sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan SDM Polri dalam menguasai bahasa-

bahasa asing. Menurut sejarah berdirinya, Sebasa Polri pertama kali berdiri pada tahun 1994 yang diberi nama Lembaga Pengajaran Bahasa (Lemjarsa) dengan dasar hukum Surat Keputusan Kapolri, yaitu Skep/437/IV/1994 tanggal 7 April 1994. Secara struktur, Lemjarsa berada di bawah Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) dan bahasa yang diajarkan pada saat itu adalah bahasa Inggris, Aceh dan Indonesia untuk Perwira Mancanegara. Lemjarsa mengalami perubahan nama tahun 2004 menjadi Sebasa yang posisinya berada di bawah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.

Sebasa memiliki kedudukan di bawah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Republik Indonesia yang mengajarkan enam bahasa, yaitu Bahasa Inggris, Prancis, Arab, Mandarin, Jepang, dan Bahasa Indonesia bagi Pasis Mancanegara. Sesuai dengan visi yang dimilikinya, maka Sebasa Polri diharapkan dapat menghasilkan personel Polri yang profesional dan memiliki kemampuan dalam menjalin komunikasi dengan bahasa internasional dalam pelaksanaan tugas, baik di dalam maupun di luar negeri, sehingga dapat menjadi bagian dari masyarakat dunia (*world class community*). Dalam mewujudkan visi tersebut, maka Sebasa Polri merumuskan misi: (1) mendidik personel Polri agar memiliki kompetensi bahasa, (2) menciptakan hasil didik yang profesional dan mampu menggunakan kemampuan bahasanya dengan baik saat pelaksanaan tugas, (3) meningkatkan kemampuan bahasa peserta didik agar memenuhi persyaratan sertifikasi dalam kompetensi bahasa sehingga mampu menjadi bagian dari *world class community*, (4) mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan bahasa yang bermutu bagi Pegawai Negeri Polri, (5) mendukung kebutuhan Polri akan bahasa, (6) menjadikan Sebasa Lemdiklat Polri sebagai pusat uji kompetensi bahasa kepolisian, dan (7) meningkatkan profesionalitas Sebasa Lemdiklat Polri sehingga dapat menjadi Pusat Unggulan (*center of excellence*) dalam bidang bahasa di lingkungan Polri.

Sebasea Polri dalam usaha mewujudkan visi dan misi tersebut, maka memerlukan dukungan sumber daya manusia yang inovatif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Inovasi merupakan aspek penting yang sangat dibutuhkan dalam mewujudkan kesuksesan organisasi. Hal tersebut mengingat tuntutan tugas yang terus mengalami perubahan seiring dengan perubahan lingkungan organisasi. Dikemukakan Nagarajan, Patrick, Tracey, dan Ron (2005) bahwa pada era perubahan yang cepat seperti sekarang ini, organisasi menghadapi permintaan yang lebih besar dari lingkungannya untuk terlibat dalam perilaku inovatif guna menciptakan dan memberikan layanan yang kompetitif, dan untuk memimpin proses perubahan itu sendiri. Untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, organisasi mengandalkan anggota organisasi untuk melakukan inovasi terhadap, metode, dan operasinya. Perilaku inovasi anggota organisasi juga sebagai sumber penting inovasi organisasi dan sebagai pendorong daya saing berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap perilaku inovatif organisasi (Montani, Courcy, & Vandenberghe, 2017; Ren & Zhang, 2015; Newman, Tse, Schwarz, & Nielsen, 2018; Wang & Dass, 2017). Bagi Sebasea Polri, perilaku inovatif para pegawai, khususnya tenaga pendidik, juga sangat penting dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat menghasilkan anggota-anggota Polri yang mampu menguasai bahasa asing dengan baik.

Penelitian tentang perilaku inovatif khususnya pada Lembaga Kepolisian seperti dilakukan Al Ali (2013), yaitu di Lembaga Kepolisian Uni Emirat Arab. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek keterbukaan terhadap pengalaman, ekstraversi, kecerdasan emosional, lokus kendali, dan efikasi diri berkorelasi secara signifikan dengan perilaku inovatif. Penelitian King (2006) di Amerika Serikat berusaha untuk mengidentifikasi aspek-aspek perilaku inovatif polisi. Hasilnya antara lain menunjukkan sejumlah perilaku inovasi polisi seperti dalam hal inovasi teknis, administratif, manajemen,

penggunaan senjata, penanganan kasus kriminal, efisiensi, dan optimalisasi program komunitas. Sementara dalam penelitian Ding, Zheng, Wang, Zhu, dan Zhang (2016) di China memperlihatkan bahwa inovasi di lembaga kepolisian berkaitan dengan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan hubungan interpersonal.

Khususnya bagi organisasi publik, terus mendapatkan tekanan baik dari eksternal maupun internal untuk menunjukkan inovasi dalam bekerja (Jordan, 2014). Hal itu didasari oleh perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti sumber daya yang semakin langka, harapan warga yang meningkat untuk pemerintah yang lebih responsif dan akuntabel, dan pilihan internal yang dipertimbangkan dengan tujuan mengurangi kesenjangan perilaku inovatif dalam mengejar tingkat layanan yang lebih tinggi sehingga membutuhkan adanya inovasi (Walker, 2008). Pentingnya inovasi di sektor publik juga dikarenakan keberadaannya dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan keterlibatan masyarakat (Salge & Vera, 2012), serta menjadi kunci untuk dapat memberikan pelayanan secara efektif kepada masyarakat dalam kondisi lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan (Bernier et al., 2015).

Terhadap organisasi-organisasi pada sektor publik, perilaku inovatif kurang terlihat jika dibandingkan dengan di perusahaan atau organisasi swasta. Hal ini sebagaimana dikemukakan Sørensen dan Torfing (2011) bahwa inovasi di sektor publik kurang berkembang karena alasan terikat aturan, inersia, dan kebuntuan. Aturan-aturan yang kurang fleksibel memang sering kali menjadi alasan mengapa inovasi pada organisasi-organisasi publik kurang berkembang. Di lingkungan Sebaso Polri sejauh ini juga belum terlihat perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh para pegawainya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, diketahui bahwa pada umumnya para pegawai di lingkungan Sebaso Polri bekerja masih kurang kreatif dan minim inisiatif untuk mengembangkan atau mencari cara kerja yang lebih kreatif. Para pegawai masih terpaku

dengan cara-cara lama dalam bekerja dan kurang berimprovisasi untuk memperbaiki proses kerja agar hasilnya lebih efektif dan efisien. Khususnya bagi tenaga pendidik, juga belum terlihat usaha-usaha untuk mengembangkan metode pembelajaran bahasa agar lebih mudah dipahami oleh peserta didik. Hasil studi pendahuluan terhadap perilaku inovatif tenaga pendidik di lingkungan Sebasia Polri ditampilkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Perilaku inovatif tenaga pendidik Sebasia Polri

No	Perilaku inovatif tenaga pendidik	Rata-rata
1	Aktif melakukan percobaan untuk menemukan model pembelajaran baru.	3,1
2	Mengumpulkan jurnal ilmiah terbaru untuk memperkaya materi pembelajaran.	2,6
3	Suka membaca buku-buku baru guna memperoleh inspirasi.	3,5
4	Mempublikasikan ide-ide dalam jurnal ilmiah.	1,6
5	Aktif menuliskan gagasannya dalam majalah dinding.	1,8
6	Ikut menawarkan solusi ketika Sebasia Polri mengalami masalah.	2,9
7	Membuat proposal kepada berbagai pihak untuk memperoleh dukungan dana penelitian.	1,2
8	Aktif berdiskusi dengan pimpinan ketika memiliki ide-ide yang layak dikembangkan.	2,9
9	Meminta masukan dari rekan-rekan ketika akan mengembangkan ide-ide baru.	3,4
10	Tidak ragu-ragu menerapkan metode pembelajaran baru yang saya kembangkan sendiri.	3,4
11	Berani menanggung risiko atas ide-ide baru yang saya terapkan dalam melaksanakan tugas mengajar.	3,4
12	Segera menerapkan ketika memiliki ide-ide kreatif yang bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,3
Rata-Rata Total		2,8

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan 2018 (n= 30)

Hasil studi pendahuluan di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata secara keseluruhan untuk perilaku inovatif tenaga pendidik adalah 2,8 dalam skala 1 – 5. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum perilaku inovatif tenaga pendidik di Sebasia Polri masih kurang. Kondisi yang demikian tentu tidak diharapkan untuk kemajuan Sebasia Polri, sehingga perlu upaya-upaya yang komprehensif dalam meningkatkan perilaku inovatif tenaga pendidik.

Dalam mengoptimalkan perilaku inovatif pegawai di lingkungan organisasi, maka dibutuhkan faktor-faktor yang dapat mendorongnya. Salah satu faktor penting yang diperlukan untuk mendorong munculnya perilaku inovatif adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam mendorong anggota organisasi agar bersedia bekerja lebih keras dan lebih inovatif. Pemimpin transformasional umumnya mampu memberikan motivasi secara intelektual sehingga dapat merangsang ide-ide kreatif dari bawahannya. Menurut Pieterse, Knippenberg, Schippers, dan Stam (2010), kepemimpinan transformasional juga merupakan sumber inspirasi dan motivasi bagi anggota organisasi. Kedua hal tersebut merupakan sumber penting dalam memunculkan perilaku inovasi. Studi literatur yang dilakukan Rosing, Frese, dan Bausch (2011) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendorong perilaku inovatif. Sementara studi yang dilakukan Günzel-Jensen, Hansen, Jakobsen, dan Wulff (2018) dan Hansen & Pihl-Thingvad (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai determinan perilaku inovatif. Hal tersebut memberikan gambaran yang jelas bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peranan penting dalam mendorong tumbuhnya perilaku inovatif. Dalam konteks di lingkungan Sebasia Polri kepemimpinan transformasional juga dibutuhkan untuk memberikan inspirasi dan motivasi bagi para tenaga pendidik agar lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Namun realitas saat ini berdasarkan observasi peneliti memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional di Sebasia Polri masih perlu ditingkatkan efektivitasnya, terutama lebih memperlihatkan upaya pimpinan untuk mendorong perubahan ke arah positif dan memberikan inspirasi kepada tenaga pendidik untuk lebih inovatif dalam bekerja.

Pembelajaran organisasional juga merupakan faktor yang sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan iklim yang positif bagi terciptakan perilaku inovatif anggota organisasi. Inovasi bersumber dari aktivitas belajar, sehingga pembelajaran di lingkungan organisasi harus diperkuat agar setiap anggota organisasi dapat termotivasi untuk belajar dan lebih lanjut melakukan inovasi-inovasi yang bermanfaat untuk pekerjaannya. Kemampuan untuk mengenali nilai-nilai baru, menyebarkan dan menerapkannya di dalam organisasi merupakan faktor penting untuk menciptakan kemampuan berinovasi (Yeung et al., 2007). Iklim pembelajaran dalam suatu organisasi penting dalam mendorong daya saing yang merupakan cerminan dari perilaku inovasi anggota organisasi (Eldor, 2011). Studi yang dilakukan Lin dan Lee (2017) juga membuktikan bahwa pembelajaran organisasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Khususnya di lingkungan publik, hasil penelitian juga menunjukkan peran penting kepemimpinan dalam mempengaruhi perilaku inovatif (Miao et al., 2018). Dalam konteks di Sebas Polri pembelajaran organisasional juga dibutuhkan dalam mendorong perilaku inovatif para tenaga pendidik. Sebagai lembaga pendidikan, maka Sebas Polri sudah seharusnya memiliki budaya belajar yang kuat, sehingga dapat mendorong inovasi para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Namun sebaliknya jika pembelajaran organisasional tidak berkembang dengan baik, maka akan melemahkan semangat para tenaga pendidik untuk terus belajar, yang pada akhirnya juga melemahkan semangat untuk berinovasi dalam melaksanakan tugasnya. Sejauh ini berdasarkan hasil observasi peneliti pembelajaran organisasi di lingkungan Sebas Polri masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut seperti ditunjukkan kurang aktifnya para tenaga pendidik dalam mencari informasi, mengumpulkan dan menyebarkan informasi-informasi serta pengetahuan yang

bermanfaat untuk penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, budaya berbagi informasi di lingkungan Sebaso Polri terbangun dengan baik.

Selain kepemimpinan transformasional dan pembelajaran organisasi yang keduanya merupakan faktor eksternal, keterikatan kerja (*engagement*) anggota organisasi sebagai faktor internal juga menjadi faktor pendorong penting bagi tumbuhnya perilaku inovatif. Keterikatan kerja dalam hal ini memiliki makna yang positif, dan bukan dalam pengertian yang negatif, yaitu berupa adanya ikatan emosional yang kuat antara pegawai dengan pekerjaannya, sehingga timbul kesungguhan dalam bekerja. Keinginan berinovasi akan lebih efektif jika didorong oleh kemauan dari dalam diri individu sendiri. Hal tersebut menurut Maden (2015) dikarenakan keterikatan kerja dapat meningkatkan perilaku proaktif anggota organisasi di tempat kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, dan perilaku proaktif merupakan modal penting bagi tumbuhnya perilaku inovatif anggota organisasi. Individu yang memiliki keterikatan kerja yang kuat akan menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan muncul upaya-upaya kreatif guna memperoleh hasil kerja yang optimal. Penelitian terdahulu juga mempertegas bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif (Agarwal, 2014; Aryee, Walumbwa, Zhou, & Hartnell, 2012). Dalam konteks di Sebaso Polri, maka keterikatan kerja tenaga pendidik juga diperlukan untuk mendorong munculnya perilaku inovatif. Keterikatan kerja yang kuat dalam diri tenaga pendidik akan memberikan energi yang lebih besar bagi tumbuhnya jiwa kreatif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di Sebaso Polri. Namun fakta keterikatan kerja tenaga pendidik di lingkungan Sebaso Polri berdasarkan observasi peneliti belum menunjukkan kondisi yang memuaskan. Hal itu sebagaimana diindikasikan dengan kemampuan fokus dalam pekerjaan para tenaga pendidik,

antusiasme dalam bekerja serta komitmen dalam penyelesaian tugas yang belum menunjukkan kondisi optimal.

Dengan demikian, maka di lingkungan Sebas Polri sangat penting diperkuat perilaku inovatif para tenaga pendidik sebagai upaya untuk mewujudkan visi dan misi Sebas Polri. Oleh karena itu, faktor kepemimpinan, pembelajaran organisasi, dan keterikatan kerja harus menjadi perhatian bagi manajemen di lingkungan Sebas Polri khususnya, dan Polri pada umumnya. Berangkat dari pemikiran tersebut, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasional, dan Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Tenaga Pendidik Bahasa Pada Sekolah Bahasa Polri.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Perilaku inovatif tenaga pendidik di lingkungan Sebas Polri masih belum optimal. Indikasinya yaitu para tenaga pendidik yang masih kurang kreatif dan minim inisiatif untuk mengembangkan atau mencari cara kerja yang lebih kreatif dan cenderung terpaku dengan cara kerja lama serta seraf kurang berimprovisasi guna memperbaiki proses kerja agar hasilnya lebih efektif dan efisien. Tenaga pendidik juga belum terlihat usaha-usaha untuk mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai kebutuhan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.
2. Kepemimpinan di Sebas Polri perlu lebih menunjukkan kondisi yang maksimal, khususnya dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional. Hal itu seperti ditunjukkan dengan lebih mengoptimalkannya usaha untuk memberikan

inspirasi dan motivasi dalam bekerja kepada para tenaga pendidik untuk menjalankan tugas-tugasnya.

3. pembelajaran organisasional di Sebaso Polri belum berkembang dengan baik, sehingga belum tercipta budaya pembelajaran yang kuat di kalangan tenaga pendidik. Hal itu seperti diindikasikan dengan dukungan manajerial yang masih terbatas bagi berlangsungnya aktivitas pembelajaran dan minimnya keterbukaan dan peluang untuk melakukan pengembangan, sehingga inisiatif dan kreativitas para tenaga pendidik kurang berkembang.
4. Keterikatan kerja para pendidik di lingkungan Sebaso Polri masih belum menunjukkan kondisi yang ideal. Hal itu dapat dilihat dari kurangnya antusiasme dan kerja keras serta kurang fokus para tenaga pendidik dalam menjalankan setiap tugasnya, sehingga target-target penyelesaian tugas tidak dapat terselesaikan dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan mengingat tidak semua permasalahan khususnya yang berhubungan dengan perilaku inovatif tenaga pendidik di lingkungan Sebaso Polri dapat diselesaikan semuanya. Hal itu juga mengingat keterbatasan waktu, biaya dan pengetahuan peneliti. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada upaya untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasional, dan keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif. Unit analisisnya adalah tenaga pendidik Sekolah Bahasa Polri.

D. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung pembelajaran organisasional terhadap perilaku inovatif tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung pembelajaran organisasional terhadap keterikatan kerja tenaga pendidik pada Sekolah Bahasa Polri?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasional pada Sekolah Bahasa Polri?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif melalui keterikatan kerja?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pembelajaran organisasional terhadap perilaku inovatif melalui keterikatan kerja?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja melalui pembelajaran organisasional?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini untuk mengkonstruksi atau menyusun model perilaku inovatif berdasarkan variabel

kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasional, dan keterikatan kerja.

Secara lebih rinci tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif tenaga pendidik pada Sebasia Polri.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif pembelajaran organisasional terhadap perilaku inovatif tenaga pendidik pada Sebasia Polri.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif tenaga pendidik pada Sebasia Polri.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja tenaga pendidik pada Sebasia Polri.
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif pembelajaran organisasional terhadap keterikatan kerja tenaga pendidik pada Sebasia Polri.
6. Untuk menganalisis pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap pembelajaran organisasional pada Sebasia Polri.
7. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif melalui keterikatan kerja.
8. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung pembelajaran organisasional terhadap perilaku inovatif melalui keterikatan kerja.
9. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja melalui pembelajaran organisasional.

F. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini berguna dari aspek praktis dan teoretis sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih praktis sebagai berikut: (a) memberikan masukan bagi manajemen Sebasia Polri khususnya dan Polri pada

umumnya dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga pendidik Sebas Polri terutama dari aspek perilaku inovatifnya. Saran-saran perbaikan yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk diimplementasikan guna meningkatkan perilaku inovatif tenaga pendidik, sehingga diharapkan akan berkontribusi bagi pengembangan Sebas Polri; (b) memberikan masukan para tenaga pendidik Sebas Polri dalam mengembangkan perilaku inovatifnya, sehingga akan berguna bagi perbaikan perilaku inovatifnya dan pada akhirnya juga bermanfaat bagi pengembangan karir; (c) memberikan bahan masukan dan informasi bagi peserta didik Sebas Polri sehingga memiliki gambaran yang lebih baik khususnya tentang perilaku inovatif tenaga pendidik dan diharapkan dapat membantu memberikan masukan untuk mendorong para tenaga pendidik agar lebih inovatif dalam mengajar.

2. Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan, terutama menyangkut bagaimana mengoptimalkan kemampuan berinovasi para tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan. Penelitian ini dapat menambah referensi tentang studi kuantitatif yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasional, dan keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif, sehingga dapat menjadi rujukan bagi peneliti lain.

G. *State of the Art*

State of the art yang merupakan pembeda penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini mengkonstruksi model perilaku inovatif berdasarkan faktor kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasional, dan keterikatan kerja. Penelitian-penelitian yang ada sebelumnya umumnya hanya untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dan tidak berusaha untuk menyusun modelnya. Selain itu, penelitian ini juga memposisikan variabel pembelajaran organisasional dan keterikatan kerja sebagai variabel mediator atas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. Khususnya di lingkungan Polri, penelitian yang mengungkap tentang perilaku inovatif masih terbatas, sehingga belum ada gambaran yang memadai dan kredibel untuk melihat faktor-faktor yang berperan mempengaruhi perilaku inovatif di lingkungan Polri, khususnya di kalangan tenaga pendidik Sebasa Polri.

