

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

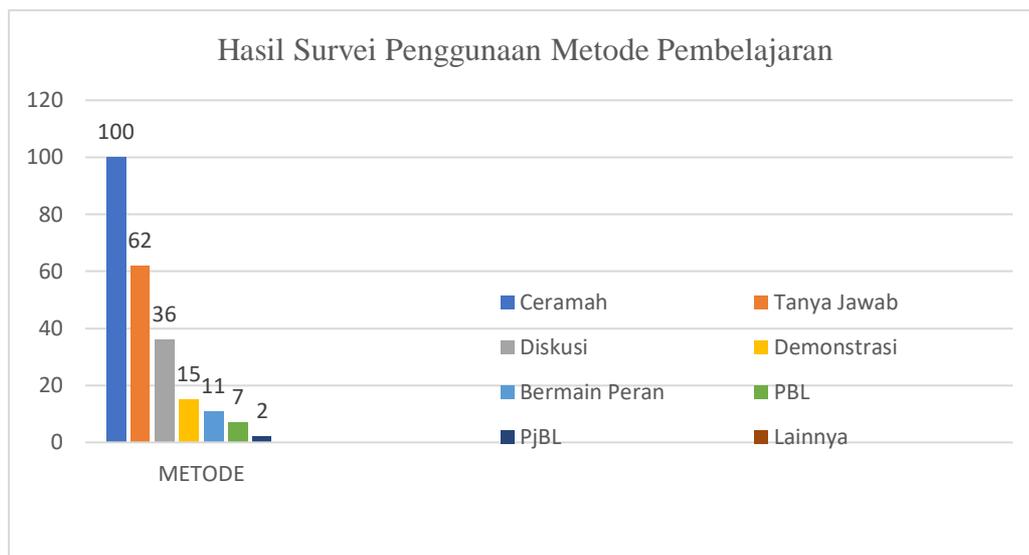
Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki tugas pokok yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat (UU Nomor 2 Tahun 2002). Dalam menjalankan tugas, anggota Polri diberikan kewenangan yang sangat luar biasa oleh undang-undang yaitu kewenangan melakukan tindakan diskresi kepolisian atau bertindak menurut penilaiannya sendiri. Anggota Polri dalam melaksanakan tugas sehari-hari juga dihadapkan pada masyarakat yang majemuk dan multikultur. Disamping itu seringkali anggota Polri juga dihadapkan pada posisi yang sulit, penuh dinamika dan ketidakpastian di lapangan. Kewenangan yang luar biasa ditambah kompleksnya tugas anggota Polri dan dinamika situasi di lapangan sehingga setiap anggota Polri dituntut kreatif. Setiap anggota Polri harus terus belajar mengembangkan ilmu pengetahuan dan memiliki kreativitas yang tinggi guna mendukung pelaksanaan tugas.

Lembaga pendidikan Polri memiliki andil yang besar dalam rangka menghasilkan anggota Polri yang kreatif, dalam hal ini peran pendidik yang dikedepankan. Jenis pendidikan di Kepolisian Negara Republik Indonesia menurut Perkap Nomor 14 Tahun 2015 terdiri dari tiga jenis pendidikan yaitu pendidikan akademis, pendidikan vokasi dan pendidikan profesi. Pendidikan akademis diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) yang terdiri dari Prodi S-1, S-2 dan S-3 ilmu kepolisian dan kajian ilmu kepolisian. Sedangkan pendidikan profesi adalah diemban oleh Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS) dan pendidikan profesi lainnya sesuai dengan kekhususan keahlian yang diselenggarakan lembaga pendidikan di luar Polri. Pendidikan vokasi terdiri dari pendidikan pembentukan tamtama dan bintara di SPN Polda, pendidikan pembentukan perwira di AKPOL, Pendidikan alih golongan di Setukpa, pendidikan pengembangan kepemimpinan di Sespim Polri, pendidikan diklatpim IV, III dan Pim II di Pusdikmin. Disamping itu pendidikan vokasi juga mencakup pelatihan-pelatihan yang di selenggarakan di seluruh satuan pendidikan Polri.

Pada jenis pendidikan vokasi juga terdapat pendidikan pengembangan spesialisasi yang terdiri dari tiga jenis yaitu spesialisasi operasional, pembinaan dan bantuan teknis. Pendidikan pengembangan spesialisasi operasional diselenggarakan di Pusdik Fungsi teknis operasional yang terdiri dari Fungsi Reskrim, Intelkam, Sabhara, Lantas, Binmas, Brimob, Polair dan Fungsi pembinaan terdiri dari Pusdik administrasi dan sekolah bahasa. Pada penelitian ini peneliti fokus pada pendidikan pengembangan spesialisasi karena pada jenis pendidikan ini pendidik dituntut memiliki kemampuan yang spesifik sesuai bidangnya. Pendidik pada jenis pendidikan pengembangan spesialisasi juga senantiasa menjadi rujukan dan tumpuan penyelesaian masalah di lapangan sesuai bidang dan fungsinya.

Pada lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan pengembangan spesialisasi membutuhkan pendidik yang memiliki kreativitas tinggi agar mampu membentuk personil Polri yang kreatif. Peran Pendidik dalam membentuk personel Polri yang kreatif sangat sentral dan memiliki kontribusi tinggi. Menurut Okoro & Nwagbo, (2021) dalam hasil penelitiannya bahwa siswa yang diajar oleh pendidik yang memiliki kreativitas tinggi dalam pembelajaran memiliki minat yang lebih baik dibandingkan diajar oleh pendidik yang memiliki tingkat kreativitas sedang atau rendah. Pendapat senada diungkapkan Tamsah et al., (2023) bahwa kreativitas dalam mengajar dapat meningkatkan semangat dan hasil belajar siswa. Mengingat perbedaan kemampuan siswa, guru dituntut mengajar dengan kreatif dalam meningkatkan kualitas proses pengajaran dan hasil belajar. Menurut Sale, (2020) bahwa dalam mengajar dengan memanfaatkan teknologi sederhana yang ramah pengguna secara efektif, efisien, dan kreatif dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Namun fakta di lapangan berdasarkan hasil survei pendahuluan terhadap 100 pendidik di Lemdiklat Polri tentang penggunaan metode pembelajaran seperti ditunjukkan pada gambar 1.1. bahwa pendidik dalam mengajar didominasi oleh metode ceramah dan tanya jawab. Hal ini menandakan bahwa pendidik belum kreatif dalam mengajar di kelas.



Gambar 1. 1 Grafik hasil survei metode pembelajaran pendidik

Hasil survei tersebut diperkuat oleh hasil observasi peneliti di kelas selama pembelajaran bahwa pendidik dalam kegiatan pembelajaran didominasi dengan metode ceramah dan tanya jawab, pendidik cenderung kurang kreatif dalam pembelajaran di kelas. Disamping itu hasil wawancara peneliti dengan siswa pendidikan pengembangan spesialisasi pada gelombang III Tahun 2023 bahwa pendidik dalam mengajar di kelas monoton dan cenderung membosankan. Sedangkan hasil studi dokumentasi pada perangkat pembelajaran pada silabus dan desain pembelajaran, metode yang digunakan pendidik lebih dominan menggunakan metode ceramah, sehingga pembelajaran masih berpusat pada pendidiknya.

Sebenarnya rendahnya kreativitas guru dalam mengajar tidak hanya terjadi di Lemdiklat Polri, tapi juga terjadi di lembaga pendidikan umum di luar institusi Polri. Menurut Salehudin et al., (2023) hanya sedikit dosen yang memanfaatkan metode pembelajaran kreatif dan mengintegrasikan aplikasi pembelajaran berbasis mobile. Kreativitas dalam mengajar dengan memanfaatkan aplikasi berbasis mobile menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan menyenangkan bagi mahasiswa, terutama di Indonesia. Rendahnya kreativitas mengajar akibat adanya penurunan kepercayaan diri guru terhadap kemampuannya, hal tersebut terjadi karena guru cenderung menganggap bahwa kreativitas merupakan bakat sejak lahir Paek & Sumners, (2019a). Sehingga guru-guru merasa tidak memiliki kreativitas

yang cukup untuk mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Akibatnya, pengalaman belajar bagi mahasiswa mungkin tidak optimal karena kurangnya variasi dan inovasi dalam pendekatan pengajaran.

Selain itu, studi dokumentasi terhadap data pendidik pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan pengembangan spesialisasi Lemdiklat Polri, tersaji dalam tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Data Pendidik Lemdiklat Polri

NO	SATDIK	Jumlah Pendidik	JENIS DIK UM		% Guru
			Keguruan	Non Keguruan	
1	Diklat Reserse	52	4	48	7,69
2	Pusdik Binmas	147	4	143	2,72
3	Pusdik Sabhara	213	4	209	1,88
4	Pusdik Intelkam	101	3	98	2,97
5	Pusdik Lantas	91	2	89	2,20
6	Pusdik Polairud	134	2	132	1,49
7	Pusdik Brimob	294	4	290	1,36
8	Pusdikmin	52	4	48	7,69
9	Sebasa	43	4	39	9,30
JUMLAH		1127	31	1096	2,75

*Data diolah berdasarkan data Lemdiklat Polri Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1. di atas hanya 31 pendidik atau 2,75 % yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan. Hal ini menggambarkan bahwa pendidik di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri memiliki pengetahuan dan pemahaman yang rendah tentang paedagogik. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan Kapolri nomor 14 tahun 2015 tentang sistem pendidikan Polri. Dalam peraturan tersebut disebutkan pada pasal 36 ayat 1 bahwa syarat menjadi pendidik adalah memiliki kualifikasi akademik, kompetensi pendidik, sertifikasi pendidik dan sehat jasmani dan rohani. Sedangkan pada pasal 36 ayat 2 disebutkan bahwa kompetensi pendidik yang dimaksud pada ayat 1 adalah kompetensi padagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kompetensi paedagogik pendidik Lemdiklat Polri cenderung rendah. Padahal pengetahuan dan pemahaman paedagogik merupakan hal mendasar yang harus dikuasai oleh seorang

pendidik. Jadi lemahnya pengetahuan pendidik tentang paedagogik menjadi penyebab rendahnya kreativitas pendidik dalam mengajar (Paaben et al., 2022).

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mengembangkan ide-ide baru dan orisinalitas yang menjadi komponen kunci dalam budaya organisasi yang tinggi inovasi dan rendah formalisasi (Colquitt et al., 2021). Faktor yang mempengaruhi kreativitas individu menurut colquit et al adalah ciri kepribadian, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Ciri kepribadian individu yang kreatif adalah cenderung terbuka terhadap pengalaman, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan memiliki imajinasi yang baik. Disamping itu budaya dalam organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi kreativitas individu. Budaya yang menekankan inovasi dan memberikan kebebasan daripada kontrol dapat menumbuhkan kreativitas individu untuk mengeksplorasi dan bereksperimen. Selain itu lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong komunikasi serta kolaborasi dapat meningkatkan kreativitas. Faktor berikutnya adalah gaya kepemimpinan, pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual dan pertimbangan individual dapat meningkatkan kreativitas di antara pengikutnya. Pemimpin seperti itu dapat mendorong pemikiran inovatif.

Kreativitas seseorang menurut Robbins & Judge, (2019) dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi potensi kreatif yang dimiliki individu, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan yang mendukung kreativitas. Mengacu pada teori kreativitas tersebut pada penelitian ini akan mengkaji variabel *self-efficacy* dan *proactive personality* sebagai bagian dari ciri kepribadian individu yang kreatif sekaligus sebagai faktor internal individu. Disamping itu juga akan dikaji sebagai bagian dari faktor eksternal adalah iklim organisasi yang sekaligus sebagai elemen penting dan juga variabel pengembangan karir yang tergolong sebagai faktor eksternal.

Lingkungan organisasi yang memberikan peluang kepada individu untuk mengembangkan karirnya akan meningkatkan kreativitas individu (Shah et al., 2023). Dengan adanya pengembangan karir yang terstruktur secara sistematis akan dapat memicu motivasi individu dalam mengembangkan karirnya. Hal tersebut juga berdampak pada perbaikan kerja individu yang lebih kreatif dan inovatif. Menurut Volery & Tarabashkina, (2021) bahwa kerja yang kreatif dan inovatif yang

dilakukan individu berdampak pada kinerja yang maksimal, yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Demikian halnya pada organisasi pendidikan, lembaga pendidikan yang memberikan peluang kepada pendidik untuk mengembangkan karirnya dapat meningkatkan kreativitas pendidik dalam mengajar (Bae et al., 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas mengajar guru adalah pengembangan karir. Pengembangan karir mengacu pada proses mengelola kehidupan, belajar, dan bekerja selama masa hidup (Thomas, 2022). Ini melibatkan akuisisi berkelanjutan dan penerapan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman untuk maju dalam karir seseorang. Pengembangan karir profesional dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kepercayaan guru dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan praktik mengajar guru. Peningkatan kemampuan praktik mengajar guru dicapai melalui pengalaman dalam menciptakan ide-ide inovatif yang memperkaya pengetahuan dan wacana guru. Pengembangan karir profesional guru sangat penting untuk meningkatkan praktik pengajaran (Pinzón et al., 2024), mendukung identitas guru, dan mencapai peningkatan pendidikan sistemik. Namun, tantangan seperti akses terbatas ke sumber daya dan berbagai dampak dari kegiatan pembangunan perlu ditangani untuk memaksimalkan manfaat program pengembangan profesional. Dengan berfokus pada bidang-bidang ini, sistem pendidikan dapat lebih mendukung guru dalam pertumbuhan profesionalnya dan pada akhirnya meningkatkan hasil pembelajaran siswa

Namun fakta di lapangan berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan terhadap pendidik Lemdiklat Polri, bahwa pengembangan karir pendidik di lingkungan Polri belum dilakukan secara optimal. Belum optimalnya pengembangan karir pendidik ditandai dengan proses seleksi untuk menduduki jabatan fungsional pendidik mengesampingkan kompetensi calon pendidik. Dan juga pembinaan karir pada jenjang jabatan fungsional tanpa melalui uji kompetensi. Hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 1 Tahun 2023 pasal 16 ayat 1 huruf e bahwa pengangkatan jabatan fungsional melalui perpindahan dari jabatan lain melalui uji kompetensi dan dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan instansi pembina jabatan fungsional tersebut. Demikian halnya promosi jabatan fungsional sesuai dengan pasal 28 ayat

3 huruf a harus lulus dalam uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang disusun instansi pembina jabatan fungsional tersebut.

Fakta lainnya, berdasarkan studi dokumentasi ditemukan bahwa Lemdiklat Polri telah menyelenggarakan program sertifikasi profesi pendidik yang rutin diselenggarakan satu kali dalam setahun. Sertifikasi pendidik Lemdiklat Polri diselenggarakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Polri (LSP) yang telah memenuhi standar dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Program sertifikasi pendidik juga diselenggarakan oleh satuan – satuan pendidikan jajaran Lemdiklat Polri yang bekerjasama dengan Lembaga Serifikasi Profesi Polri (LSP). Namun program tersebut belum sepenuhnya dapat menuntaskan sertifikasi terhadap seluruh pendidik. Data sertifikasi pendidik Lemdiklat Polri pada satuan pendidikan penyelenggara pendidikan pengembangan spesialisasi tersaji pada tabel 1.2. berikut ini.

Tabel 1. 2 Data sertifikasi Pendidik Satuan Pendidikan Jajaran Lemdiklat Polri

NO	Nama Satdik	JML Pendidik	Pendidik Bersertifikat	Non Sertifikat	% bersertifikat
1	Diklat Reserse	52	46	6	88,46
2	Pusdik Binmas	147	63	84	42,86
3	Pusdik Sabhara	213	100	113	46,95
4	Pusdik Intelkam	101	68	33	67,33
5	Pusdik Lantas	91	26	65	28,57
6	Pusdik Polairud	134	52	82	38,81
7	Pusdik Brimob	294	202	92	68,71
8	Pusdikmin	52	50	2	96,15
9	Sebasa	43	41	2	95,35
JUMLAH		1.127	648	479	57,50

*Data diolah berdasarkan data Lemdiklat Polri Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas secara keseluruhan pendidik yang memiliki sertifikat pendidik hanya 57,50 % dan pendidik yang belum memiliki sertifikat pendidik ada 479 pendidik atau 42,50 %. Idealnya seluruh pendidik yang terlibat dalam pembelajaran di kelas hendaknya memiliki sertifikat profesi sebagai pendidik. Sehingga program pendidikan yang diselenggarakan menghasilkan

output yang berkualitas dan terpenuhi tujuan pendidikannya. Menurut Margaliot & Magid, (2020) bahwa Sertifikasi pendidik memiliki pengaruh terhadap kreativitas guru. Temuan senada diungkapkan Chen et al., (2020) bahwa dengan sertifikasi profesi guru akan lebih memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kreativitas dalam mengajar. Dengan adanya pendidik yang tidak memiliki sertifikat pendidik berpotensi kurang kreatif dalam mengajar.

Fakta mengenai pengembangan karir pendidik dapat dilihat dari jenjang akademik yang mempengaruhi tingkat kompetensi dan profesionalisme pendidik. Berdasarkan tabel 1.3, peningkatan jenjang akademik biasanya berbanding lurus dengan peningkatan tanggung jawab serta tuntutan kualifikasi. Oleh karena itu, pengembangan karir pendidik sangat penting untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan tetap terjaga sesuai dengan tuntutan zaman.

Tabel 1. 3 Data Jenjang Pendidikan Umum pendidik Jajaran Lemdiklat Polri

NO	SATDIK	JML	DIKUM				
			SMA	D3	S1	S2	S3
1	Diklat Reserse	52	7	0	18	27	0
2	Pusdik Binmas	147	82	1	46	18	0
3	Pusdik Sabhara	213	121	11	60	21	0
4	Pusdik Intelkam	101	52	10	27	11	1
5	Pusdik Lantas	91	47	0	37	7	0
6	Pusdik Polairud	134	121	1	9	3	0
7	Pusdik Brimob	294	186	4	80	24	0
8	Pusdikmin	52	0	1	35	14	2
9	Sebasa	43	3	0	25	15	0
JUMLAH		1127	619	29	336	140	3

*Data diolah berdasarkan data Lemdiklat Polri Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas pendidik yang berpendidikan strata-1 sejumlah 336 pendidik atau 29,81 % dan yang strata-2 sejumlah 140 pendidik atau 12,42 % dan yang memiliki jenjang akademik strata-3 ada 3 pendidik atau hanya 0,03 %. Pendidik yang belum strata-1 sejumlah 54,92 %, jumlah yang cukup besar. Sebenarnya pendidik diberikan kesempatan oleh lembaga untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai pendidik dengan mengizinkan untuk

melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi baik secara mandiri maupun dengan beasiswa dari Lemdiklat Polri.

Dalam upaya pengembangan karir tenaga pendidik, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat) Polri telah merumuskan program khusus untuk meningkatkan kompetensi para pendidik melalui serangkaian pelatihan dan kegiatan peningkatan kapasitas. Program ini tidak hanya diselenggarakan secara terpusat oleh Lemdiklat Polri, tetapi juga dilaksanakan secara mandiri oleh satuan pendidikan yang berada di bawah naungan Lemdiklat Polri. Langkah ini merupakan bagian integral dari strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya pada bidang pendidikan di lingkungan Polri. Melalui pelatihan tersebut, diharapkan para pendidik mampu mengikuti perkembangan metode pengajaran serta menyesuaikan diri dengan tantangan-tantangan baru dalam dunia pendidikan. Data mengenai jumlah pendidik di Lemdiklat Polri yang telah berhasil memperoleh sertifikasi pelatihan dari berbagai program tersebut ditampilkan dalam Tabel 1.4, yang menunjukkan tingkat partisipasi pada program ini untuk memajukan kualitas tenaga pendidik di lingkungan Lemdiklat Polri. Pelatihan ini merupakan wujud komitmen Lemdiklat Polri untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, sehingga mampu menghasilkan personel yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan tugas di masa depan.

Tabel 1. 4 Data Pelatihan Pendidik Jajaran Lemdiklat Polri

NO	SATDIK	JML	LATKATPUAN PENDIDIK		% LATPUAN
			ADA	TDK	
1	Diklat Reserse	52	48	4	92,31
2	Pusdik Binmas	147	74	73	50,34
3	Pusdik Sabhara	213	171	42	80,28
4	Pusdik Intelkam	101	50	51	49,50
5	Pusdik Lantas	91	54	37	59,34
6	Pusdik Polairud	134	119	15	88,81
7	Pusdik Brimob	294	259	35	88,10
8	Pusdikmin	52	50	2	96,15
9	Sebasa	43	41	2	95,35
JUMLAH		1127	762	365	67,61

*Data diolah berdasarkan data Lemdiklat Polri Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas pendidik Lemdiklat Polri yang telah mengikuti pelatihan peningkatan kemampuan pendidik sejumlah 762 pendidik atau 67,61%. Satuan pendidikan Lemdiklat Polri yang memiliki jumlah anggota yang telah pelatihan pendidik terbesar adalah Sebasia Polri yaitu 95,35 % dan yang paling rendah adalah Pusdik Intelkam yaitu 49,50 %.

Faktor yang tak kalah penting yang berpengaruh terhadap kreatifitas mengajar adalah Iklim organisasi, seperti diungkapkan Robbins & Judge, (2022) bahwa Individu akan menghasilkan ide kreatif jika memiliki potensi kreatif dan didukung oleh lingkungan yang kreatif. Setiap individu memiliki potensi diri yang berbeda-beda, demikian halnya dengan individu yang kreatif, seseorang itu kreatif karena memang sebelumnya individu tersebut telah memiliki potensi kreatif dan didukung oleh lingkungan yang mendukung kebebasan berinovasi dan berkreasi.

Keterkaitan antara iklim organisasi di lingkungan sekolah dan kemampuan kreatif para guru dalam proses pengajaran ternyata memiliki pengaruh signifikansi yang substansial. Riset-riset terdahulu telah menunjukkan bahwa atmosfer yang positif dalam suatu organisasi memiliki dampak yang positif terhadap tingkat kreativitas yang dimiliki oleh para guru (Wei et al., 2022). Keberadaan iklim inovatif dalam struktur organisasi juga dikaitkan dengan tingkat pengajaran yang kreatif serta penguasaan keterampilan penelitian yang lebih tinggi di kalangan para pendidik (A. Kundu & Roy, 2023).

Iklim organisasi sekolah adalah persepsi afektif dan kognitif mengenai interaksi sosial, hubungan, nilai, dan keyakinan yang dimiliki oleh siswa, guru, administrator, dan staf di sekolah (Vidak et al., 2023). Menurut Locke et al., (2019) iklim sekolah dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterbukaan sekolah terhadap inovasi, sejauh mana sekolah menggunakan praktik pengambilan keputusan partisipatif, dan adanya hubungan yang saling mendukung di antara para guru. Persepsi guru terhadap iklim organisasi sekolah, termasuk evaluasi tingkat keterbukaan terhadap inovasi serta keberadaan hubungan yang kooperatif di antara sesama pendidik, telah terbukti memiliki implikasi yang signifikan terhadap frekuensi dan mutu penerapan program pengembangan sosial-emosional dan karakter oleh para guru (Malloy et al., 2015). Hasil penelitian pada organisasi sektor publik, iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja kreatif karyawan

dengan mendukung kreativitas individu dan perilaku inovatif (Mutonyi et al., 2020). Iklim organisasi yang positif bertindak sebagai mediator, menghubungkan dukungan organisasi dengan hasil kreatif

Namun fakta di lapangan, berdasarkan wawancara dengan anggota Polri bahwa iklim organisasi di lingkungan kepolisian masih belum mendukung sepenuhnya kreativitas dan inovasi anggotanya. Hal tersebut telah menjadi budaya kerja di lingkungan Polri, adanya sekat antara atasan dan bawahan menjadi salah satu faktor penyebabnya, selain faktor adanya sekat atasan dan bawahan, jenjang kepangkatan yang terlihat jelas, ditandai dengan atribut pada seragam juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap iklim organisasi. Disamping itu pimpinan Polri saat ini masih didominasi oleh personel Polri yang notabene produk ABRI sehingga kultur militeristik masih melekat dalam perilaku sehari-hari pimpinan.

Selain itu, hasil wawancara dengan pendidik menunjukkan bahwa iklim organisasi di lembaga pendidikan Polri belum kondusif dalam mendukung kreativitas dalam mengajar, yang disebabkan oleh lemahnya komitmen organisasi. Kurangnya dukungan strategis dari manajemen satuan pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang inovatif membuat para pendidik merasa terbatas dalam mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif. Komitmen untuk mendorong pembaruan dan fleksibilitas dalam pengajaran sering kali terhalang oleh struktur organisasi yang kaku dan orientasi yang lebih mengutamakan prosedur daripada hasil. Lemahnya komitmen ini juga terlihat dari kurangnya program pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pedagogis, sehingga para pendidik sulit beradaptasi dengan kebutuhan peserta didik yang semakin dinamis. Sebagai akibatnya, banyak pendidik merasa terjebak dalam rutinitas tanpa peluang untuk berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hasil wawancara lainnya juga menunjukkan bahwa struktur hierarkis yang dominan dan regulasi yang ketat di lembaga satuan pendidikan Polri sering kali menjadi penghalang bagi pendidik untuk mengeksplorasi metode pengajaran baru atau berinovasi dalam menyampaikan materi. Proses pengambilan keputusan yang berlapis-lapis dan prosedural membuat ide-ide kreatif sulit untuk

diimplementasikan dengan cepat. Selain itu, budaya kerja yang berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan baku lebih sering memprioritaskan formalitas daripada hasil yang inovatif. Kondisi ini menciptakan lingkungan yang pasif, di mana pendidik merasa terbatas ruang geraknya untuk berinovasi dan lebih cenderung mengikuti pola yang sudah ada. Akibatnya, pembelajaran menjadi monoton dan kurang relevan dengan kebutuhan peserta didik yang dinamis, sehingga potensi kreativitas dalam mengajar tidak dapat berkembang secara optimal.

Selain itu iklim organisasi masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas seorang pendidik, yaitu *self-efficacy*. Menurut hasil penelitian Camargo et al., (2020) bahwa *self-efficacy* merupakan fasilitator dalam membentuk kreativitas. Seorang pendidik akan cenderung lebih kreatif jika memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya (Picha & Mills, 2023). *Self-efficacy* yang tinggi memiliki dampak positif terhadap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, menurut Parker et al., (2013) bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam strategi koping aktif dan mengalami lebih sedikit kecemasan selama pelaksanaan tugas. Begitu pentingnya *self-efficacy* dalam penyelesaian tugas, sehingga *self-efficacy* harus ditingkatkan. Menurut Linde et al., (2023) pembelajaran profesional memiliki peran signifikan dalam mendukung terciptanya *self-efficacy* para pendidik. Selain itu, program pengembangan profesi yang menekankan pada pemecahan masalah secara kolaboratif dapat meningkatkan efikasi diri guru dan kecenderungannya untuk memilih praktik-praktik yang berpusat pada siswa (Saadati et al., 2023). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kondisi lingkungan dan perubahan dalam kurikulum serta sistem penilaian dapat berpengaruh terhadap tingkat efikasi diri guru selama periode perubahan. Hasil penelitian Li & Zhang, (2024) bahwa efikasi diri sangat penting bagi pendidik karena secara signifikan mempengaruhi kinerja pendidik dan efektivitas administrasi pendidikan secara keseluruhan. Dengan meningkatkan efikasi diri, pendidik dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengatasi tantangan, mencapai tujuan, dan berkontribusi pada sistem pendidikan yang lebih efektif dan efisien

Namun fakta di lapangan, berdasarkan hasil wawancara terhadap pendidik Polri dan hasil studi dokumentasi bahwa Polri tidak menyiapkan secara khusus

anggotanya untuk menjadi pendidik. Polri belum pernah menyelenggarakan rekrutmen anggota Polri untuk dijadikan pendidik Polri. Jangankan pengalaman profesional sebagai pendidik, pengetahuan paedagogisnya saja belum dipahami. Sehingga pendidik seringkali ketika melaksanakan pembelajaran di kelas kurang percaya diri dan tidak yakin akan kemampuannya. Mempersiapkan guru profesional agar memiliki efikasi diri yang tinggi dalam mengajar membutuhkan pengembangan profesional guru yang tepat. Namun fakta lainnya, pendidik Polri tetap mau mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas maupun secara mandiri, hal ini merupakan perwujudan dari pribadi yang proaktif dari para pendidik Polri.

Proactive personality adalah kecenderungan individu untuk mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungannya saat ini (Bateman & Crant, 1993). Menurut Yang & Chau, (2016) *proactive personality* berdampak positif terhadap kinerja yang lebih baik, kreativitas yang tinggi dan kesuksesan dalam karir. *Proactive personality* juga telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan kreativitas dalam berbagai konteks. Chae & Park, (2022) menyatakan bahwa perilaku mencari umpan balik memediasi hubungan antara *proactive personality* dan kreativitas, khususnya melalui frekuensi penyelidikan dan pemantauan. Sedangkan Choi et al., (2021a) mengusulkan bahwa efikasi diri kreatif memediasi hubungan antara *proactive personality* dan kinerja kreatif, dan hubungan ini semakin diperkuat oleh keamanan psikologis. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut ternyata *proactive personality* merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kreativitas pendidik dalam mengajar.

Namun fakta di lapangan berdasarkan wawancara terhadap pendidik Polri bahwa para pendidik selalu proaktif dan mau melakukan perubahan demi kemajuan pendidikan di lingkungan Polri, akan tetapi para pendidik masih menghadapi beberapa kendala diantaranya adalah lingkungan kerja yang belum mendukung proaktif pendidik. Kultur militeristik masih terpatri dalam perilaku sehari-hari, banyaknya doktrin-doktrin yang cenderung prosedural dan kaku masih mendominasi dalam kehidupan kerja. Kultur militeristik identik dengan kepemimpinan yang otoriter. Menurut S. Wang et al., (2022) kepemimpinan

otoriter memiliki dampak negatif terhadap kreativitas, namun hal ini dapat dimediasi sebagian oleh efikasi diri kreatif.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, serta mengingat begitu pentingnya kreativitas seorang pendidik dalam mengajar, pada penelitian ini peneliti mengkaji bagaimana kreativitas pendidik ditinjau dari *self-efficacy*, *Proactive personality* dan iklim organisasi melalui pembinaan karir pendidik Lemdiklat Polri.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Anggota Polri memiliki tanggungjawab dan kewenangan yang besar namun memiliki inovasi dan kreativitas yang rendah.
2. Anggota Polri dalam bertugas dihadapkan pada masyarakat yang majemuk, multikultur dan budaya.
3. Anggota Polri ketika bertugas dihadapkan pada posisi yang sulit, penuh dinamika dan ketidakpastian di lapangan.
4. Pendidik Polri cenderung kurang kreatif dalam mengajar karena tidak memanfaatkan sumber daya yang ada..
5. Pengembangan karir pendidik Polri cenderung tidak optimal, sehingga kreativitas mengajarnya rendah.
6. Iklim organisasi di lingkungan lembaga pendidikan Polri belum mendukung kreativitas pendidiknya.
7. adanya sekat antara personel di lembaga pendidikan Polri yang ditandai dengan jelasnya perbedaan jenjang kepangkatan yang berakibat pada iklim organisasinya.
8. Polri tidak menyiapkan pendidik secara khusus, sehingga dimungkinkan rendahnya *Self-efficacy* pendidik Polri dalam mengajar karena tidak didukung oleh pendidikan akademis yang memadai dan tidak memiliki pengalaman dalam mengajar.
9. Pendidik Polri memiliki *proactive personality* yang tinggi namun lingkungan kerja yang tidak mendukung para pendidik untuk proaktif dalam pengembangan diri.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan pembahasannya tidak meluas, pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi dalam lima variabel saja yaitu kreativitas mengajar, pengembangan karir, *self-efficacy*, *proactive personality* dan iklim organisasi.
2. Kreativitas pendidik dibatasi pada kreativitas pendidik dalam mengajar, sedangkan pengembangan karir dibatasi pada pembinaan karir.
3. *Self efficacy* dibatasi pada *self-efficacy* kreativitas dalam mengajar dan *proactive personality* dibatasi pada pengembangan diri pendidik.
4. Iklim organisasi adalah iklim organisasi pada satuan pendidikan di jajaran Lemdiklat Polri yang menyelenggarakan program pendidikan pengembangan spesialisasi.
5. Unit analisis pada penelitian ini adalah para pendidik pada program pendidikan pengembangan spesialisasi di Pusat Pendidikan Fungsi Teknis dan Fungsi Pembinaan di jajaran Lemdiklat Polri yang telah bersertifikat sebagai pendidik berjumlah 648 pendidik..
6. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas serta dalam rangka mendapatkan solusi dalam meningkatkan kreativitas pendidik dalam mengajar, dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *self-efficacy* terhadap kreativitas pendidik Lemdiklat Polri?
2. Adakah pengaruh *self-efficacy* terhadap pengembangan karir Pendidik Lemdiklat Polri?
3. Adakah pengaruh mediasi pengembangan karir terhadap *self-efficacy* dan kreativitas mengajar Pendidik Lemdiklat Polri?
4. Adakah pengaruh *proactive personality* terhadap kreativitas pendidik Lemdiklat Polri?
5. Adakah pengaruh *proactive personality* terhadap pengembangan karir pendidik Lemdiklat Polri?
6. Adakah pengaruh mediasi pengembangan karir terhadap *proactive personality* dan kreativitas mengajar pendidik Lemdiklat Polri?

7. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap kreativitas mengajar pendidik Lemdiklat Polri?
8. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap pengembangan karir pendidik Lemdiklat Polri?
9. Adakah pengaruh mediasi pengembangan karir terhadap iklim organisasi dan kreativitas mengajar pendidik Lemdiklat Polri?
10. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kreativitas mengajar pendidik Lemdiklat Polri?

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan:

1. Kontribusi bagi kepentingan akademis dalam bidang manajemen pendidikan terkhusus dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang terkait dengan kreativitas pendidik dalam mengajar.
2. Sebuah model peningkatan kreativitas mengajar berbasis *Self-efficacy*, *proactive personality*, iklim organisasi melalui pengembangan karir pendidik Lemdiklat Polri.
3. Bagi pengambil keputusan atau pimpinan di Lemdiklat Polri, hasil penelitian dapat memberikan saran pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kreativitas mengajar pendidiknya di lingkungan Lemdiklat Polri, sehingga dapat menghasilkan personil Polri yang kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas pokoknya.

1.6 State of The Art

Kajian serta penelitian tentang kreativitas pendidik (*Teacher Creativity*) telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Dalam hal ini peneliti melakukan penelusuran terhadap artikel-artikel tentang kreativitas pendidik untuk memperkuat posisi penelitian yang akan dilakukan dan menemukan *research gap* serta *novelty* pada penelitian ini. Penelusuran terhadap artikel pada jurnal secara global menggunakan *software Publish or Perish* dengan menggunakan kata kunci "*Kreativitas Pendidik OR Krestivitas Guru OR Teacher Creativity OR Creative Teacher OR Guru Kreatif*". Penelusuran dilakukan terhadap artikel yang

diterbitkan pada kurun waktu 2015 sampai dengan tahun 2023. Hasil penelusuran didapat referensi sejumlah 995 paper dengan total sitasi 18.169 kali dengan rata-rata sitasi pertahunnya sejumlah 2.271 kali serta rata-rata sitasi perpapernya 18,26 kali.

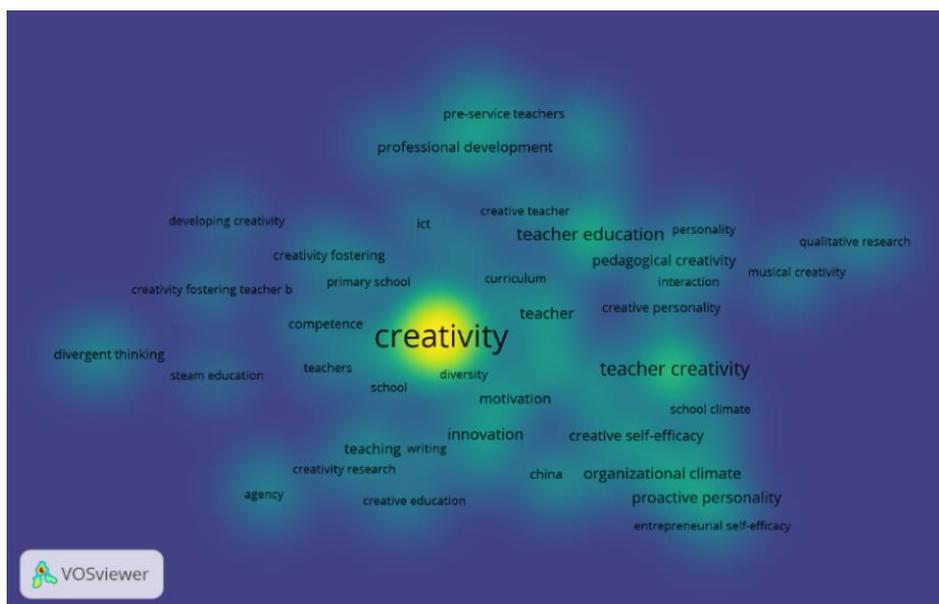
Hasil penelusuran artikel dengan *software Publish or Perish* (POP), kemudian dilakukan analisis bibliometric dengan memanfaatkan *software VOSviewer* untuk menganalisis lebih lanjut tentang kreativitas pendidik dan keterkaitannya dengan tema atau topik yang lain. *VOSviewer* adalah perangkat *software* yang dapat digunakan untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan-jaringan yang mencakup artikel jurnal dan penelitiannya berdasarkan kutipan, hubungan antar penulis serta penggabungan bibliografinya. *VOSviewer* juga dapat difungsikan untuk penelusuran teks yang dapat digunakan untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan kejadian bersama dari istilah-istilah penting yang diekstraksi dari kumpulan literatur ilmiah (VOSviewer, 2023).

Bibliometrik merupakan struktur konseptual jurnal yang berupa konten artikel yang diterbitkan dengan menggunakan *co-occurrence* kata kunci atau analisis terhadap kata kunci yang paling umum digunakan dalam dokumen sebuah artikel (Sajovic et al., 2018). Cakupan dalam jaringan bibliometrik berupa jaringan peneliti, lembaga dan negara tempat penelitian serta jumlah publikasi yang ditulis bersama (van Eck & Waltman, 2014). Disamping itu, dengan analisis bibliometrik dengan menggunakan *software VOSviewer* dapat menemukan novelti pada penelitian ini dengan cara menganalisa jaringan dan mapping terhadap visualisasi pada bidang penelitian yang ditampilkan. Dengan demikian nantinya peneliti dapat menentukan topik terkait dengan kreativitas pendidik yang telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu dan topik apa yang belum diteliti atau masih sedikit diteliti oleh orang lain. Hasil analisis bibliometrik tersaji dalam gambar dibawah ini.

Pada gambar 1.3 terlihat hasil analisis bibliometrik dalam bentuk *overlay Visualization* pada tema *teacher creativity* yang menunjukkan bahwa kajian tentang kreativitas pendidik telah banyak dilakukan pada kurun waktu 2016 sampai dengan tahun 2022. Berdasarkan visualisasi overlay jaringan *VOSviewer* juga memperlihatkan bahwa terdapat tema atau topik yang tergambar samar atau gelap yang menandakan tema tersebut belum banyak diteliti jika dikaitkan dengan tema kreativitas pendidik, antara lain *pedagogical creativity*, *career development*, *self-efficacy*, *scientific creativity*, *proactive personality*, *qualitative research*, *innovative work behavior* dan *organizational climate* serta masih banyak lagi yang lain. Beberapa topik tersebut diantaranya akan dijadikan bagian dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil analisis tersebut bahwa topik tentang *organizational climate* belum memiliki jaringan dengan topik *teacher creativity*, sehingga belum ada penelitian yang mengkaji kreativitas pendidik dikaitkan dengan iklim organisasi, demikian juga dengan *self-efficacy* dan *proactive personality* belum terbentuk jaringan dengan *teacher creativity*. Guna mengisi *research gap* dalam penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh *self-efficacy*, *proactive personality* dan *organizational climate* dimediasi oleh pengembangan karir terhadap kreativitas pendidik. Topik tersebut akan menjadi novelti atau kajian baru dalam upaya meningkatkan kreativitas pendidik.

Selanjutnya melalui tampilan *density visualization* bahwa terlihat topik-topik tersebut di atas terlihat gelap dan samar yang berarti topik tersebut memiliki peluang untuk pengembangan penelitian lebih lanjut. berikut ini adalah tampilan *density visualization* dari *VOSviewer*.



Gambar 1. 4 Hasil Analisis Bibliometrik dengan tampilan density visualization

Analisis bibliometric menggunakan *VOSviewer* memudahkan peneliti dalam memposisikan penelitiannya dengan penelitian-penelitian lainnya yang serupa. Disamping itu dengan menggunakan analisis bibliometrik berbantuan software *VOSviewer* peneliti dapat menemukan *research gap*, *novelty* dan *state of the art* dalam penelitian yang akan dijalani. Dengan demikian, peneliti dapat menentukan topik-topik yang akan dikembangkan dan dijadikan topik kunci dalam penelitian sehingga penelitian akan lebih fokus dan terarah.

Dalam rangka menentukan posisi penelitian yang dilakukan terhadap penelitian terdahulu yang relevan tersaji pada tabel 1.5.

Tabel 1. 5 *State of The Art* Penelitian

NO	Penelitian Terdahulu	Temuan	Metode
1	<i>Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement.</i> Rais, (2022)	kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru. Kerja sama tim dapat meningkatkan kualitas layanan guru. Keterlibatan kerja meningkatkan kualitas layanan guru.	metode penelitian korelasional, dan dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data melalui survei n= 116
2	<i>Training Management on Training Effectiveness and Teaching Creativity in the COVID-19 Pandemic</i>	manajemen pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas pelatihan, manajemen pelatihan memiliki kontribusi yang minimal terhadap peningkatan kreativitas mengajar guru	Kuantitatif SEM- AMOS N= 405 responden

NO	Penelitian Terdahulu	Temuan	Metode
	Tamsah et al., (2023)		
3	<i>Effect of grit on the teaching creativity of Indonesian teachers: The mediating role of organizational commitment and knowledge management</i> (Widodo & Gunawan, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa grit mempengaruhi kreativitas mengajar secara positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dimediasi oleh komitmen organisasi dan manajemen pengetahuan model baru efek grit pada kreativitas pengajaran, dimediasi oleh komitmen organisasi dan manajemen pengetahuan, dikonfirmasi	Kuantitatif SEM Lisrel N=496
4	<i>The Indirect Effect of Teachers' Creative Mindsets on Teaching Creativity</i> (Paek & Sumners, 2019b)	semakin banyak guru percaya kreativitas sebagai bawaan, semakin sedikit guru cenderung menganggap setiap siswa memiliki potensi kreatif peran signifikan dari pola pikir kreatif tetap dan berkembang guru untuk menumbuhkan kreativitas di kelas.	Kuantitatif Analisis Jalur N=119
5	<i>Creative teaching behaviors of health care school teachers in Taiwan: mediating and moderating effects</i> (H.-Y. Liu & Wang, 2019)	Efikasi diri pengajaran kreatif sepenuhnya memediasi pengaruh kerja tim terhadap karakteristik dan motivasi guru. Kerja tim secara negatif memoderasi pengaruh kemampuan mengajar kreatif guru terhadap perilaku mengajar kreatif	pendekatan desain deskriptif cross-sectional dengan kuesioner n = 53
6.	<i>The Effect of Instructional Leadership and Creative Teaching on Student Actualization: Student Satisfaction as a Mediator Variable.</i> (Suyudi et al., 2022)	kepemimpinan instruksional dan pengajaran kreatif kepala sekolah mempengaruhi kepuasan belajar siswa kepemimpinan instruksional kepala sekolah mempengaruhi aktualisasi diri siswa, sedangkan pengajaran kreatif tidak memiliki efek langsung kecuali dimediasi oleh kepuasan belajar	Studi cross sectional antara variabel eksogen dan endogen. Responden adalah 307 siswa SEM dengan aplikasi AMOS
7	<i>Effect of creativity training on teaching for creativity for nursing faculty in Taiwan: A quasi-experimental study.</i> (H.-Y. Liu et al., 2020)	partisipasi dalam lokakarya kreativitas dan penguatan keterampilan mengajar dengan pelatihan guru interdisipliner kelas dapat menambah pengajaran untuk kreativitas fakultas keperawatan	Studi kuasi-eksperimental ini menggunakan desain pretest-posttest untuk membandingkan kelompok intervensi dan kontrol
8	<i>Fostering Creativity in the Classroom: Effects of Teachers' Epistemological Beliefs, Motivation, and Goal Orientation</i> (Hong et al., 2009)	Orientasi tujuan belajar guru memiliki dampak signifikan pada praktik pembelajaran yang mendorong kreativitas. Motivasi guru untuk pekerjaan yang menantang dan keyakinan tentang pembelajaran tidak secara signifikan	Praktik instruksional yang dirasakan guru diukur sebagai indikator untuk menumbuhkan kreativitas. Peserta adalah 178 guru

NO	Penelitian Terdahulu	Temuan	Metode
		memprediksi praktik instruksional yang mendorong kreativitas	sekolah dasar dari kelas tiga, empat, dan lima
9	Kreativitas pendidik ditinjau dari <i>self-efficacy</i> , <i>proactive personality</i> , iklim organisasi melalui pengembangan karir pendidik Lemdiklat Polri Mulyoto (2024)	Metode penelitian kuantitatif Analisis data memakai teknik SEM menggunakan software SMART-PLS 4 Unit analisis adalah pendidik bersertifikat sebagai pendidik Polri sejumlah 302 responden.	Cakupan penelitian untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel kreativitas mengajar, <i>self-efficacy</i> , <i>proactive personality</i> , iklim organisasi dan pengembangan karir pendidik lemdiklat Polri

Dalam konteks pendidikan di lembaga pendidikan dan pelatihan (Lemdiklat) Polri, terdapat kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kreativitas pendidik dalam proses pengajaran. Kreativitas pendidik sangat penting untuk memastikan bahwa metode pengajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan siswa yang terus berkembang, serta untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (García et al., 2024). Namun, hingga saat ini, penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas pendidik masih terbatas dan belum memberikan kontribusi yang signifikan dalam konteks pendidikan di lingkungan Lemdiklat Polri.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas pendidik dalam mengajar, seperti *self-efficacy* (Hsiao, 2022), *proactive personality* (W. Zhang & Xu, 2024), dan iklim organisasi sekolah (Ahmad et al., 2023). Meskipun demikian, studi-studi tersebut sering kali dilakukan dalam konteks pendidikan umum atau di institusi di luar pendidikan kepolisian, sehingga hasilnya belum tentu dapat diterapkan secara langsung pada lembaga pendidikan khusus seperti Lemdiklat Polri. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu belum mempertimbangkan peran mediasi dari pengembangan karir pendidik dalam hubungannya dengan kreativitas mengajar.

Self-efficacy, atau keyakinan pendidik terhadap kemampuan diri telah diakui sebagai faktor penting yang mempengaruhi kreativitas pendidik dalam mengajar (Chen et al., 2024; Hayati et al., 2023). Namun, penelitian yang mendalam tentang bagaimana *self-efficacy* dapat ditingkatkan melalui program pengembangan karir

dan pada gilirannya mempengaruhi kreativitas pendidik dalam mengajar masih jarang ditemukan.

Proactive personality juga dikenal memiliki dampak positif terhadap kreativitas (Choi et al., 2021; Du et al., 2021). Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih inisiatif dan inovatif dalam mengembangkan metode pengajaran baru. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana kepribadian proaktif ini dapat dioptimalkan melalui pengembangan karir pendidik yang mendukung kreativitas pendidik dalam mengajar di Lemdiklat Polri.

Iklim organisasi sekolah yang kondusif dapat memberikan lingkungan yang mendukung bagi pendidik untuk menjadi lebih kreatif (Chang et al., 2011; Yue Ma & Corter, 2019). Penelitian sebelumnya memang telah meneliti hubungan antara iklim organisasi dan kreativitas, tetapi penelitian tersebut sering kali mengabaikan variabel mediasi seperti pengembangan karir yang dimungkinkan mempengaruhi dinamika tersebut.

Dalam penelitian ini, dapat digunakan untuk menjawab beberapa pertanyaan yang belum terjawab dalam literatur sebelumnya: Bagaimana *self-efficacy*, *proactive personality*, dan iklim organisasi sekolah secara kolektif mempengaruhi kreativitas pendidik dalam mengajar di Lemdiklat Polri? Bagaimana pengembangan karir pendidik dapat memediasi hubungan-hubungan tersebut? Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan relevan terhadap literatur yang ada, serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan dan pengembangan karir pendidik di Lemdiklat Polri