

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Institusi POLRI merupakan organisasi yang terpisah dari Angkatan Bersenjata Republik Indonesia serta Departemen Pertahanan dan Keamanan. Saat ini POLRI menjadi institusi tersendiri dibawah langsung presiden yang tertuang dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No.VI/MPR/2000 tentang pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia. Berdasarkan undang-undang no 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 5 dijelaskan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Perkembangan POLRI sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional dan independen. Secara universal tugas Kepolisian dari masa ke masa yaitu memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum dan ketentraman, memberikan pengayoman, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta memelihara keselamatan orang, benda serta memberikan pertolongan dan perlindungan sebagaimana tugas Kepolisian menangani masalah-masalah keamanan dalam negeri yang pada intinya menangani penegakan hukum dalam supremasi hukum.

Berdasarkan keputusan Kapolri No : KEP/366/VI/2010 Pasal 26 Polsek adalah unsur pelaksana tugas kewilayahan polres yang berada di bawah Kapolres. Polsek bertugas menyelenggarakan tugas pokok POLRI dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, dan pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas POLRI lain dalam wilayah hukumnya, sesuai ketentuan hukum dan peraturan serta kebijakan yang berlaku dalam organisasi POLRI. Polres Sleman terdiri dari 17 kecamatan yang ada di kabupaten Sleman dan memiliki 19 Polsek jajaran. Seluruh kecamatan terbagi dalam satu Polsek, kecuali Kecamatan Depok yang memiliki 3 Polsek tersendiri yaitu Polsek Depok Barat, Polsek Depok Timur dan Polsek Bulaksumur. Karena polsek merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan ke masyarakat yang langsung bersentuhan/berinteraksi disuatu wilayah sehingga perilaku inovatif sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan. Selain itu Kecamatan Depok merupakan kecamatan yang sangat istimewa karena dalam satu kecamatan terdapat 3 polsek yaitu Polsek Depok Barat, Polsek Depok Timur, dan Polsek Bulaksumur.

Kecamatan Depok memiliki luas 35,55 km² dan terdiri dari 3 desa dan 58 dusun. Bagian utara berbatasan dengan Kecamatan Ngaglik dan Kecamatan Ngemplak, bagian timur dengan Kecamatan Kalasan, bagian selatan dengan Kecamatan Berbah dan Kotamadya Yogyakarta, dan bagian barat dengan Kecamatan Mlati dan Kecamatan Ngaglik. Kecamatan Depok terdiri dari 3 desa yaitu Desa Caturtunggal, Maguwoharjo, dan Condongcatur, serta terdiri dari 58 padukuhan. Untuk mempermudah koordinasi, setiap dusun terbagi menjadi

beberapa Rukun Warga (RW), dan setiap RW dibagi menjadi beberapa Rukun Tetangga (RT). Desa Caturtunggal terdiri dari 20 Dusun, 93 RW, dan 296 RT. Desa Maguwoharjo terdiri dari 20 Dusun, 71 RW, dan 200 RT. Desa Condongcatur terdiri dari 18 Dusun, 64 RW, dan 211 RT. Berdasarkan hasil proyeksi penduduk 2010, jumlah penduduk Kecamatan Depok tahun 2016 sebesar 188.771 jiwa, terdiri dari 98.255 laki-laki dan 90.516 perempuan. Perbandingan jenis kelamin di Kecamatan Depok adalah 109. Dengan luas wilayah 35,55 km², maka kepadatan penduduk Kecamatan Depok adalah 5.310 jiwa per km². Desa yang relatif padat penduduknya adalah Desa Caturtunggal dengan 7.402 jiwa per km². Wilayah hukum kecamatan Depok terdapat banyak sekali universitas dan tempat perkuliahan diantaranya 12 Universitas, 10 sekolah tinggi, 2 politeknik dan 12 akademi. Dengan adanya banyak tempat kuliah di wilayah hukum Kecamatan Depok sehingga banyak mahasiswa yang berasal dari berbagai daerah dari seluruh penjuru Indonesia. Mahasiswa yang banyak dan terdapat budaya yang di bawa oleh setiap mahasiswa dari daerah masing-masing, sehingga hal ini memunculkan fenomena baru di Kecamatan Depok. Banyak kejadian kriminalitas maupun lakalantas yang terjadi di wilayah Depok. Berdasarkan data di Satuan Reserse Kriminal di Polres Sleman pada tahun 2017 di Polsek Depok Barat terdapat 98 laporan kejadian kemudian di Polsek Depok timur terdapat 54 Laporan dan di Polsek Bulaksumur terdapat 46 laporan kejadian kriminal. Kemudian pada tahun 2018 di Polsek Depok barat terdapat 82 Laporan kejadian, kemudian di Polsek Depok Timur terdapat 93 laporan kejadian dan di Polsek Bulaksumur terdapat 50 laporan kejadian.

Dengan banyaknya kejadian tersebut perlu adanya inovasi-inovasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat oleh anggota Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Setiap anggota perlu meningkatkan kinerja agar bisa mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi dinilai penting untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Begitupun dengan organisasi POLRI, yang menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota polisi dalam menjalankan misi yang sesuai dengan undang-undang. Anggota POLRI di seluruh Indonesia dituntut untuk menjalankan program Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya) yang diterapkan oleh KAPOLRI. Dengan adanya program Promoter ini anggota POLRI dituntut untuk dapat berperilaku Inovatif sehingga dapat melayani masyarakat dengan maksimal. Perilaku inovatif merupakan perilaku yang memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide-ide baru dalam tugasnya, lingkungan kerja atau organisasinya. Menurut Inkeles et al (dalam Purba, 2009) mengartikan proses modernisasi dikaitkan dengan perilaku inovatif sebagai proses perubahan kehidupan masyarakat, ditekankan bahwa perubahan kehidupan akibat perilaku inovatif modernisasi ini diikuti oleh perubahan sikap, sifat atau gaya hidup individu-individu dalam masyarakat.

Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide, pemikiran atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru

dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi menurut Kleysen & Street, (2001). Selanjutnya Janssen (2000) menyebutkan perilaku inovatif memiliki tiga aspek yaitu: *Idea generation* pada tahap ini individu mampu menghasilkan sesuatu yang baru berupa ide-ide yang bermanfaat. *Idea promotion* pada tahap individu yang sudah mampu menghasilkan ide baru, berusaha mengajak individu lain untuk mendukung ide yang dimilikinya. *Idea generalization* pada tahap ini individu mewujudkan ide dengan menghasilkan model inovasi yang dapat dijadikan pengalaman dan diaplikasikan dalam suatu peran kerja di dalam organisasi.

Salah satu contoh perilaku inovatif anggota POLRI adalah Briпка Herman Hadi Basuki, anggota Polres Purworejo yang bertugas di bagian humas yang memerankan sebagai pak bhabin. Briпка Herman sering membuat konten youtube yang memberikan himbauan dan edukasi kepada masyarakat dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Briпка Herman selalu membuat video berdasarkan kondisi kamtibmas dan perkembangan situasi yang terjadi di masyarakat. Salah satu contoh konten yang dibuat Briпка Herman yaitu pada saat akan terjadi demo besar-besaran di Jakarta. Pada saat itu dimasyarakat terdapat isu untuk melakukan demo dan berangkat ke Jakarta. Kemudian Briпка Herman membuat video himbauan dan edukasi untuk tidak melakukan demo dan berangkat ke Jakarta.

Kemudian di lingkup Polsek Jajaran Polres Sleman juga terdapat inovasi yang dilakukan salah satu Polsek. Polsek Sleman membuat terobosan inovasi yaitu Polisi Sobo Sawah. Dengan inovasi ini membuat anggota Polsek Sleman

bisa berperilaku inovatif dalam melaksanakan tugas. Program Polisi Sobo Sawah ini dilakukan semua Unit/Fungsi yang ada di Polsek Sleman dan bergerak di bidang Harkamtibmas. Dalam kegiatan ini anggota bersama-sama melakukan sambang terhadap petani yang ada di wilayah Kecamatan Sleman. Dalam pelaksanaannya petani diajak berkumpul kemudian masing-masing Unit/Fungsi memberikan himbuan dan situasi kamtibmas yang berkembang saat itu. Sehingga hal tersebut bisa menjadi edukasi kepada para petani untuk lebih meningkatkan Harkamtibmas dilingkungan masing-masing.

Sebuah institusi dituntut dapat mengerti dan memahami apa yang terjadi di masyarakat, bagaimana pelayanan yang di inginkan oleh masyarakat dan perubahan yang terjadi dilingkungan kerja serta situasi dan kondisi masyarakat tertentu. Yuan dan Woodman (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang dapat berperilaku inovatif dan dapat mengaplikasikan menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Namun, untuk mencapai perilaku inovatif tentu tidak mudah. Hal ini di karenakan perilaku inovatif bukan sekedar kreatifitas yang dimiliki individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dan dikembangkan untuk mendapatkan ide-ide demi keberhasilan suatu institusi. Oleh karena itu, institusi perlu memberkan dukungan kepada anggota agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja bagi institusi. Hal tersebut nantinya akan berdampak bagi institusi untuk selalu terlibat dalam inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Salah satu contoh fenomena yang memaparkan tentang tidak adanya perilaku inovatif pada anggota polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Hal ini peneliti menemukan sendiri dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang merupakan anggota Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 dan 18 Oktober 2019 kepada 3 (tiga) anggota Polsek Depok Barat bahwa di Polsek Depok Barat tidak memiliki perilaku inovatif, berdasarkan aspek *Idea generation* dan *Idea promotion* dimana dalam bekerja anggota Polsek Depok Barat hanya bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Selama ini di Polsek Depok Barat belum ada inovasi yang muncul dari anggota Polsek. Mereka beranggapan dengan bekerja sesuai prosedur merupakan kewajiban sehingga tidak perlu adanya perilaku inovatif pada anggota. Salah satu faktor yang mempengaruhi belum munculnya perilaku inovatif dikarenakan tuntutan kegiatan yang begitu padat di wilayah Polsek Depok Barat sehingga mereka selama ini bekerja secara monoton serta mereka selalu bekerja sesuai dengan prosedur pelayanan. Beban tugas yang banyak juga mempengaruhi mereka untuk berperilaku inovatif. Kelelahan dalam bekerja juga mempengaruhi mereka untuk berinovasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan aspek *Idea generalization* anggota belum dapat menyelesaikan suatu masalah dengan ide baru berdasarkan pengalaman yang dimiliki anggota. Dukungan motivasi dari pimpinan juga belum ada sehingga inovasi untuk berperilaku inovatif belum muncul di Polsek Depok Barat. Selain itu faktor yang mempengaruhi belum adanya perilaku inovatif karena tuntutan

tugas dan beban kerja yang banyak. Selain melakukan tugas pokok mereka juga melakukan tugas lain yang bukan merupakan tupoksi diunit mereka. Anggota tidak memiliki inisiatif atau ide-ide kreatif untuk di sumbangkan bagi kemajuan institusi, padahal di tengah kemajuan teknologi dan banyaknya objek vital serta keanekaragaman masyarakat yang ada di Kecamatan Depok dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki ide-ide kreatif untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara di Polsek Bulaksumur yang terletak dikawasan Kampus UGM dan UNY. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tanggal 05 dan 18 Oktober 2019 kepada 3 (tiga) anggota polsek Bulaksumur bahwa berdasarkan aspek *Idea generation* dan *Idea promotion* dimana dalam bekerja anggota Polsek Bulaksumur juga tidak ada terobosan baru dari anggota polsek sehingga belum ada perilaku inovatif di polsek Bulaksumur karena selama ini mereka bekerja sesuai dengan tugas pokok fungsi masing-masing. Akan tetapi, terdapat salah seorang anggota Polsek yang memiliki keinginan untuk membuat terobosan untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Polsek Bulaksumur sehingga dapat menjadikan pelayanan di Polsek menjadi yang terbaik. Selain itu belum adanya dukungan berinovasi dari pimpinan juga dirasakan oleh anggota Polsek Bulaksumur. Beban kerja yang banyak juga dirasakan di Polsek Bulaksumur. Banyak kegiatan di kampus dan masyarakat yang sering membutuhkan pengamanan. Ruang lingkup kerja yang berdampingan dengan kampus dan objek vital membutuhkan kehadiran anggota polisi untuk memberikn rasa aman terhadap mesyarakat.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 2 (dua) anggota di Polsek Depok Timur tanggal 05 dan 18 Oktober 2019, berdasarkan aspek *Idea generation* peneliti mendapatkan data bahwa anggota Polsek Depok Timur juga belum memiliki terobosan untuk berperilaku inovatif sehingga anggota juga melaksanakan tugas berdasarkan sesuai dengan prosedur dan kebiasaan selama ini dilaksanakan dalam bertugas. Salah satu faktor yang mempengaruhi anggota karena kurangnya dukungan motivasi dari pimpinan. Selama ini mereka hanya bekerja sesuai prosedur yang ada tanpa memikirkan inovasi baru dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adanya sistem piket dalam institusi juga menimbulkan kelelahan fisik pada setiap anggota sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja pada setiap anggota. Akan tetapi anggota Polsek Depok Timur dapat mengembangkan dan mengaplikasikan terobosan yang di ciptakan dari Mabes POLRI Terobosan seperti aplikasi Sislapar maupun program 3 in 1 yang telah diperintahkan oleh Institusi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan anggota Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok dapat disimpulkan bahwa berdasarkan aspek perilaku inovatif anggota polsek jajaran Polres Sleman di kecamatan Depok belum bisa menghasilkan ide atau solusi baru yang bersifat orisinil untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun membuat terobosan baru pada proses kerja yang sudah ada sebelumnya. Selain itu anggota polsek jajaran Polres Sleman juga belum bisa mempromosikan ide kepada rekan-rekan kerja dan memberikan dukungan agar ide tersebut memiliki kekuatan untuk diimplementasikan kepada institusi.

Penelitian terbaru mengenai perilaku inovatif yang dilakukan oleh Sari dan Ulfa (2013) menunjukkan bahwa perilaku inovasi karyawan dalam perusahaan masih tergolong rendah. Begitu pula di PT. A yang menunjukkan masih rendahnya perilaku inovatif karyawan dibagian penjualan berdasarkan hasil wawancara pada manager penjualan dan lima karyawan bagian penjualan PT. A Yogyakarta pada hari jumat tanggal 11 Maret 2016. Hasil wawancara menunjukkan sepanjang kuartal satu tahun 2015 penjualan produk perusahaan mengalami kemerosotan, dan karyawan dinilai belum memiliki ide-ide inovatif untuk menyelesaikan permasalahan penjualan. Selain itu karyawan menyatakan masih merapkan cara penjualan yang telah ada dan belum memperoleh ide-ide baru yang berhasil untuk meningkatkan penjualan . Kondisi tersebut menyebabkan banyak karyawan yang tidak melakukan usaha mencari ataupun mengajak teman-teman yang lain untuk berusaha mewujudkan ide-ide baru dalam penjualan. Proses yang terjadi mengakibatkan belum adanya suatu model inovasi baru penjualan yang dapat dilaksanakan dalam sistem kerja organisasi. Belum munculnya *idea generation*, *idea promotion* dan *idea generalization* pada karyawan penjualan tersebut tentunya menjadi tantangan besar bagi PT A Yogyakarta lebih meningkatkan perilaku inovatif karyawan khususnya bagian penjualan untuk dapat meningkatkan penjualan yang saat ini belum mencapai target.

Perilaku inovatif yang belum muncul pada anggota Polsek jajaran Polres Sleman di kecamatan Depok bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Etikariena dan Muluk (2014) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi munculnya perilaku yaitu faktor internal (tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah) dan faktor eksternal (Kepemimpinan, dukungan berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan, iklim psikologis). Dalam faktor eksternal gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempengaruhi munculnya perilaku inovatif. Faktor perilaku inovatif yang dibahas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Amabile (dalam Ancok, 2012) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor utama penguangkit inovasi. Kepemimpinan transformasional mampu memunculkan perilaku inovatif karyawan. Kepemimpinan transformasional berbeda dengan transaksional, dimana kepemimpinan transformasional efektif dalam menimbulkan perilaku inovatif anggota (Pieterse, 2010).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang proaktif, meningkatkan kesadaran bawahan tentang kepentingan kolektif yang inspirasional, dan membantu bawahan mencapai hasil kerja yang tinggi, Hoy dan Miskel (dalam Wibowo 2011). Menurut García-morales et al (2012) karyawan adalah sumber daya yang berharga dalam organisasi, sumber daya yang harus dikembangkan dan dipromosikan oleh seorang pemimpin transformasional. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran karyawan dan mendukung kualitas kerja yang lebih tinggi dan inovasi yang lebih besar menurut Bass (1985). Kepemimpinan transformasional ditunjukkan dengan perilaku dari pemimpin yang efektif dalam mengubah dasar nilai, keyakinan, dan sikap yang ditunjukkan di lingkungan organisasi sehingga para pengikutnya bersedia untuk meningkatkan kinerjanya bagi organisasi

Menurut Podsakoff et al., (2000). Kepemimpinan transformasional membantu karyawan untuk melihat kepentingan organisasi lebih utama daripada kepentingan diri mereka sendiri demi kelangsungan hidup organisasi untuk berinovasi menurut Choi et al (2016). Kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai pendukung yang memiliki asumsi yang tertantang, pengambil risiko, dan mampu memberikan inspirasi pada individu lainnya sehingga tepat untuk diterapkan di organisasi yang mengembangkan inovasi menurut Jansen et al (2009).

Bass et al. (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang berusaha untuk membangun kepercayaan bersama dan potensi yang diperlukan oleh anggota organisasi untuk meraih keberhasilan ketika berhadapan dengan tantangan yang sulit di waktu mendatang. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk memotivasi karyawan dengan memberikan contoh bagi pengikutnya agar dapat ditiru dan dipelajari dengan membangun kepercayaan dalam organisasi dan memperhatikan setiap kebutuhan dan masukan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan lebih baik dari sebelumnya. Bass & Avolio (dalam Muenjohn & Armstrong, 2008), menunjukkan bahwa pemimpin transformasional biasanya menampilkan perilaku mereka yang diasosiasikan dengan empat dimensi yaitu pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif terus berkembang dari tahun ke tahun. Seperti penelitian yang

dilakukan oleh Choi et al (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar pada perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan sehingga memberikan kemudahan bagi organisasi dalam membangun inovasi. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ahamad dan Kasim (2016) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat pada perilaku inovatif yang membuktikan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan menunjukkan perilaku peduli pada pengikutnya, memberikan contoh yang baik, dan mampu memberikan inspirasi kepada pengikutnya untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Hidayati (2018) dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif dengan menggunakan metode purposive sampling dengan sampel 378 orang. Diperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada perilaku inovatif karyawan perbankan. Saran penelitian yaitu perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada pimpinan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasionalnya dan menyediakan ruang bagi anggota tim untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru. Penelitian Ratnaningsih & Octavia (2017) dengan judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa TBK Plant Palimanan. Melalui hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan perilaku inovatif

karyawan Gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 5% terhadap perilaku inovasi.

Setiap anggota Polsek jajaran Polres Sleman dikecamatan Depok Kabupaten Sleman dapat menilai bagaimana gaya pemimpin di lingkungan kerja mereka. Setiap individu menyadari apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba. Proses yang terjadi dalam otak atau dalam pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa taraf akhir dari proses persepsi ialah individu menyadari tentang misalnya apa yang dilihat, apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini merupakan proses terakhir dari persepsi dan merupakan persepsi sebenarnya Walgito, (2004). Robbins dan Judge (2008) menyatakan persepsi (*perception*) adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan memoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi gaya kepemimpinan Transformasional merupakan proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan gaya pemimpin yang berusaha untuk membangun kepercayaan bersama dan potensi yang diperlukan oleh anggota organisasi untuk meraih keberhasilan ketika berhadapan dengan tantangan yang sulit diwaktu mendatang.

Berdasarkan dari semua uraian diatas kehadiran anggota polisi ditengah masyarakat dengan inovasi dalam pelayanan dan memberikan rasa aman sangat dinantikan masyarakat. Masyarakat menyatakan kehadiran Polisi di lingkungan tempat tinggal mereka menjadikan situasi disana lebih aman. Perilaku inovatif diharapkan dapat memberikan masukan dan titik cerah untuk mewujudkan kinerja

anggota Polisi yang berdaya guna dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan Institusi sesuai harapan masyarakat Indonesia. Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok belum memiliki inovasi maupun perilaku inovatif pada anggotanya. Beban kerja yang berat dan tuntutan tugas membuat anggota Polsek di Kecamatan Depok belum bisa berperilaku inovatif. Kemudian persepsi anggota tentang belum adanya motivasi dan dukungan dari pimpinan juga mempengaruhi anggota untuk berperilaku inovatif.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang bisa memunculkan perilaku inovatif pada anggota di Polsek jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok. Karena pengaruh pemimpin untuk membangun kepercayaan bersama dan potensi yang diperlukan oleh anggota organisasi untuk meraih keberhasilan ketika berhadapan dengan tantangan yang sulit di waktu mendatang. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran karyawan dan mendukung kualitas kerja yang lebih tinggi dan inovasi yang lebih besar. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat difokuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu apakah ada Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Anggota Polsek Jajaran Polres Sleman di Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Anggota Polsek Jajaran Polres Sleman di kecamatan Depok, Kabupaten Sleman.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritik

Secara teoritik yaitu sebagai referensi dan tambahan bagi pengembangan ilmu psikologi terutama ilmu psikologi industri dan organisasi.

b. Secara Praktis

Sedangkan secara praktis adalah dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam institusi POLRI