

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan formal.

Profesionalisme didefinisikan sebagai cara, perilaku, dan profesi yang berkualitas. Profesional apabila profesi tersebut terdapat etika baku atau standar teknis profesi dan dari profesi tersebut mendapatkan income, karena itu disyaratkan harus memiliki keahlian, keterampilan berstandar mutu dan pendidikan keprofesian. Guru profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat, dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional.

Ada lima fungsi yang perlu diperkuat guru untuk Pendidikan Karakter : 1. Guru: Guru dapat mengkomunikasikan topik yang perlu diketahui dan dipahami siswa 2. Katalis: Guru perlu mengidentifikasi, menemukan dan mengoptimalkan bakat dan minat siswa, 3 Guru membimbing siswa agar dapat menolak hal yang tidak baik yang terdapat di sekitarnya, termasuk sumber dari internet, 4. Penyedia: Siswa menjadi subyek dibawah arahan guru dalam proses pembelajaran, mitra dalam diskusi dan tukar pikiran, 5. Komunikasi: Tenaga Pendidik dapat menghubungkan patisipasi siswa dengan berbagai sumber, baik nasional maupun internasional. di dalam dan di luar sekolah

Kemendikbud menyatakan bahwa dalam lima peran tersebut, guru diharapkan mampu mempersiapkan siswa memiliki keterampilan abad 21, yaitu: berpikir kritis dan analitis, kreatif dan inovatif, komunikatif, dan kolaboratif. Keterampilan abad ke-21 secara komprehensif dijelaskan dalam empat kategori berikut: 1. Cara berpikir: berpikir kritis, kreativitas dan inovasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan belajar untuk belajar; 2. Cara bekerja, berkolaborasi dan berkomunikasi, 3. Media untuk bekerja: pengetahuan umum dan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi, 4. Cara hidup: tanggung jawab pribadi dan sosial, termasuk kesadaran budaya, kompetensi, dan karir (Binkley, 2018).

Pengertian keterampilan abad 21 berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan dan berbagai jenis disiplin ilmu. Keterampilan abad 21 ini tidak memiliki posisi tertentu dalam kurikulum. Keterampilan abad 21 meliputi keterampilan dan pemahaman, berbicara, komunikasi, kreativitas, dan keterampilan kolaborasi, keterampilan berpikir kritis, didukung oleh perilaku dan nilai-nilai moral yang terkadang melibatkan teknologi; semua ini memberikan tantangan dalam prosesnya. Optimalisasi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia perlu dilakukan dengan membangun motivasi kerja baik di dalam maupun di luar individu guru yang bersangkutan.

Bagi guru, motivasi merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja sangat diperlukan demi terselenggaranya proses pembelajaran dengan benar dan tercapainya tujuan pendidikan. Guru lebih rajin dalam bekerja, tepat dan teliti jika dimotivasi oleh disiplin diri, dan sabar menyelesaikan pekerjaannya walaupun memakan waktu yang relatif lama. Tanpa adanya motivasi

dalam bekerja, suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif untuk kegiatan akademik.

Dengan motivasi yang kuat dalam pekerjaannya, guru akan melaksanakan semua tugas yang ada sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya serta diharapkan dapat mencapai tujuan pendidikan. Disiplin adalah cara bagi guru untuk berhasil dalam pekerjaan mereka dan untuk tetap produktif dan kompetitif.

Ciri khas seorang guru adalah orang yang termotivasi untuk bekerja sambil menjalankan tugasnya; Guru harus memiliki tingkat ketekunan yang tinggi karena ia bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada murid-muridnya. Diri mereka adalah individu dengan karakteristik, kepribadian, dan tingkat keterampilan yang berbeda. Penafsiran yang berbeda-beda sehingga guru memiliki ketekunan untuk menyelesaikan tugasnya.

Antusiasme dalam bekerja merupakan keinginan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang sedang berlangsung. Di tempat kerja, semangat adalah kemauan untuk bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk keberhasilan pekerjaan. Materi yang disampaikan kepada siswa lebih mudah dicerna jika dikomunikasikan dengan antusias.

Guru dengan rasa disiplin yang tinggi akan menunjukkan sikap untuk selalu mematuhi peraturan sekolah, mengutamakan pekerjaan daripada kepentingan pribadi, dan tidak menunda-nunda. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik, guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Dia bertanggung jawab dalam sikapnya, seperti: siap bekerja keras, berusaha datang tepat waktu, siap mengambil risiko atau

sanksi, tidak menyalahkan orang lain, optimis dalam pekerjaannya, dan mampu memecahkan masalah yang muncul selama melaksanakan tugas.

Upaya lain untuk meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan pujian dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau prestasi lainnya dan memberikan penghargaan seperti sertifikat. Bonus adalah hadiah tambahan di luar gaji untuk guru. Meningkatkan motivasi guru dalam bentuk barang yang disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan sekolah atau berupa kesempatan untuk berlibur, mengikuti pelatihan dalam jangka pendek, atau menyediakan fasilitas ruang kerja yang nyaman.

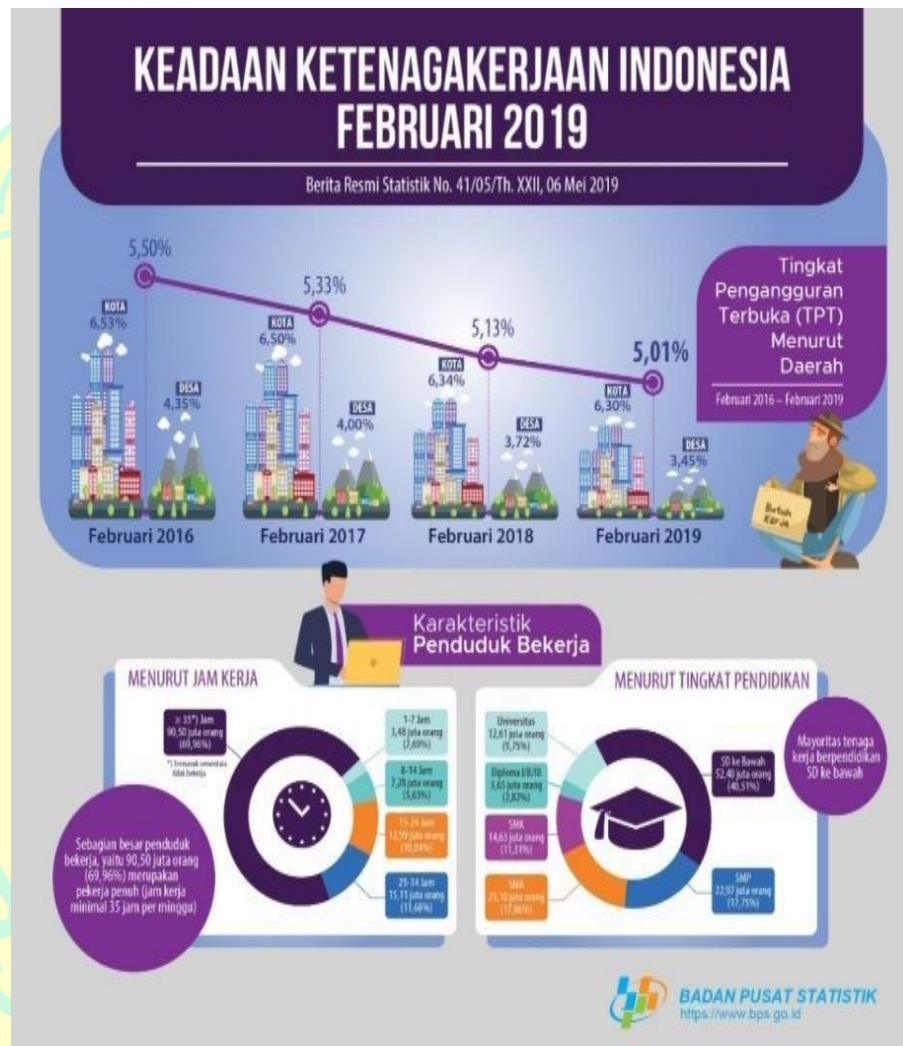
Agar motivasi dan produktivitas guru meningkat, mereka juga dapat menerapkan strategi yang dirumuskan oleh Ki Hajar Dewantara dalam buku Ki Hajar Dewantara “Pemikiran dan Perjuangannya” ditulis oleh Suhartono Wiryopranoto dkk terbitan Museum Kebangkitan Nasional, Dirjen Kebudayaan Kemendikbud, tahun 2017, yaitu Ing Ngarsa Sung Tuladha (di depan memberi contoh). Artinya sebagai tenaga pendidik, guru menjadi teladan bagi murid-muridnya. Ing Madya Mangun Karsa (di tengah memberi semangat) artinya seorang guru harus mampu membangkitkan semangat siswanya; Tut Wuri Handayani (di belakang menyemangati) artinya sebagai tenaga pendidik, guru harus mendorong para siswa untuk maju.

Hingga saat ini, sangat sedikit lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang terintegrasi ke dunia kerja. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy mengakui rendahnya daya serap lulusan SMK ke dunia kerja. Di akhir rapat koordinasi profesi di kantor Koordinator Perekonomian, Senin (7 Oktober 2019), Mendikbud berharap semakin banyak sekolah menengah kejuruan yang lulusan SMA

dan SMK terintegrasi ke dunia kerja, sejalan dengan tuntutan revolusi industri 4.0. Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2019, mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), yaitu kondisi lulusan purnawaktu yang ingin bekerja tetapi tidak mendapatkan pekerjaan sebesar 5,01%. Jumlah penduduk aktif Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, meningkat 2,24 juta orang dibandingkan Februari 2018. Sebanding dengan peningkatan jumlah penduduk aktif, angka partisipasi angkatan kerja TPAK adalah jumlah penduduk dalam angkatan kerja. Dibandingkan dengan jumlah orang yang berusia di atas lima belas tahun. Secara persentase juga mengalami peningkatan sebesar 0,12%. Data dari tahun lalu menunjukkan bahwa tingkat pengangguran turun 50.000 orang; TPT juga turun menjadi 5,01% pada Februari 2019. Angka untuk tingkat sekolah, TPT untuk sekolah menengah kejuruan (SMK) selalu lebih tinggi dibandingkan sekolah lain. Kepala Diklat Produktivitas dan Migrasi Departemen Sumber Daya Manusia dan Migrasi, Lies Agustin menjelaskan, salah satu penyebab tingginya angka pengangguran lulusan SMK adalah kurangnya keterkaitan dan relevansi antara program pendidikan dengan kebutuhan dunia industri.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menggambarkan situasi ketenagakerjaan di Indonesia sebagai berikut: Berdasarkan keterangan di bawah ini, laporan sejak Februari 2019 tingkat pengangguran lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) tergolong

tinggi. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), disebabkan oleh banyak aspek, baik aspek penawaran (*supply*) maupun aspek permintaan (*demand*).



Gambar 1 1 Situasi Ketenagakerjaan Indonesia

Sumber: bps.go.id

Dari sisi suplai, Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud Hamid Muhammad mengungkapkan empat hal yang berpengaruh: 1. Terjadi oversupply; yakni jumlah lulusan SMK jurusan tertentu lebih banyak dari yang

lain. 2. Ketidaksesuaian jurusan vokasi tertentu dengan industri yang membutuhkan di wilayahnya. 3. Masalah kualitas lulusan yang tidak memenuhi standar industri. 4. Beberapa lulusan baru berusia 17 tahun, sehingga harus menunggu satu tahun lagi untuk bekerja.

Salah satunya adalah kualitas lulusan yang tidak memenuhi standar industri; karena tidak semua industri membutuhkan tambahan lulusan SMK setiap tahunnya, apalagi dengan semakin banyaknya industri yang mengarah ke otomatisasi produksi akibat revolusi industri 4.0. Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Hamid Muhammad meyakini solusi dari permasalahan di atas tertuang dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Kejuruan. Revitalisasi SMK meliputi peningkatan jumlah dan kompetensi guru, penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri, peningkatan fasilitas dan alat praktik mengikuti industri terkini.

Dalam Revitalisasi Kejuruan, peningkatan jumlah dan kompetensi guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya serap lulusan SMK di dunia kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru dalam pembelajaran, salah satunya adalah motivasi kerja guru.

Beberapa permasalahan motivasi kerja guru antara lain 1. Ditilik dari proses administrasi pendidikan, mulai dari persiapan dan perencanaan kegiatan pembelajaran. Mereka telah melihat bahwa sebagian besar guru dapat melaksanakan pekerjaan itu. Namun, di sini perlu juga digarisbawahi guru dalam menjalankan tugasnya. 2. Perkembangan kurikulum yang selalu menuntut guru untuk mengembangkan RPP. Penulis mengamati masih banyak guru yang terpaku pada tradisi dan jarang mau

menganalisis keadaan siswanya. Dimana metode dan sarana yang digunakan kurang sesuai untuk menyampaikan materi yang diajarkan. Meskipun demikian, ada juga guru disini yang selalu setia menemani dan membimbing siswa untuk terus berkembang. 3. Sebagian guru terpaku pada tradisi yang monoton dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga terkadang menimbulkan kejenuhan dalam proses pembelajaran itu sendiri.

Banyak guru yang hanya terpaku pada bagaimana materi disampaikan, bukan seberapa banyak siswa yang dapat menerima pesan materi, sehingga kurangnya inovasi dari guru mau tidak mau dapat mempengaruhi hasil belajar siswa.

Faktor yang memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam jabatan profesionalnya sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, mulai dari status guru, siswa, lingkungan, usia, dan faktor lain yang dapat memicu dan menghambat kinerja guru. Program sertifikasi guru, salah satu kebijakan pemerintah untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru, dinilai tidak sejalan dengan motivasi kerja guru karena sebagian besar guru hanya fokus memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan tetapi tidak menyesuaikan dengan kondisi yang dihadapinya. Pada kenyataannya, itu tidak bisa disangkal. bahwa program sertifikasi ini merupakan salah satu faktor motivasi eksternal yaitu faktor kesejahteraan guru, sehingga diharapkan guru mau dan mampu mengembangkan diri lebih lanjut.

Idealnya, motivasi kerja guru SMK harus tinggi dan pantang menyerah untuk terus menerus menganalisis kegiatan pembelajaran yang mereka lakukan untuk menciptakan proses pembelajaran yang ideal. Di sisi lain, motivasi untuk terus

mengembangkan diri guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru sangat diperlukan agar mampu bersaing dan mengikuti perkembangan.

Mau mencari, menganalisis, berpikir lebih banyak, dan bekerja keras adalah kunci menjadi guru yang ideal, meski tantangannya begitu banyak tantangannya. Itu semua demi terwujudnya proses pendidikan yang prima untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Siswa yang dikatakan sebagai output/produk dari suatu lembaga pendidikan, baik buruknya, akan ditunjukkan dalam prestasi belajarnya. Proses input dari lembaga pendidikan itu sendiri (guru, lingkungan sekolah, dan lain-lain) akan sangat mempengaruhi proses keberhasilan siswa itu sendiri sebagai output.

Konselor pendidikan Itje Chodijah mengatakan, masih banyak masalah pendidikan yang dialami di Indonesia. Salah satunya adalah rumitnya pengurusan administrasi guru berkarir sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut mengakibatkan rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran karena hanya meniti karir sebagai PNS untuk menerima manfaat pensiun. Usai mengisi diskusi dengan tema “Refleksi Revolusi Mental dan Pendidikan dalam Penguatan Karakter Guru dan Siswa” di kantor Walhi, Tegal Parang, Jakarta Selatan, Senin (1/5/2017).

DKI Jakarta juga mengalami masalah rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Menurutnya, guru di DKI Jakarta yang memiliki Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) tinggi tidak diimbangi kualitasnya. Menurutnya, sebagian besar guru negeri yang mendapatkan TKD tinggi, mayoritas menganggapnya sebagai hak, namun kewajiban serupa tidak menyertainya.

Guru yang berada dalam suatu lembaga memiliki karakteristik yang khas sesuai dengan karakteristik tertentu. Dalam melaksanakan tugasnya, guru terkadang dalam kelompok. Para guru bekerja sama dan bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama; guru membentuk tim yang mengembangkan sinergi positif dengan upaya terkoordinasi. Total output menjadi lebih optimal dibandingkan jika individu bekerja sendiri.

Ciri-ciri tim yang efektif dapat ditelaah dari tiga subdimensi, 1. Kerjasama, guru bersama-sama dalam mengemban tugas pendidik, bekerja sama, amanah, terbuka, saling memberi masukan dan sepenuh hati untuk hasil terbaik. 2. Berpadu dalam tugas, bersama sama menghadapi resiko secara efisien dan efektif, ketangguhan untuk menjaga persatuan, dan inovatif untuk menemukan sesuatu yang baru, 3. Hasil yang efektif ditandai dengan meningkatnya pemahaman tentang tujuan, meningkatnya kerjasama antar guru, kemampuan dan kepuasan guru sebagai anggota kelompok yang berkembang, pencapaian hasil mengikuti standar yang ditetapkan. Kunci untuk perbaikan atau pembaruan organisasi adalah hubungan kolaboratif setiap anggota.

Dengan kata lain, motivasi kerja guru tergantung pada kemampuan bekerja sama dalam tim. Menuntut sikap saling toleransi, mengutamakan kepentingan bersama untuk membentuk suatu tim yang berciri khas yang terbentuk dari kepribadian guru yang dapat melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran secara efektif sehingga tujuan pendidikan sekolah dan negara dapat tercapai.

Kompetensi kepribadian merupakan salah satu dari empat keterampilan yang harus dikuasai guru, yaitu keterampilan sosial, pedagogik, dan profesional. Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan, tertulis: Keterampilan kepribadian guru adalah kepribadian yang mantap, matang, mantap, arif, berakhlak mulia sehingga menjadi teladan bagi Siswa dan masyarakat, yang darinya mereka dapat menilai sendiri kinerja mereka dan berkembang secara berkelanjutan.

Sedangkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru menjelaskan tentang kompetensi kepribadian guru kelas dan mata pelajaran pada semua jenjang pendidikan dasar dan menengah, 1 . Undang-undang menurut norma agama, sosial, hukum, dan budaya nasional Indonesia, termasuk satu). Menghargai siswa tanpa membedakan keyakinan, jenis kelamin, asal suku, adat istiadat, daerah asal, b). bertindak sesuai dengan norma agama dan sosial yang berlaku dalam masyarakat hukum dan budaya nasional Indonesia yang beragam. 2. Jujur, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat, termasuk a) sopan santun. Kejujuran, ketabahan, dan kemanusiaan, b). Menjadi orang yang bertakwa dan berakhlak mulia, c). dapat dicontoh oleh siswa dan anggota masyarakat sekitar. 3. Menjadi pribadi yang stabil, dewasa, arif, dan kompeten, khususnya a). karakter yang akurat dan stabil, b). dewasa, arif, dan tegas; 4. Menunjukkan semangat kerja keras, tanggung jawab yang tinggi, kebanggaan guru, dan rasa percaya diri, termasuk a) Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi; b) bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri, dan c) bekerja secara mandiri dan profesional. 5. Mematuhi kode etik profesi guru, khususnya: a) Memahami kode etik profesi guru; b) Menerapkan kode etik profesi mengajar, dan c) berperilaku sesuai kode etik guru.

Pentingnya kompetensi kepribadian guru, 1. Dalam konteks fungsi guru, kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial seorang guru akan berasal dan

bergantung secara mendasar pada individu itu sendiri. Selesainya proses pembelajaran dan interaksi dengan siswa akan sangat ditentukan oleh ciri-ciri kepribadian guru yang terlibat. Titik awal untuk menjadi guru yang baik adalah memiliki kepribadian yang sehat, berwawasan luas, dengan ciri-ciri yang berkaitan dengan pembentukan keterampilan kepribadian tersebut di atas. 2. Guru adalah pendidik profesional yang mengembangkan kepribadian atau karakter siswa. Penguasaan total keterampilan kepribadian seorang guru akan sangat membantu dalam upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan diri sebagai orang yang dapat dipercaya (trustworthy) dan ditiru, siswa cenderung secara psikologis memiliki keyakinan terhadap apa yang diajarkan guru. 3. Kepribadian guru selalu dianggap perlu dengan kapasitas pedagogis atau profesional. Jika seorang guru melakukan perbuatan yang memalukan atau melanggar norma yang berlaku di masyarakat, masyarakat cenderung cepat bereaksi. Hal itu berdampak pada berkurangnya kewenangan guru yang terlibat dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. (4). Kapasitas kepribadian guru mempengaruhi pembelajaran dan perkembangan kepribadian siswa. (Akhmad Sudrajat, 2012).

Revolusi Industri 4.0 mengharuskan bidang pendidikan untuk kreatif, berpikir kritis, mampu menguasai teknologi dan literasi digital, dan perubahan ini dimulai dari kompetensi pengajar. Guru dituntut untuk mengubah metode dan konsep belajar. Revolusi Industri 4.0 menginginkan pemanfaatan perkembangan teknologi dalam informasi dalam usaha meningkatkan kualitas proses kbm dan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi hal yang penting.

Organisasi Pendidikan, Keilmuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa Bangsa mendata permasalahan yang termuat di Global Education Monitoring (GEM) laporan tahun 2016 yaitu pendidikan di Indonesia menduduki ranking 10 dari 14 negara berkembang. Guru Indonesia ada di urutan terakhir dari 14 negara berkembang di dunia (Detik. com, 4 Desember 2018). Masalah pendidik beragam, salah satunya adalah kompetensi guru sebesar 53,02 di bawah standar minimal (SKM) nasional sebesar 55. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi utama, rata-rata nasional hanya mencapai 48,94 (Kemdikbud. go.id, 10 Desember 2018). Penyebab rendahnya kompetensi guru salah satunya adalah program Peningkatan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB) guru yang masih rendah. Program PKB dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pengembangan diri karena ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang.

Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Menuju Era Revolusi Industri 4.0 yang menggunakan ketrampilan teknologi diharapkan membawa perubahan yang penting dalam pendidikan di negara kita. Perubahan sistem pendidikan akan berpengaruh terhadap tenaga pendidik terutama dalam pemenuhan tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang dapat mengikuti Revolusi Industri 4.0. Qusthalani dalam laman rumah belajar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud.go.id, 10 Desember 2018) menyebutkan lima kompetensi yang harus dipersiapkan guru memasuki era Revolusi Industri 4.0, yaitu, pertama, *educational competence*, kompetensi pembelajaran berbasis internet sebagai *basic skill*; kedua, *competence for technological commercialization*. Artinya seorang guru harus mempunyai kompetensi yang akan membawa peserta didik memiliki sikap *entrepreneurship* dengan teknologi atas hasil karya inovasi peserta didik; ketiga, *competence in globalization*, yaitu, guru tidak gagap terhadap berbagai budaya dan mampu menyelesaikan persoalan pendidikan. Keempat, *competence in future strategies* dalam arti kompetensi untuk memprediksi dengan tepat apa yang akan terjadi di masa depan dan strateginya, dengan cara *joint-lecture*, *joint-research*, *joint-resources*, *staff mobility*, dan rotasi. Kelima, *conselor competence*, yaitu kompetensi guru untuk memahami bahwa ke depan masalah peserta

didik bukan hanya kesulitan memahami materi ajar, tetapi juga terkait masalah psikologis akibat perkembangan zaman.

Berdasarkan konteks yang dijelaskan di atas, penelitian ini akan menggali karakteristik tim, kepribadian, dan motivasi kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi isu-isu kritis sebagai berikut:

1. dalam undang-undang, guru dan instruktur harus memiliki empat kemampuan dengan keterampilan pendidikan, keterampilan profesional, keterampilan kepribadian, dan kemampuan sosial. Namun, sejauh ini, pemerintah belum bisa mengukur kapasitas secara keseluruhan. Ini adalah ukuran kompetensi sosial dan kepribadian.
2. Rendahnya kerjasama antar guru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Tingkat berbagi tingkat rendah untuk dioperasikan.
4. Inefisiensi hasil menunjukkan bahwa hasil tidak dapat mencapai hasil sesuai standar yang ditetapkan. Misalkan pemahaman tentang tujuan menurun. Dalam hal itu kerjasama antar guru berkurang, dan kapasitas guru adalah kapasitas guru, dan kepuasan guru tidak terjadi.
5. Isu rendahnya motivasi guru yang meningkatkan kualitas guru, alokasi lokal memang penting, tapi tidak ada kualitas dan sinonimnya. Guru masih belum yakin akan kebutuhan akan ancaman kebebasan berpikir dan ancaman keamanan dan ancaman keamanan. Kebutuhan sosial telah menerima guru,

berteman, berasosiasi, membangun jalinan, dicintai, dan diterima dalam kelompok kerja. Guru juga butuh harga diri dan disukai.

C. Pembatasan Masalah

Berangkat dari mengidentifikasi masalah-masalah yang diuraikan di atas, peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh karakteristik kelompok dan kepribadian terhadap motivasi kerja. Penelitian dilakukan pada guru SMK di Jakarta Timur I.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam identifikasi masalah, maka batasan dan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik tim berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
3. Apakah karakteristik tim mempengaruhi kepribadian?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis: penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dalam manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan karakteristik tim, kepribadian, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis: hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada beberapa pihak, yaitu:

a) Guru SMK, penelitian ini diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan mengenai motivasi kerja guru SMK di Indonesia khususnya guru SMK di Jakarta Timur.

b) Mahasiswa dan masyarakat umum, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa khususnya yang mengambil jurusan manajemen pendidikan dan pihak lain yang tertarik untuk meneliti karakteristik tim, kepribadian, dan motivasi kerja.

c) Peneliti: berguna dalam menambah pengetahuan untuk memecahkan masalah mengenai motivasi kerja.

3. Bagi pemerhati pendidikan memberikan informasi dan wawasan tentang perkembangan reformasi pendidikan untuk dijadikan acuan dan bahan kajian dalam menerapkan nilai-nilai pendidikan tersebut di lingkungan dan tempat tinggalnya.