

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menyongsong era tinggal landas dan memasuki Program Pembangunan Jangka Panjang Tahap (PJPT) II, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Sejalan dengan itu, dunia pendidikan mau tidak mau harus memasuki era peningkatan kualitas. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, komponen guru mutlak tidak dapat diabaikan, mengingat guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam pendidikan. Dengan demikian, pembinaan guru sejalan dengan upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru, pejabat pembina guru, anggota keluarga, maupun tokoh serta warga masyarakat dalam berpola pikir, berbuat dan perilaku, termasuk dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dianutnya. Dengan demikian, nilai-nilai budaya tersebut mutlak perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan serta agar mendukung program pembinaan guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Pentingnya perhatian terhadap nilai-nilai budaya terhadap pembinaan guru terlihat dan didukung oleh kenyataan-kenyataan hasil studi awal dari penelitian

ini. Evidensi-evidensi menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya tradisional Jawa, seperti *ewuh pekeuh*, *sungkan*, *ora tegelan* (tidak sampai hati), *tertutup*, *prinsip penghormatan*, *menjaga kerukunan*, *prinsip penyampaian pesan tidak terus terang*, *sasmito*, *samudana*, *halus* atau *pinsip kena iwake ora buthek banyune* (kena ikannya tidak keruh airnya) dan penafsiran yang salah terhadap nilai-nilai budaya *alon-alon waton kelakon*, *sabar*, *nrimo*, serta nilai-nilai budaya *hidup prasaja* (sederhana), *prihatin* masih melekat dan memberikan kecenderungan-kecenderungan dalam pelaksanaan pembinaan guru yang ada di lapangan saat ini. Hal-hal tersebut terlihat dan tersirat pada kenyataan-kenyataan belum adanya kerja sama yang intensif dan mesra namun tidak atau belum pernah ada saran maupun kritik yang saling disampaikan antara Dinas P dan K dengan Kanwil Depdikbud maupun dengan organisasi dan instansi lainnya seperti IKIP Yogyakarta, Universitas Gajah Mada (UGM), maupun dengan Perguruan Tinggi Swasta yang ada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, organisasi persatuan guru (PGRI), maupun dengan Dinas Perindustrian dan Dinas Pariwisata. Kecuali itu, perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) belum atau

tidak mempunyai sekolah binaan dalam rangka keterpaduan dan kesepadanan (link and match) di antara lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan di berbagai jenis dan jenjang.

Lebih kongkret lagi, kaitan yang berupa pewarnaan maupun kecenderungan-kecenderungan oleh adanya nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang masih melekat terlihat pada masih kentalnya prinsip hormat yang berlebihan, sehingga terkesaan sangat takut pihak guru saat menghadap kepala Cabang Dinas P dan K. Di samping itu; saran, masukan, apalagi kritik belum pernah ada, terlihat dari pernyataan yang disampaikan oleh pihak guru maupun Dinas P dan K atas tidak tahunya atas disewakannya gedung milik PGRI kepada pihak BKKBN Daerah Istimewa Yogyakarta, bukannya untuk kegiatan-kegiatan pembinaan guru.

Keadaan ini juga didukung oleh pendapat kepala PGRI kabupaten Sleman bahwa untuk masyarakat Yogyakarta pola hubungan antara atasan dengan bawahan, termasuk antara guru dengan pihak pembinanya dapat diibaratkan mempunyai pola "*kawula-gusti atau raja-rakyat*", sehingga sangat kecil kemungkinan pihak guru protes atas perlakuan terhadapnya oleh para atasan maupun pembina mereka. Misalnya, program kerja PGRI saat ini masih memfokuskan kepada konsolidasi anggota untuk

mengumpulkan dana sebanyak-banyaknya dan tidak ada protes merupakan hal yang wajar. Contoh lainnya adalah cerita pengalaman dilarangnya kerja sama seorang kepala sekolah dengan dosen-dosen matematika IKIP Yogyakarta oleh koordinator Ranting Dinas P dan K, dengan alasan tidak perlu mencari penatar dari luar, mengingat orang-orang intern saja sudah ada. Setelah itu, kepala sekolah tersebut memilih bersikap "diam" dan tidak mau dikatakan "*neko-neko*" (macam-macam).

Kecenderungan-kecenderungan lainnya adalah adanya kondisi "*adem ayem*" (terkesan tidak ada suatu masalah) di lingkungan sekolah yang mempunyai prestasi rendah, yang menurut kepala sekolah selalu dicari pemecahan "*piye apike*" (bagaimana baiknya) pada hal di sekolah tersebut sebenarnya penuh dengan masalah, seperti tingkat kedisiplinan dan kekompakkan sebagian guru yang rendah, kualitas kepala sekolah yang sangat tidak memadai. Keadaan ini tersirat sikap, pernyataan, dan perlakuan guru yang segalanya "*sumonggo*" (terserah) kepala sekolah. Oleh karena itu, kesan yang muncul adalah pola kerja yang *tidak ngoyo, alon-alon waton kelakon, sabar, asal cukup atau asal mlampah* dalam arti yang kurang pas.

Disamping itu, kepala Ranting Dinas P dan K

tidak bersedia dikatakan "mlempem" (masa bodoh, pasif, tidak ngoyo, asal dinilai cukup oleh atasan) atas rendahnya kerja sama antara pihaknya dengan pihak Dinas perindustrian maupun pariwisata untuk lebih mengintensifkan pelaksanaan pembinaan guru saat ini, meskipun kenyataan yang ada memang begitu, seperti ada kesan "saling menunggu" dan ada kerja sama dengan IKIP hanya saat ada mahasiswa yang melaksanakan kegiatan KKN di wilayahnya, yang berupa ikut membantu mengajar dan atau membantu program sekolah di wilayahnya. Demikian pula, kerja sama dengan instansi lainnya.

Sikap dan sifat tertutup tidak berani berterus terang juga terlihat ada di pihak Jurusan Administrasi Pendidikan IKIP Yogyakarta melalui pernyataan ketua jurusan bahwa berkenaan dengan pola kerja sama antara IKIP dengan Dinas P dan maupun Kanwil Depdikbud Daerah Istimewa Yogyakarta belum terpola secara sistematis. Contoh disebutkan pula bahwa permintaan seorang penceramah atau penatar, pada umumnya bersi fat pribadi dan langsung menembak orangnya bukan secara hirarkhis melalui rektor dan selanjutnya diteruskan ke jurusan untuk menunjuk orangnya. Di samping itu, peta jurusan atau dosen untuk memajukan maupun dalam rangka memajukan jurusan. Namun demikian, saran, masukan, apalagi kritik belum pernah disampaikan kepada rektor.

Penerapan nilai-nilai budaya alon-alon waton kelakon dan "*asal mlampah*" (asal jalan) terlihat juga dalam pelaksanaan pembinaan guru, terlihat belum pernah ada kegiatan kunjungan oleh sekolah berprestasi rendah ke sekolah favorit untuk mengadakan studi banding - "*ngangsu kawruh*" (studi banding) baik atas inisiatif kepala sekolah maupun penilik sekolah. Namun demikian, nilai-nilai budaya seperti pola hidup *prasaja*, *prihatin*, *sabar*, dan *nrimo* dalam arti positif, sikap dan perilaku *tepa seliro*, *unggah-ungguh* sampai saat ini diakui oleh para guru, pembina guru, maupun tokoh masyarakat masih relevan dan perlu dipertahankan. Di samping itu, nilai-nilai budaya *feodalisme*, *bapakisme*, maupun *pimpinan hendanya juga berfungsi sebagai "suh"* (*tali pengikat*), *prinsip hormat* terutama dikaitkan dengan usia maupun kedudukan seseorang, dan prinsip *kena iwake ora buthek banyune* menunjukkan betapa cukup mudahnya bagi para pembina untuk melaksanakan tugas pembinaan guru dan para tokoh masyarakat untuk mendukung pelaksanaannya. Namun demikian, hal yang tidak boleh diabaikan adalah bentuk keteladanan yang nyata dalam kehidupan dan perilaku sehari-hari termasuk dalam melaksanakan pembinaan guru, baik di lingkungan sekolah, kedinasan, keluarga, maupun di masyarakat.

1. Kebinekaan Budaya Masyarakat Indonesia

Bangsa Indonesia yang mendiami Sabang sampai Merauke terdiri dari berbagai suku bangsa, yang menunjukkan gejala aneka warna kebudayaan (Koentjaraningrat, 1988:30-31). Setiap suku bangsa dengan ciri dan keunikan kebudayaannya tersebut semula menempati suatu wilayah tertentu. Sejalan dengan perkembangan pembangunan di segala bidang kehidupan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia, perubahan atau pergeseran nilai-nilai budaya yang dianut warga masyarakat sangat mungkin terjadi. Namun demikian, untuk masyarakat di pedesaan dan masyarakat perkotaan yang tumbuh akibat adanya urbanisasi ke kota-kota yang masih mempunyai lapangan kerja dan kesempatan mencari nafkah masih terbatas membuat orientasi suku bangsa malahan menjadi intensif. Dengan demikian sangat dimungkinkan, nilai-nilai budaya lokal masih dominan, serta mewarnai pola pikir, perilaku dan perbuatan seluruh warga masyarakat termasuk para aktor pendidikan dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam melaksanakan program pembinaan guru. Di wilayah propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, misalnya, budaya Jawa mendominasi perikehidupan

warga masyarakat, terutama penduduk asli. Warga masyarakat yang tinggal di wilayah ini berasal dari hampir seluruh wilayah Indonesia. Oleh karena itu, tidak dikuasai dengan benar nilai-nilai budaya Jawa yang luhur oleh generasi Jawa saat ini, friksi di antara kelompok masyarakat yang ada, dan atau melunturnya nilai-nilai budaya dari suku bangsa tertentu yang kemungkinan sesuai dengan tuntutan pembangunan saat ini dimungkinkan terjadi serta menyebabkan nilai-nilai budaya Jawa yang ada tidak mendukung program peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan khususnya program pembinaan guru.

2. Peranan Pembinaan Guru terhadap Usaha Peningkatan Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan meliputi dimensi proses dan dimensi produk pendidikan. Apabila dilihat sistem pendidikan yang terdiri dari subsistem input, proses, dan output; kualitas produk pendidikan tidak dapat terlepas dari kualitas proses pendidikan yang ada. Di dalam proses pendidikan, khususnya pada jenjang sekolah dasar (SD) oleh karena guru merupakan ujung tombak setiap pelaksanaan inovasi maupun kebijaksanaan baru di bidang pendidikan, pembinaan komponen guru merupakan komponen yang sangat strategis. Pembinaan guru mempunyai tujuan

memberikan pelayanan dan bantuan kepada guru agar menjadi guru yang lebih bermutu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. (Oteng Sutisna, 1983:223). Dengan upaya meningkatkan kualitas guru, kualitas pendidikan diharapkan dapat meningkat. (SK. No.26/Menpan/1989). Pembinaan guru atau upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah terutama menjadi tanggung jawab pihak guru serta lembaga yang memperkerjakan guru tersebut, mulai dari merencanakan, melaksanakan, evaluasinya. (Castteter, 1981:313). Secara individual maupun kelompok, guru merupakan bagian dari mempunyai pola pikir, perilaku dan berbuat sehari-hari sesuai dengan nilai-nilai budaya yang dianutnya, termasuk dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dilepaskan dari pengaruh nilai-nilai budaya masyarakat sekitarnya.

B. Pelaksanaan Pembinaan Guru dalam Konteks Nilai-nilai Budaya

Menurut Daniel L. Duke (1987:59), sekolah tempat guru dan kepala sekolah bertugas, serta Dinas P dan K maupun Kanwil Depdikbud tempat ara pejabat pembina guru melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh nilai-nilai, tradisi-tradisi yang berlaku, dan

budaya yang ada. Oleh karena itu, pembangunan sistem pendidikan Nasional diarahkan untuk mewujudkan tercapainya ketahanan nasional yang mantap serta terwujudnya masyarakat yang majun yang berakar pada kebudayaan bangsa, dan persatuan nasional yang berwawasan Bhineka Tunggal Ika berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 (UUSPN, No.2 tahun 1989) sangat tepat. Hasil pendidikan yang mempunyai kualitas dan relevansi dengan pembangunan (link and match) serta berlandaskan akar budaya bangsa akan tercapai apabila para pengelola pendidikan khususnya guru itu sendiri mempunyai kualitas yang memadai serta mempunyai wawasan dan orientasi kepada nilai-nilai budaya bangsanya. Guru yang demikian ini membutuhkan pembinaan yang sesuai, terus menerus dan berkesinambungan.

Berkaitan dengan keunikan berbagai suku bangsa dan tingkat mobilitas yang cukup tinggi, interaksi dan komunikasi di antara etnis sangat dimungkinkan terjadi di seluruh propinsi di Indonesia. Di samping itu, lingkungan dapat membawa ke arah perspektif dan orientasi baru yang kemungkinan berbeda bahkan dapat bertentangan dengan nilai-nilai budaya yang dianut oleh seluruh warga masyarakat termasuk guru dan pembina generasi sebelumnya. Hal tersebut

memungkinkan terjadinya tidak dikenal dan tidak dipergunakannya nilai-nilai budaya luhur antar generasi.

Terputusnya pewarisan nilai-nilai budaya bangsa yang luhur dalam pembinaan guru dari generasi tua ke guru generasi berikutnya akan dapat berakibat salah tafsir terhadap dan kemudian menyebabkan timbulnya pergeseran ke arah nilai-nilai budaya baru yang kemungkinan bertentangan dengan nilai-nilai sebelumnya, tetapi masih relevan dengan program pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan saat ini. Terputusnya nilai-nilai budaya kemungkinan akan menyebabkan timbulnya friksi antara aktor-aktor pendidikan dari generasi tua dengan generasi berikutnya, antara aktor pendidikan dari kelompok etnis yang satu dengan kelompok etnis yang lain, atau melunturnya nilai-nilai budaya dari kelompok etnis tertentu akibat adaptasi, sosialisasi, dan enkulturasi serta akulturasi para aktor pendidikan yang menyebabkan terbentuknya budaya yang kurang sesuai dengan tuntutan pembangunan dunia pendidikan itu sendiri maupun pembangunan secara keseluruhan, atau dapat melunturnya nilai-nilai jati diri bangsa Indonesia.

**B. Paradigma Penelitian : Pelaksanaan Pembinaan Guru
dalam Konteks Nilai-nilai Budaya Tradisional Jawa
sebagai Fokus Kajian**

1. Beberapa Catatan tentang Paradigma

Dengan tujuan untuk mencari "makna" terhadap fokus penelitian yang merupakan masalah sosial yang sangat kompleks dan rumit, sebuah paradigma mempunyai peranan yang amat penting. Hal ini sesuai fungsi paradigma sebagai pengarah sebuah penelitian, karena paradigma merupakan suatu perangkat kepercayaan, nilai-nilai, dan pandangan tentang dunia sekitar. (Nasution, 1988:2). Paradigma merupakan alat bantu bagi ilmuwan dalam merumuskan apa yang dipelajari, persoalan apa yang harus dijawab, bagaimana menjawabnya, serta aturan-aturan apa yang harus diikuti dalam menginterpretasikan informasi yang diperoleh. (Moleong, 1988: 26). Demikian pula, Lincoln dan Guba (1986:15) mengatakan bahwa :

Paradigm represent a distillation of what we think about the world (but can not prove). Our action in the world, including action that we take as inquirer can not occur without reference to those paradigm, as we think, so we act".

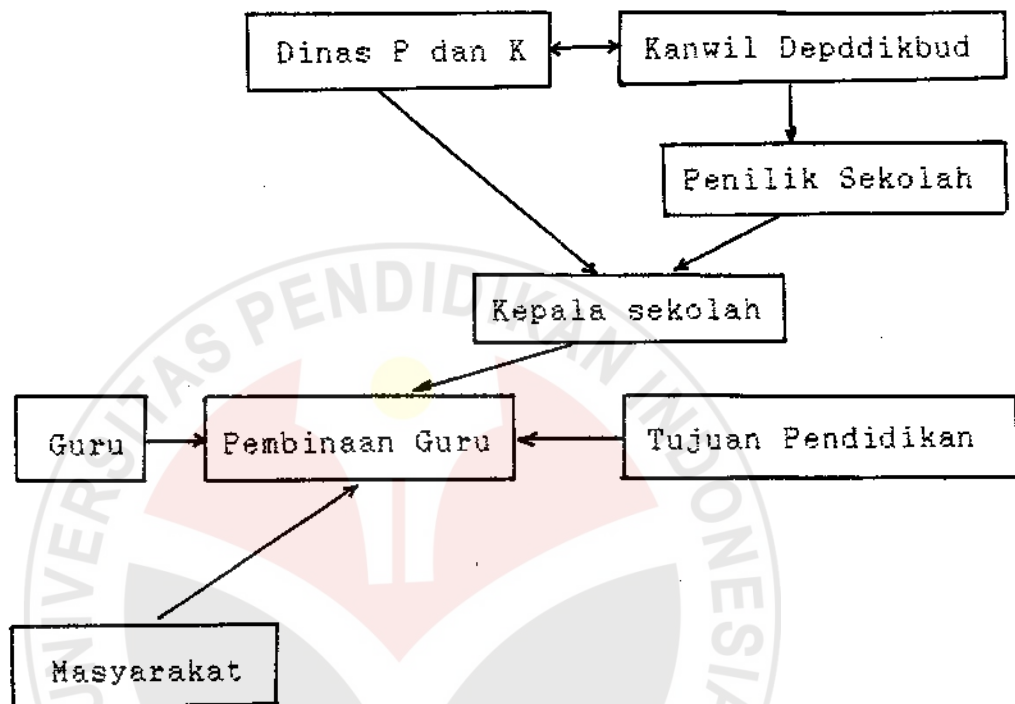
Sebuah paradigma dalam sebuah penelitian mengarahkan kepada hal-hal yang penting, absah, masuk akal, dan menuntun langkah-langkah penelitian.

2. Paradigma Pelaksanaan Pembinaan Guru dalam Konteks Nilai-nilai Budaya Tradisional Jawa

Pembinaan guru dalam kondisi apa adanya mencakup dua hal. *Yang pertama*, aktor-aktor atau pihak-pihak yang memungkinkan terjadinya kegiatan pembinaan guru tersebut dapat berupa seseorang yang secara struktural formal menjadi atasan guru yang meliputi aparat Kanwil Depdikbud maupun Dinas P dan K, sesama guru, anggota keluarga, dan warga masyarakat yang meliputi tetangga, tokoh agama maupun tokoh masyarakat.

Yang kedua, pembinaan guru dapat dilihat dari sisi lingkungan, forum-forum, atau media-media yang memungkinkan proses terjadinya. Jenis-jenis lingkungan tersebut mencakup lingkungan sekolah, keluarga, lingkungan keagamaan, maupun lingkungan masyarakat. Dari konteks guru dan pembina sebagai warga masyarakat, kegiatan pembinaan guru yang dilakukan tidak terlepas dari falsafah hidup yang diyakininya serta nilai-nilai budaya yang berlaku pada masyarakat di sekitarnya.

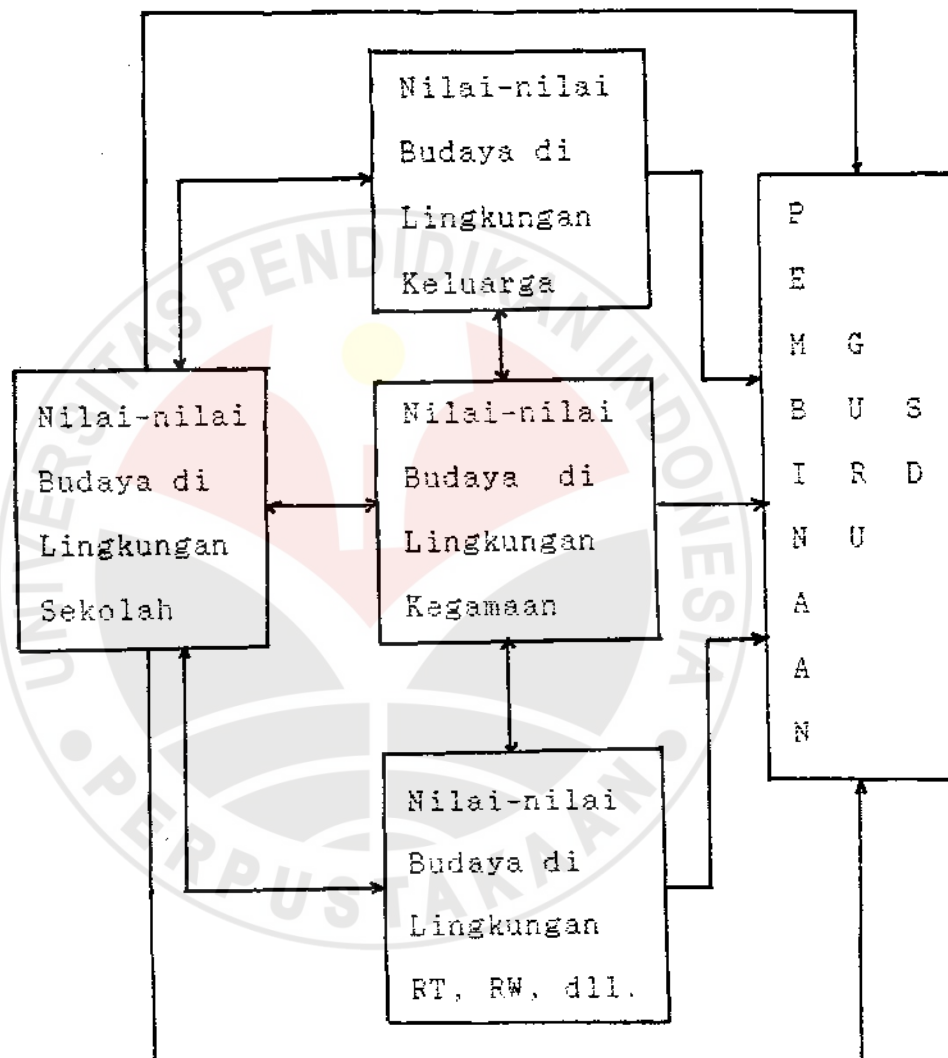
Dengan demikian, paradigma pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembinaan guru sekolah dasar secara bagan ditunjukkan oleh gambar di bawah ini.



Keluarga Guru, Orang tua Siswa,
Tetangga, Tokoh Masyarakat,
Tokoh Agama, Pihak Industri, dll

Gambar 1 : Paradigma Pihak-pihak Yang Terlibat dalam
Pembinaan Guru Sekolah

Ditinjau dari konteks nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang berlaku di berbagai lingkungan, paradigma pelaksanaan pembinaan guru sekolah dasar ditunjukkan oleh gambar di bawah ini.



Gambar 2 : Paradigma Pembinaan Guru Sekolah Dasar dalam Konteks Nilai-nilai budaya Tradisional Jawa

D. Perumusan Masalah dan Fokus Penelitian

1. Perumusan Masalah

Saat ini, Bangsa Indonesia menghadapi masalah kualitas sumber daya manusia di dalam meneruskan pembangunan, khususnya menjelang era tinggal landas. Menghadapi era peningkatan kualitas sumber daya manusia, pembangunan bidang pendidikan mempunyai arti yang sangat strategis. Upaya apapun dalam rangka meningkatkan kualitas dan pembangunan pendidikan, guru merupakan komponen yang penting dan tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, pembinaan mutu guru secara terus menerus, berkesinambungan, dan komprehensif juga merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Semenjak pemerintahan orde baru, pembangunan termasuk bidang pendidikan terus digalakkan dan bahkan pembinaan mutu guru selalu disertai buku panduan, pedoman, petunjuk pelaksanaan (juklak) maupun petunjuk teknis (juknis)nya dan menyertakan pihak-pihak terkait, seperti : pihak guru sendiri, kepala sekolah, penilik sekolah, kanwil Depdikbud dan Dinas P dan K. Soewono, (1991:11-14). Namun demikian, mengapa sampai saat ini, kualitas guru masih banyak mendapat kritikan dan dikeluhkan ?. Bahkan, menyangkut

pembinaan guru; mengapa kesan yang muncul menunjukkan adanya kerumitan ?. Kerumitan tersebut disebabkan oleh keterbatasan dana (Mendikbud, Pikiran Rakyat, 4-7-1983) dan sejumlah kasus yang mencerminkan belum seperti diharapkan kegiatan pembinaan guru saat ini, seperti : kasus pemotongan gaji guru (Kompas, 23-1-1993), beberapa kepala sekolah SD dipaksa untuk membeli buku paket (Berita Nasional, 10-2-1993), kasus sejumlah 117.000 orang guru dan kepala sekolah di Jawa Barat merasa repot dan bingung dengan adanya dua atasan (Pikiran Rakyat, 15-6-1991), serta sebanyak 2.520 orang guru dan kepala sekolah SD mengajukan pensiun muda karena merasakan berat dengan adanya beban yang datangnya bertubi-tubi dan bertumpuk-tumpuk dari instansi yang menjadi atasan mereka. (Pikiran Rakyat, 15-6-1991). Di samping itu, pembinaan guru melalui permutasian maupun untuk mengatasi masalah pemerataan guru cenderung memperumit permasalahan yang menyangkut guru SD tersebut. Hal ini disinyalir menyangkut kultur atau budaya yang terlihat belum disentuh di dalam menangani masalah guru SD. (Mimbar Pendidikan, 1992:3) (Soepardjo Adikusumo, 1992:37) (Supriyoko, Kompas, 21-6-1990).

Upaya pembinaan mutu guru yang dilaksanakan

sampai saat ini bertujuan agar guru memenuhi kriteria, yaitu guru mempunyai kewenangan mengajar, mampu melaksanakan tugas membimbing, mengajar, dan atau melatih. (UUSPN, pasal 1 dan 27), serta mampu menafsirkan dan memanfaatkan hasil bidang penelitian pendidikan (Sahertian, 1990:5). Kriteria inilah kiranya merupakan gambaran guru ideal saat ini maupun masa yang akan datang. Kecuali itu, guru sebagai aparat yang ikut bertanggung jawab dalam pembangunan bidang pendidikan senantiasa dituntut agar mampu menjadi contoh yang baik (digugu dan ditiru) bagi warga masyarakat di sekitarnya, dalam hal ketekunan, kesungguhan dalam hal terus belajar meningkatkan pengetahuan dan kemampuan melaksanakan tugas kedinasan, kemasyarakatan, dan pembangunan. Sebagai konsekuensi tuntutan idealisme terhadap profesi guru, pembangunan, serta kemajuan ilmu dan teknologi; komponen guru tersebut harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan personel guru yang baik tersebut membutuhkan kualitas administrator dan proses administrasi yang baik pula, serta kemauan untuk terus meningkatkan diri pada pihak guru. Keadaan ini, berarti, membutuhkan faktor ekstrinsik yang mendukung serta faktor

intrinsik yang memadai pula. Keadaan ini sejalan dengan sinyalemen bahwa tingkat kemandirian pihak guru dan kesalahan manajemen dalam menangani guru. (Ace Suryadi, Kompas :22-3-1992), berkaitan dengan masalah mental dan lemahnya monitoring (Soewono, 1992:2), dan kebiasaan bekerja tanpa rencana yang baik dan tidak berkelanjutan (Sarwono Kusumaatmaja, Pelita :28-9-1991), termasuk belum adanya pola pembinaan karir guru yang sistematis (Oteng Sutisna, 1990:23). Oleh karena itu, permasalahan berikutnya adalah bagaimanakah pendapat dan harapan guru dan pihak pembina guru, anggota keluarga, dan tokoh masyarakat terhadap pembinaan guru?. Dari sisi budaya, kelemahan mental sebagian besar warga masyarakat kita di antaranya adalah suka menerabas, kurang menghargai mutu, kurang percaya diri, kurang bertanggung jawab, dan kurang berdisiplin murni. (Koentjoroningrat, 1984:37-43). Setiap orang, termasuk guru dan para pembina guru dalam berperilaku selalu menurut nilai-nilai yang diyakininya. Dengan demikian, kegiatan pembinaan guru di lapangan sampai saat ini tidak terlepas dari nilai-nilai budaya yang berlaku di lingkungan sekolah dan kedinasan lainnya, keluarga, maupun masyarakat. Dengan demikian, permasalahan

berikutnya yang perlu dikaji adalah bagaimanakah kaitan nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang melekat pada pihak guru dan pembina guru, anggota keluarga, dan tokoh masyarakat terhadap pelaksanaan pembinaan guru ?.

Semenjak pemerintah melakukan penyempurnaan kurikulum tahun 1974, program pembinaan guru dilaksanakan di antaranya melalui kegiatan kelompok kerja guru (KKG), kelompok kerja guru bidang studi (KKGBS), memanfaatkan pusat kegiatan guru (PKG), kelompok kerja kepala sekolah (KKKS), maupun kelompok kerja penilik sekolah (KKPS), serta dimonitor oleh Kanwil Depdikbud dan Dinas P dan K. Namun menurut hasil penelitian Aswarni Sujud, dkk (1992), kontribusi guru dalam KKG masih rendah. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh nilai-nilai budaya tradisional Jawa, seperti "asal mlampah" (asal jalan) masih melekat pada pihak guru, kepala sekolah maupun penilik sekolah. Oleh karena itu, masalah berikutnya adalah bagaimanakah mengembangkan dan memanfaatkan nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang melekat pada pihak guru, pembina, anggota keluarga, tokoh dan warga masyarakat agar menjadi landasan yang kokoh bagi pelaksanaan pembinaan guru ?.

2. Fokus Penelitian

Mengacu kepada permasalahan-permasalahan pokok di atas, fokus penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian.

a. Bagaimanakah kaitan antara nilai-nilai budaya tradisional Jawa terhadap pelaksanaan pembinaan kemampuan profesional guru di lingkungan sekolah ?

- 1) Bagaimanakah pendapat serta harapan guru dan pembina terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam prinsip hormat, menjaga kerukunan, ewuh pakewuh, metode sasmito, dan fungsi pembina sebagai "suh" di dalam proses pembinaan guru ?
- 2) Bagaimanakah penerapan prinsip hormat, menjaga kerukunan, dan menghindari pertentangan di dalam proses pembinaan guru pada sekolah yang berprestasi maupun yang kurang berprestasi ?
- 3) Bagaimanakah nilai-nilai budaya ewuh pakewuh, tidak sampai hati, dan prinsip hormat diterapkan dalam proses pembinaan guru yang seharusnya demokratis serta memperhatikan kelebihan maupun kekurangan masing-masing guru ?
- 4) Bagaimanakah nilai-nilai feodalisme dan fungsi pembina sebagai "suh" berperan dalam proses pembinaan guru di lingkungan sekolah yang seharusnya dilaksanakan dengan cara-cara yang sistematis dan mengikutsertakan kerja sama dengan instansi di luar Kanwil Depdikbud maupun Dinas P dan K ?

5) Aspek-aspek pembinaan guru yang manakah yang berlangsung dan bagaimana penghambatan terjadi oleh nilai-nilai ewuh pakewuh, prinsip hormat, prinsip menjaga kerukunan, alon-alon waton kelakon, dan feodalisme di lingkungan sekolah ?

b. Bagaimanakah kaitan antara peluang yang tercipta di lingkungan keluarga bagi aktifitas pembinaan guru dengan nilai-nilai budaya tradisinal Jawa ?

- 1) Bagaimanakah pendapat serta harapan guru dan anggota keluarga terhadap suasana keluarga dikaitkan dengan program pembinaan kemampuan profesional guru dan nilai-nilai yang terkandung dalam prinsip hormat, menjaga kerukunan, dan ewuh pakewuh ?
- 2) Bagaimanakah nilai-nilai prinsip hormat, menjaga kerukunan, dan metode "kena iwake ora buthek banyune" berperan membentuk suasana keluarga yang mendukung proses pembinaan guru ?
- 3) Peran apakah yang diberikan oleh keluarga terhadap pelaksanaan program pembinaan guru ?
- 4) Bagaimanakah perbedaan peran yang diberikan oleh tingkat pendidikan anggota keluarga terhadap pelaksanaan pembinaan guru ?
- 5) Aspek-aspek pembinaan guru yang manakah yang terdukung dan bagaimana terhambatnya oleh nilai-nilai ewuh pakewuh, prinsip hormat, dan menjaga kerukunan di lingkungan keluarga ?

c. Bagaimanakah kaitan antara nilai-nilai budaya tradisio-

nal Jawa dengan suasana yang terciptakan oleh lingkungan keagamaan dan masyarakat yang mendukung proses pembinaan kemampuan profesional guru ?

- 1) Bagaimanakah pendapat dan harapan tokoh agama dan tokoh masyarakat terhadap peranan yang seharusnya diberikan oleh lingkungan sekolah, keluarga, keagamaan, dan masyarakat terhadap program pembinaan guru sehubungan masih kuatnya nilai-nilai prinsip hormat, menjaga kerukunan, "kena iwake ora buthek banyune", "menang ora kanthi ngasorake" dikatkan dengan proses pembinaan guru saat ini ?
 - 2) Bagaimanakah peranan yang diberikan oleh lingkungan keagamaan dan lingkungan masyarakat kepada program pembinaan guru sehubungan masih kuatnya nilai-nilai ewuh pakewuh, prinsip hormat, metode sasmito dan prinsip kena iwake ora buthek banyune ?
 - 4) Aspek-aspek pembinaan guru yang manakah yang terdu- kung dan terhambat oleh suasana yang terciptakan oleh lingkungan keagamaan dan lingkungan masyarakat dikaitkan dengan masih kuatnya nilai-nilai prinsip hormat, menjaga kerukunan, metode kena iwake ora buthek banyune dan menang ora kanthi ngasorake ?
- d. Dengan masih cukup kuatnya nilai-nilai budaya ewuh pake- wuh, prinsip hormat, menjaga kerukunan, dan metode kena iwake ora buthek banyune baik di lingkungan sekolah dan kedinasan, keluarga, keagamaan, serta masyarakat; landasan-landasan apakah yang harus diperhatikan dan bagaimanakah memanfaatkannya di dalam pembinaan guru ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yang pertama ingin mengungkap pendapat dan harapan pihak guru dan pembina, anggota keluarga guru, tokoh agama dan tokoh masyarakat terhadap peranan nilai-nilai budaya tradisional Jawa, seperti prinsip hormat, menjaga ketetraman, ewuh pakewuh, alon-alon waton kelakon, dan prinsip kena iwake ora buthek banyune dalam pelaksanaan pembinaan guru di lapangan saat ini. Yang ke dua, menganalisis dan menyingkap makna peranan nilai-nilai budaya tradisional Jawa tersebut dalam pembinaan profesionalisme, karir, dan kesejahteraan guru di lingkungan sekolah. Yang ke tiga, ingin mengetahui dan menyingkap makna peranan nilai-nilai budaya tradisional Jawa tersebut dalam menciptakan suasana baik mendukung maupun menghambat terhadap pelaksanaan pembinaan guru, baik di lingkungan keluarga, keagamaan, maupun masyarakat. Yang ke empat, dapat mengangkat landasan-landasan pemikiran yang dapat diperhatikan dan dimanfaatkan dalam pelaksanaan pembinaan guru, sesuai dengan pendapat, harapan, tradisi, dan nilai-nilai budaya, serta permasalahan yang dirasakan dan dihadapi oleh pihak guru dan pembina, maupun masyarakat Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya, berkaitan dengan perluasan wawasan dan pengetahuan tentang konsep-konsep dan teori administrasi pendidikan pada umumnya serta administrasi personel pendidikan pada khususnya.

Penelitian ini diharapkan juga memberikan manfaat bagi berbagai pihak untuk ikut berpartisipasi secara nyata dalam proses pembinaan guru. Pihak yang pertama adalah guru sekolah dasar semakin sadar bahwa kegiatan pembinaan diri merupakan nilai-nilai budaya yang melekat pada dirinya mulai dalam bentuk pola pikir, sikap, dan perilaku nyata. Yang ke dua, pejabat pembina guru, organisasi profesi guru (PGRI) untuk secara bersama-sama mengambil langkah-langkah kongkret menghapus nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang menghambat dan tidak sesuai dengan program pembangunan bidang pendidikan, mengembangkan nilai-nilai budaya tradisional yang sesuai, dan mampu memberikan urunan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan khususnya terhadap program pembinaan guru yang berakar dan bercirikan pada nilai-nilai budaya bangsa.