

BAB V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Mulai dari Dinas P dan K tingkat propinsi sampai tingkat ranting maupun dari tingkat Kanwil Depdikbud sampai tingkat Kan dep Dikbud, pembinaan guru SD di propinsi Daerah Istimewa Yogya karta berjalan. Pembinaan guru SD yang berjalan ini juga diwarnai oleh nilai-nilai budaya Jawa yang masih melekat pada guru, kepala sekolah, penilik sekolah, dan aparat Dinas P dan K serta aparat Kanwil Depdikbud, anggota keluarga, tokoh agama, dan tokoh masyarakat. Sedangkan pada tingkat sekolah, pembinaan guru sangat bervariasi tergantung kepada proporsi penempatan peraturan kedinasan yang ada dengan nilai-nilai budaya Jawa yang dianut oleh kepala sekolah dan guru-guru serta dukungan dari pihak orang tua siswa.

A. Pembinaan Guru di Lingkungan Sekolah

Pembinaan guru di lingkungan sekolah dan kedinasan meliputi pembinaan kemampuan teknik kependidikan yang terdiri dari penguasaan materi atau bidang studi yang diajarkan kepada siswa dan metode mengajar, pembinaan kedisiplinan, dedikasi dan komitmen guru kepada tugas, motivasi untuk terus belajar, serta pembinaan mental keagamaan pada umumnya *dilakukan secara masal*. Hal ini menurut penilik sekolah maupun kepala Ranting Dinas P dan K berkenaan dengan

keterbatasan dana, waktu, dan di samping itu dengan secara bersama-sama diharapkan sikap kebersamaan di antara para guru, kepala sekolah, dan kita semua tetap terbina. Kondisi inipun sebenarnya menunjukkan adanya kesesuaian dengan nilai-nilai budaya Jawa yang menghendaki *kekeluargaan, gotong royong, enak dan kepenak namun tujuan atau saran tercapai*. Pembinaan kedisiplinan, dedikasi guru kepada tugas, motivasi untuk terus belajar banyak dilakukan. Hal demikian sesuai dengan konsep atau teori-teori yang dikemukakan oleh Winarno Surahmad (1982:79), (Nergery, 1987:25, dan Oliva (1976:81) bahwa pembinaan guru di samping menyangkut aspek pelayanan kepegawaian dan karir, juga mencakup ilmu pengetahuan, ketrampilan yang dibutuhkan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, juga kepribadian agar guru semakin menjadi manusia yang lebih paedagogoes, utuh, dan profesional. Akan tetapi, pembinaan guru yang dilakukan dengan memperhatikan karakteristik, kekurangan, maupun potensi guru secara individual sangat kurang baik oleh kepala sekolah, penilik sekolah, aparat Dinas P dan K maupun Kanwil Depdikbud. Keadaan ini menunjukkan bahwa, pelaksanaan pembinaan guru di lapangan saat ini masih belum menerapkan seluruh konsep pembinaan guru yang ada (Mark, 1987:173), Bondi, 1986:246), (Moh Rifai,

1982:97) bahwa supervisi hendaknya juga dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru. Walaupun demikian secara umum diakui; pembinaan karir guru melalui sistem kenaikan pangkat, baik guru, Dinas P dan K, Kanwil Depdikbud, BPG, PPPG, maupun pihak BAKN menilai telah berjalan cukup lancar dan diterima cukup oleh semua pihak.

Khusus berkaitan dengan pembinaan karir guru dalam arti kesempatan untuk menduduki jabatan struktural, seperti kepala sekolah, penilik sekolah, maupun jabatan staf pada Dinas P dan K, dan lain-lainnya belum ada aturan atau pedoman yang jelas. Dengan demikian, sistem pembinaan karir jabatan struktural guru belum sesuai dengan konsep tough managemen (Batten, 1989:11-15), yang menekankan kepada kejelasan komunikasi, pengembangan kepercayaan, dan integritas kepribadian personel. Namun demikian; kritik, saran, masukan, maupun laporan secara tertulis belum pernah ada. Guru maupun kepala sekolah terlihat hanya "nggrundel" (bicara di belakang) yang menunjukkan masih kuatnya nilai-nilai budaya Jawa "sifat, sikap, dan perilaku tertutupan, tidak terus terang, ataupun rasa takut kepada atasan, ingin menjaga keselarasan, dan menghindari pertentangan". Demikian pula, keunikan

orang (Drijarkoro, 1990:7) ter masuk guru dan kepala sekolah terlihat terutama yang bertugas pada sekolah favorit dan di perkotaan tidak seluruhnya tertarik dengan kesempatan untuk menduduki jabatan struktural tersebut dengan alasan "tunjangan jabatan kurang memadai", yang berarti "*jabatan struktural sedikit telah dilihat dari nilai ekonomi*", dan atau harus pindah di pelosok atau daerah yang secara geografis dengan kondisi transportasi tidak menguntungkan yang berarti terkait dengan nilai-nilai budaya jawa "*mangan-ora mangan angger kumpul*" (makan-tidak makan asal kumpul" dan bukannya mengejar prestasi bersamaan dengan berupaya untuk memperoleh penghasilan yang lebih banyak. Namun demikian apabila ditelusuri, nilai-nilai budaya-pola dan sikap *hidup prihatin, sederhana, nrimo, dan sabar* terlihat juga masih kuat melekat yaitu dengan jalan mengelola kehidupan sehari-hari dengan penghasilan atau gaji yang diterima saat ini. Hal demikian membuat, yang menurut pakar Drs. Subali Dinata maupun budayawan Jawa Karkono Partokusuma, para guru mampu ber tahan hidup dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pembinaan yang berupa himbauan dan ajakan dilakukan pula saat berlangsung pembinaan mental keagamaan yang diadakan pada tingkat Ranting Dinas P

dan K sebulan sekali. Pembinaan di sini baik secara langsung disampaikan oleh aparat Dinas P dan K maupun oleh penceramah dengan jalan menyelipkan pesan-pesan yang berisikan pembentukan sikap profesional kepada para guru dan kepala sekolah peserta dari penyaji. Pembinaan sikap profesional ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh M. Fakry Gaffar (1988:3-9), Winarno Surahmad (1983:179). Di samping itu, pembinaan agar para guru bekerja sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku. Hal kecuali dianggap sangat penting oleh para kepala sekolah, aparat Dinas P dan K maupun Kanwil Depdikbud, juga oleh para pakar seperti bapak Drs. Subali Dinata, Drs. GPBH Poeger, dan menurut budayawan Jawa bapak Karkono Partokusuma, para guru hendaknya jujur termasuk jujur kepada diri sendiri, yaitu "menepati *kesaguhan* (kesanggupan), serta merupakan pembinaan administratif (Moh. Rifai, 1982:25) agar para guru bekerja sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku, yang merupakan salah satu aspek penting dalam pembinaan guru maupun pegawai pada umumnya.

Kemampuan teknik kependidikan atau profesional expertise development of teacher (Gaffar, 1987:159) dilakukan pula oleh guru yang bersangkutan, dengan

sesama guru, bersama dengan kepala sekolah maupun penilik sekolah baik melalui kegiatan, interaksi dan berkomunikasi sehari-hari, rapat sekolah, maupun pertemuan KKG. Keadaan ini juga sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Mark (1978:174-189) bahwa pembinaan guru pada dasarnya perlu memanfaatkan guru senior dan potensi masing-masing guru. Di tingkat sekolah, kepala sekolah terlihat memegang peranan yang sangat menentukan terhadap seluruh upaya sekolah termasuk kegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Pembinaan guru di lingkungan sekolah sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan yang diberlakukan oleh kepala sekolah, yang menurut Wayson (1982:9-25) kepala sekolah memegang sebagai "key role" serta mendapat dukungan pula oleh guru maupun orang tua siswa.

Pada SD Muhammadiyah Sapen yang merupakan salah satu sekolah favorit (versi masyarakat) atau berprestasi (versi Dinas P dan K), pembinaan guru cukup menonjol dengan ditandai oleh pemberlakuan kedisiplinan yang kuat meski pembinaan guru melalui gugus sekolah kurang. Pada sekolah ini, kreatifitas, keberanian, inovatif, sifat, sikap, dan perilaku tidak mudah puas atas prestasi atau hasil yang dicapai terlihat ada pada diri kepala sekolah. Bahkan, keberanian dan kreatifitas kepala sekolah terlihat pada percobaan suatu ide tanpa

memberitahukan terlebih dahulu kepada orang tua siswa dengan maksud agar mendapatkan masukan sebanyak-banyaknya. Hal ini sesuai dengan konsep bahwa manusia itu pada hakekatnya sebagai "*mahluk becoming*" (Ali Shariati: Amin Rais, 1984:89-90).

Oleh kepala sekolah, nilai-nilai budaya Jawa seperti prinsip penghormatan, kerukunan, kekeluargaan dan keharmonisan terlihat masih melekat dan diupayakan dalam penerapannya seproporsional mungkin terhadap peraturan yang ada, sehingga sikap dan perilaku "*ewuh pakewuh, alon-alon waton kelakon dan nrimo dalam arti pasif serta negatif, maupun ketidak terus terangan tidak berlaku*". Demikian pula, pembinaan dalam bentuk saling mengingatkan, mengajak, membimbing atau mengarahkan, maupun memperingatkan guru; nilai-nilai budaya Jawa yang dianggap tidak sesuai lagi tersebut "*tidak ada atau berusaha dihilangkan*". Dengan demikian, nilai-nilai kedisiplinan, etos kerja atau *greget*, telah menjadi otonom dan menyatu dengan jiwa atau pribadi kepala sekolah. Sesuai dengan temuan Lipham (1985:11) maupun Fullan (Joyce, 1990:xii) yaitu tentang pendidikan di sekolah dikaitkan dengan nilai-nilai budaya; sekolah demikian terlihat berkeinginan menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai kepada guru-

guru yang kemudian diterjemahkan ke dalam perilaku nyata pencapaian tujuan yang bermakna yaitu prestasi bagi sekolah. Hal ini selain terlihat dari upaya sekolah untuk menggali potensi personel sekolah, keikutsertaan dan BP3, maupun instansi lainnya seperti IKIP Yogyakarta dengan mendatangkan para guru besar untuk memberikan ceramah bagi para guru, juga lemahnya kegiatan gugus sekolah di wilayah ini, sesuai dengan konsep Wayson (1982:37-42) bahwa sekolah beserta lingkungan dengan kondisi seperti apapun pasti mempunyai potensi untuk maju. Lebih jauh, pembinaan guru di sekolah ini disertai sangsi yang tegas kepada guru yang kurang mengindahkan terhadap saran, anjuran, atau peringatan untuk terus memperbaiki diri dalam rangka meningkatkan kualitas proses belajar mengajarnya, yang disampaikan oleh kepala sekolah dan atau guru senior yang ditunjuk. Sangsi dalam rangka pembinaan guru ini sebenarnya juga sesuai dengan konsep pembinaan guru (Moh. Rifai, 1982:27), Castetter (1981:331), dan Wayson (1982:37) bahwa pembinaan guru sekolah hendaknya menetapkan peraturan dan prosedur administratif yang jelas dan tegas, termasuk di dalam menegakkan dan mewujudkan kedisiplinan bagi seluruh civitas sekolah. Dengan demikian pula, kondisi pembinaan guru di sekolah ini sesuai dengan hasil

penelitian Wilson dan Fire (Joyce, 1990:86) maupun penelitian Lipsitz menerangkan pentingnya kepala sekolah memelihara "bureaucratic dan cultural linkage" serta "central zones" yang dapat menjadi sumber inspirasi dan identitas seluruh civitas sekolah termasuk para guru dalam usaha membina dan mengembangkan kualitas guru serta kegiatan sekolah lainnya menjadi lebih bermakna. Kepala sekolah, dengan demikian juga memiliki *tough mindedness*, seperti konsep yang dikemukakan oleh Batten (1989:225) baik dalam *managemen maupun leaderrship cukup tinggi atau tertinggi*, serta berusaha seproporsional mungkin dengan penerapan nilai-nilai budaya Jawa seperti tetap mempertahankan suasana yang enak, kekeluargaan, dan etika atau sopan santun maupun unggah ungguh dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari di lingkungan sekolah.

Pada sekolah ini, pembinaan kesejahteraan guru dalam aspek materiil maupun nonmateriil, seperti pengajian juga juga mendapat perhatian dan tergolong paling baik di wilayah Yogyakarta, dengan secara rutin setiap hari minggu bersama-sama orang tua siswa. Dengan demikian, pola pembinaan guru yang dilakukan oleh sekolah ini *diwarnai oleh dan dipadukan dengan nilai-nilai religius, ekonomik, teoritik, sosial dalam arti nilai-*

nilai budaya Jawa, politik dalam bentuk pendelegasian wewenang kepada guru senior, dan estetik pihak kepala sekolah sekaligus sebagai "integrating forces" (Sutan Takdir Alisyahbana, 1974:171-174) serta diterima oleh pihak kepala sekolah, guru, maupun orang tua siswa. Di samping itu, konsep-konsep pembinaan yang diterapkan sesuai dengan yang dikemukakan Winarno Surahmad (1982: 79), Nergery (1987:25), dan H.Nainggolan (tt:23) bahwa pembinaan guru meliputi aspek peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan, sikap, serta kesejahteraan baik materiil maupun nonmateriil.

Namun demikian, pada sekolah favorit lainnya maupun SD dengan tingkat favorititasnya menengah, maupun SD dengan kegiatan KKG dan kegiatan kepala sekolah dengan KKKS gugus sekolah cukup aktif; pembinaan guru selain didominasi oleh keaktifan guru bersangkutan juga dilakukan melalui interaksi sesama guru, dan rangsangan yang terjadi saat berlangsungnya pertemuan KKG yang dikoordinasikan oleh kepala sekolah pada tingkat gugus sekolah melalui kegiatan KKKS.

Demikian pula pada SD Negeri Bhayangkara I yang tergolong sekolah dengan tingkat favorititas menengah serta SD Negeri Klitren II yang termasuk sekolah yang kurang favorit, pembinaan guru banyak dilakukan melalui wadah KKG maupun KKKS dan berlangsung secara klasikal

atau masal. Pada kedua sekolah ini, pembinaan guru secara jelas mengacu kepada peraturan pemerintah atau kepegawaian yang ada, sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Wayson (1982:37) tentang perlunya prosedur dan aturan yang jelas di dalam membina guru, di samping memadukannya nilai-nilai budaya Jawa seperti prinsip penghormatan, suasana pembinaan yang diupayakan serba enak namun tidak seenaknya, kepada semua guru diambil perasaannya dengan pemakaian bahasa Jawa kromo madya dan diterapkannya unggah-ungguh dari pihak yang muda atau yunior terhadap yang lebih tua atau senior, keharmoniasan, terlihat masih mewarnai dalam interaksi antara guru dengan guru, maupun guru dengan kepala sekolah dalam arti kegiatan saling isi, maupun dengan penilik sekolah asah, asuh, dan suasana pelaksanaan tugas yang menurut para guru dan kepala sekolah tidak ngoyo dalam arti sesuai dengan kemampuan, serta enak kekeluargaan tetapi tidak seenaknya. Namun demikian, guru maupun kepala sekolah terlihat melaksanakan tugas termasuk melaksanakan kegiatan pembinaan guru lebih didominasi oleh perasaan atau nilai-nilai formalistik dan asal dinilai atau dipandang oleh atasan minimal "tidak kebangeten" (lebih dari cukup). Dengan demikian, tough mindedness dalam manajemen maupun kepemimpinan

kepala sekolah terlihat *tidak begitu kuat*, hal ini tampak meskipun ada, kreatifitas-kreatifitas maupun inovasi-inovasi yang dikemukakan kepala sekolah khususnya di dalam membina guru maupun dalam upaya meningkatkan prestasi sekolah terasa masih kurang.

Guru-guru yang bertugas pada sekolah-sekolah seperti ini tidak menghendaki untuk mengajukan pindah tugas pada SD yang letaknya relatif lebih dekat dengan tempat tinggal, dengan alasan "sudah cocok dengan suasana kerja" maupun menyangkut diperolehnya keuntungan dalam hal "aspek finansial" dengan adanya kegiatan memberi pelajaran tambahan atau les kepada siswa. Dengan demikian, guru-guru yang bertugas di sekolah yang mempunyai tingkat favoritas menengah dan pada sekolah yang terletak di kotamadia Yogyakarta kecuali telah tertanaamnya *nilai-nilai yang berdimensi (status) sosial-berupa perasaan mantap dan senang juga sedikit tertanam nilai-nilai ekonomis* melalui imbalan yang diterima dengan memberikan pelajaran tambahan atau les kepada para siswanya.

Lain lagi, pembinaan guru yang "kadang-kadang" berlangsung di SD Muhammadiyah Sagan sangat didominasi oleh pihak guru dalam bentuk kreatifitas masing-masing guru dan interaksi sesama guru. Namun demikian, menurut pihak BP3 dan suami salah seorang guru sekolah ini

serta pihak SD Muhammadiyah sapan; pelaksanaan tugas mengajar para guru diwarnai oleh perilaku yang kurang disiplin dan kurang kompak di antara guru. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah, dan gugus sekolah dalam wadah KKG maupun KKKS terlihat sangat kurang. Dengan minimnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah baik sendiri selaku pimpinan di sekolah ini, maupun melalui KKKS gugus sekolah, serta oleh penilik sekolah; motivasi para guru terlihat menghilang dan akhirnya larut ke dalam pola kerja kepala sekolah yang "asal-asalan".

Kepala sekolah SD Muhammadiyah Sagan terlihat sesuai dengan konsep (Ali Sahriati :Amin Rais, 1984:89-90) sebagai "*mahluk being*", yang serba statis, apatis, mekanistik, dan formalistik di dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya tanpa tersirat adanya nilai-nilai kreatif maupun inovatif untuk majukana sekolah, yang juga sejalan dengan nilai-nilai budaya Jawa yang serba nrimo, sabar, pasrah, dan alon-alon waton kelakon dalam arti negatif". Keadaan ini juga sesuai dengan konsep kepemimpinan kepala sekolah (Wayson, 1982:20) dan hasil penelitian Prince dan Hefty (1971) bahwa peranan kepala sekolah sangat besar di dalam membentuk kedisiplinan para stafnya yang berupa terbentuknya nilai-nilai

sesuai dengan yang dianut oleh kepala sekolah pada akhirnya juga akan dipakai oleh para guru. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan para guru maupun pihak BP3 bahwa kepala sekolah kecuali sama sekali tidak mempunyai konsep tentang kepemimpinan maupun pembinaan guru juga sangat didominasi oleh nilai-nilai budaya Jawa seperti *ewuh pakewuh, tidak sampai hati, sungkan, ora tegelan (tidak sampai hati), serba takut berbuat, dalam menegakkan disiplin sekolah bagi guru, dan tertutup* di dalam melaksanakan tugas sehari-hari termasuk berkenaan dengan tugas membina guru maupun upaya meningkatkan kualitas atau prestasi sekolah. Bahkan, pola kepemimpinan kepala sekolah dinilai *tidak ngoyo, asal dinilai cukup oleh atasan, dan bersikap nrimo dalam arti pasif dan tidak kreatif di dalam upaya memajukan sekolah.* Dengan melihat kenyataan seperti tersebut, manajemen maupun leadership jelas sangat miskin akan kandungan nilai *tough mindedness* yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah dengan ditandai oleh lemahnya dalam membina para guru baik mencakup peningkatan aspek pengetahuan dan kemampuan teknis profesional, kesejahteraan materiil maupun nonmateriil, serta upaya-upaya demi kemajuan dan prestasi sekolah. Alasan utama yang diutarakan oleh kepala sekolah, guru, maupun pihak BP3 tentang kurang

memadainya prestasi sekolah adalah menyangkut kekurangan dana, baik untuk kesejahteraan guru maupun untuk membeayai kegiatan sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah maupun guru-guru pada sekolah ini dalam pola pikir, sikap, dan perilaku telah cukup kuat tertanam nilai-nilai yang serba instrumentalistik, mekanistik, dan formalistik. Oleh karenanya, keadaan tersebut tidak sesuai dengan konsep (Wayson, 1982:25) bahwa dalam keadaan apapun sekolah pasti mempunyai potensi yang dapat dikembangkan untuk maju dan tidak ada alasan untuk tidak berbuat sesuatu termasuk melaksanakan kegiatan pembinaan guru maupun usaha meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah.

Menurut Bondi (1986:214-219) mulai dari tingkat district sampai kelas, tugas supervisor adalah bekerja sama dengan orang untuk membantu guru, kepala sekolah, dan aparat lainnya yang terkait dengan operasi sekolah untuk memajukan pengajaran. Menurut Sergiovani dan Starratt (1988:106); guru, kepala sekolah, maupun kehidupan di sekolah diarahkan oleh "culture" yang digerakkan oleh nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan kepercayaan-kepercayaan yang dianggap bermakna (meaningfull) dan significance. Mengacu kepada konsep-konsep tersebut dan keterangan dari pihak guru, kepala sekolah, Dinas P

dan K, maupun Kanwil Depdikbud tersebut; pola kerja pembinaan guru khususnya dan upaya memajukan sekolah, pada umumnya di samping menekankan kepada peraturan kepegawaian yang berlaku, juga masih diwarnai oleh nilai-nilai yang menghendaki kebersamaan, keharmonisan, suasana enak, serba kekeluargaan, dan menghindari pertentangan masih didominasi oleh nilai ekonomik instrumentalistik di samping oleh nilai-nilai budaya Jawa, seperti ewuh pekewuh, sungkan, tertutup, sasmito atau tidak terus terang yang melekat pada pihak guru dan kepala sekolah dengan melupakan esensi dan tujuan program pembinaan guru. Metode pembinaan guru tersebut yang menurut Y.B. Mangun Widjaja memberikan kesan bahwa proporsi antara "ajrih dan asih" tidak seimbang.

Pembinaan guru di lingkungan sekolah juga berlangsung dalam bentuk memberikan kesempatan pengiriman guru mengikuti seminar maupun penataran, yang berisikan tentang peningkatan aspek pengetahuan dan ketrampilan teknis profesional, sikap maupun kepribadian guru. Pelaksanaan pembinaan guru seperti tersebut sesuai dengan konsep-konsep pembinaan pegawai negeri (PNS) pada umumnya (Nainggolan, 1984:1-25), Winarno Surahmad (1983:179), Nergery (1981:11), maupun Moh. Rifai (1982:27) bahwa pembinaan guru hendaknya mencakup peningkatan aspek pengetahuan dan ketrampilan

teknis sesuai dengan tuntutan tugas, kepribadian, dan pelayanan administratif kepegawaian.

Kesempatan guru untuk mengikuti seminar dan penataran ini di samping sangat terbatas, juga berjalan secara masal. Oleh karena itu; pihak Kanwil Depdikbud, Dinas P dan K, dan lembaga penataran guru seperti BPG dan Pusat Penataran dan Pelatihan Guru Matematika, Dinas Pariwisata, dan Dinas Perindustrian mengharapkan agar guru yang telah mendapatkan kesempatan mengikuti penataran tersebut menyebarluaskan kepada guru-guru lain. Hal ini berarti kecuali dipegang teguh, *nilai-nilai power dan formalistik*, dalam arti berupa penerapan peraturan-peraturan yang ada oleh para pembina, juga terhadap *upaya penyebarluasan pengetahuan dan ketrampilan guru yang berarti mengandung pula nilai-nilai teoritik maupun sosial dalam bentuk kebersamaan di antara guru, kepala sekolah, bahkan antar sekolah sesuai dengan ajaran-ajaran dalam nilai-nilai budaya Jawa* dan dianggap sesuai serta diterima tidak hanya oleh pihak guru, namun juga oleh para pembina guru. Meskipun menekankan nilai-nilai power yang terkesan formalistik dan bercorak mekanistik; aspek fleksibilitas dalam pelaksanaan pembinaan guru ternyata ada, seperti *"piye apike (bagaimana baiknya)*

maupun "iguh" (upaya) agar pelaksanaan sangsi atas pelanggaran ada oleh guru tidak merugikan atau menyulitkan pihak guru dan keluarganya. Pembinaan kesejahteraan materiil juga dilaksanakan dan para pembina menekankan pentingnya manajemen keuangan keluarga yang tersirat pula pesan akan sikap dan pola hidup sederhana dan prihatin seperti dalam nilai-nilai budaya Jawa.

Dalam hal ini, pihak pembina dengan demikian secara jelas berusaha menerapkan konsep "tough leadership" maupun "tough management" meskipun dengan intensitas yang masih kecil, dengan berintikan memperhatikan karakteristik individual khususnya menyangkut kelemahan atau masalah yang dihadapi guru-guru dan membangun nilai-nilai budaya yang seluruhnya termasuk mempertimbangkan ras, sex, usia, tingkat pendidikan, pengalaman, senioritas, dan aspek-aspek lainnya menjadi perilaku nyata secara flexible, malleable, resilient, elastic, durable, dan supple. (Batten, 1989:20-23). Di samping itu, hal ini juga memperkuat temuan Abbot (Lipham, 1985:13) bahwa nilai-nilai yang dimiliki oleh para pembina pada tingkat distrik secara sistematis dan langsung berpengaruh terhadap kepercayaan yang diekspresikan di dalam kepemimpinan termasuk di dalam melaksanakan tugas pembinaan guru.

B. Pembinaan Guru di Lingkungan Keluarga

Di lingkungan keluarga; pembinaan guru menyangkut peningkatan kemampuan teknis profesional, selain dilakukan oleh pihak guru sendiri melalui membaca buku, radio, maupun televisi yang dimiliki, juga terjadi dan apabila suami atau istri guru juga mempunyai pekerjaan sebagai guru atau mempunyai jenjang pendidikan minimal sama dengan guru namun mempunyai *persepsi yang sama* terhadap tanggung jawab guru terhadap tugas, keluarga, maupun masyarakat secara wajar dan seimbang dalam arti tidak menuntut apapun yang berada di luar kemampuan suami atau istri yang bekerja sebagai guru. Pembinaan guru di lingkungan dan oleh keluarga terutama oleh suami atau istri berupa bantuan kepada guru dengan menjelaskan suatu masalah yang dijumpai suatu saat, seperti saat membaca surat kabar, melihat acara pada televisi, atau yang berbentuk diskusi atau pembicaraan ringan lainnya. Bagi suami atau istri guru yang mempunyai profesi bukan guru, pembinaan terhadap guru berlangsung dalam bentuk mengingatkan, mengarahkan, dan permintaan agar guru tetap disiplin, berdedikasi, dan di dalam melaksanakan tugasnya diharap dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Keadaan keluarga tersebut tentu saja tidak terlepas dari

kemauan dan kemampuan guru maupun kepala sekolah di dalam menerapkan *konsep tough managemen maupun tough leadership* (Batten, 1989:225) untuk membentuk dan mencapai tujuan keluarga, tuntutan tugas, dan membuat suasana keluarga yang kondusif bagi eksistensi maupun upaya peningkatan baik bagi dirinya sendiri sebagai guru, sebagai kepala keluarga, maupun bagi seluruh anggota keluarga. Hal ini sesuai dengan pesan UUSPN maupun GBHN tahun 1988 bahwa keluarga merupakan salah satu media dan ikut bertanggung jawab dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pola pendidikan sepanjang hayat, dan konsep yang dikemukakan oleh Wayson (1982:48) bahwa seorang guru hendaknya mampu memperkuat interaksi antara sekolah dan keluarga untuk memanfaatkan potensi keluarga di dalam meningkatkan kualitas dirinya.

Berkenaan dengan pekerjaan sebagai guru bagi keluarga terlihat masih merupakan salah satu sumber penghasilan utama bagi keluarga. Kecuali itu, pekerjaan sebagai guru masih merupakan jabatan yang cukup terhormat di tengah-tengah keluarga maupun masyarakat terutama di pedesaan. Oleh karena itu, keberadaan tugas sebagai guru dalam keluarga mempunyai makna dan didominasi oleh *nilai-nilai ekonomis dan sosial*. Di

samping itu, pembinaan guru berupa anjuran atau mengajukan pertanyaan kepada si guru yang telah berusia lima puluhan tahun dan dari aspek materi tidak kekurangan serta sering sakit-sakitan untuk mengajukan pensiun. Demikian pula, guru yang telah mempunyai anak yang sudah dewasa, seluruh seluk beluk tugas guru sepenuhnya ditentukan oleh guru yang juga berstatus sebagai orang tua tersebut. Namun demikian, keputusan akhir masih terletak di tangan si guru, termasuk keputusan untuk mencari pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan tambahan bagi keluarga. Keadaan seperti ini kecuali anggota keluarga yang mempunyai pekerjaan sebagai guru di anggap mempunyai kemampuan untuk memutuskan segala sesuatu yang baik bagi dirinya sendiri dan keluarganya, pekerjaan guru sebagai sumber penghasilan keluarga juga pada umumnya mempunyai status sebagai orang tua (bapak atau ibu) dalam keluarga sehingga anggota keluarga lainnya menyatakan "*tidak berani*" menolak keputusan si guru. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya Jawa seperti *prinsip kerukunan, keharmonisan, maupun kemungkinan besar feodalisme* terlihat masih melekat di dalam keluarga.

Hal tersebut diperkuat lagi dengan kenyataan pada guru yang bertempat tinggal masih menjadi satu dengan orang tua dan saudara-saudaranya yang lain

terutama yang mempunyai pekerjaan sebagai buruh, tukang kayu, pedagang, atau petani masih menganggap bahwa pekerjaan guru adalah "mulia dan terhormat". Oleh karena itu meskipun tidak mengetahui secara persis tentang "what and how-nya" pekerjaan atau tugas seorang guru, orang tua dan anggota keluarga lainnya cukup merasa senang dan bangga, serta selalu mendorong si guru untuk tetap setia kepada pekerjaan dan menurut peraturan kerja yang berlaku. Harapan seluruh anggota keluarga terhadap sang guru tersebut ada meskipun tidak dalam bentuk instruksi "kamu harus ini atau itu", namun dengan cara yang enak. Hal ini dimaksudkan (Franz Magnis-Suseno, 1985:38-59) untuk tetap menjaga kerukunan, ketentraman, dan keselarasan suasana dalam keluarga. Kecuali itu, sikap dan perilaku termasuk di dalam memandang pekerjaan guru kemungkinan besar telah dilandasi oleh keseimbangan dan keterpaduan antara (Sutan Takdir Alisyahbana, 1974:172) nilai-nilai keilmuan, ekonomi, sosial, etika, kekuasaan, dan estetika.

Keadaan akan lain pada keluarga guru, dengan istri yang tidak mampu memanager atau mengelola keuangan keluarga. Meskipun istri atau keluarga secara eksplisit tidak menuntut kepada pihak guru tentang pemenuhan

kebutuhan materiil di luar batas kemampuan finansialnya, ketidakmampuan dan ketidakmauan sang istri di dalam mengelola menyebabkan kondisi keuangan keluarga terlihat menjadi kocar-kacir. Berangkat dari masalah ini, keluarga guru menjadi terjerat ke dalam hutang yang semakin memberatkan kondisi keuangan dengan gaji guru pada saat sekarang ini. Keadaan tersebut berarti berlawanan dengan ajakanyang dinyatakan oleh Kepala Bagian TNT Dinas P dan K propinsi Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang pada intinya, kecilnya gaji jangan dipergunakan sebagai alasan untuk bekerja seenaknya dan berapapun besarnya gaji yang terpenting adalah cara mengelolanya. Guru yang bersangkutan juga berarti kurang di dalam menerapkan *tough minded* baik di dalam manajemen maupun *leadership* dalam keluarga, dalam arti berlaku adil dan wajar baik selaku guru, kepala keluarga, maupun warga masyarakat. Demikian pula, guru dan keluarganya tidak menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam konsep hidup Jawa bahwa para guru hendaknya bersikap dan menjadi contoh yang realistis, yang menurut budayawan Jawa bapak Karkono Partokusumo dalam arti jangan berperilaku "*gegeden empyak kurang cagak*" (*besar pasak dari pada tiang*). Tidak mengherankan, guru atau kepala sekolah yang demikian tersebut berupaya untuk menutup kebutuhan atau

defisit anggaran keluarga dengan bekerja di luar dan sering meninggalkan tugas sebagai kepala sekolah, seperti mengurus surat keputusan kenaikan pangkat kawan guru pergi ke BAKN di Jakarta dengan mendapat imbalan uang. Apabila sudah demikian keadannya, guru atau kepala sekolah dalam dirinya didominasi oleh *nilai-nilai formalistik, mekanistik, dan minimalistik* di dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Menyangkut keadaan rumah tangga seorang guru tersebut, teman sesama guru, pihak kepala sekolah maupun penilik sekolah selama dipandang tidak mengganggu atau belum dinilai keterlaluannya meninggalkan atau mengabaikan tugas sebagai guru pada umumnya mengambil sikap diam. Sikap dan perlakuan tersebut sesuai pola atau kaidah pokok di dalam komunikasi dan interaksi yang dijiwai oleh nilai-nilai budaya tradisional Jawa (Soedarsono:Asdi S.Dipodjojo, 1985:25) (Franz Magnis-Suseno, 1985:39-81) yang menekankan kepada prinsip hormat, menjaga kerukunan, dan ketentraman, dan menghindari pertentangan. Keadaan demikian berarti guru tersebut dapat dikategorikan berperan sebagai makhluk basyar dalam posisi "the being" (Alisyahriati :Amin Rais, 1984:63-69) sehingga yang bersangkutan kurang kreatif dan kurang mampu meng-

atasi masalah keluarga tanpa harus mengesampingkan atau meninggalkan kesanggupannya sebagai guru, serta tetap mempertahankan citra dan harga diri di mata masyarakat sekelilingnya. Dengan cukup parahnya kondisi keuangan keluarga, berdasarkan kesepakatan keluarga terutama dengan sang istri; seorang kepala sekolah kemudian mengajukan pensiun lebih awal, yaitu tiga tahun sebelum masa pensiun yang sesungguhnya tiba dengan harapan berbagai tabungan pegawai negeri seperti tabungan pensiun, tabungan gotong royong dapat diambil untuk menutup kebutuhan keluarga tersebut. Pola pikir, sikap, dan harapan pihak istri terhadap pekerjaan suami sebagai guru *lebih didominasi oleh nilai-nilai ekonomis* dari pada nilai-nilai keilmuan, sosial, etika, estetika, maupun religius. Dengan demikian, konsep tentang fungsi keluarga (Parsudi Suparlan: A.W Widjaja, 1986 :9) sebagai media saling mensosialisasikan nilai-nilai termasuk yang terkandung dalam budaya tradisional Jawa seperti sikap hidup prihatin, sederhana, dan nrimo dalam arti tidak pasif dan tetap menjalankan tugas sebagai guru dengan baik yang berarti positif, maupun nilai-nilai yang bersifat negatif dalam arti berkaitan dengan tugas sebagai guru namun tidak dapat menjadi contoh yang baik bagi masyarakat sekitarnya berkenaan dengan manajemen keuangan dan keuletan keluarga.

C. Pembinaan Guru di Lingkungan Keagamaan

Di lingkungan keagamaan, pembinaan terhadap guru juga berlangsung terutama berhubungan dengan mental keagamaan dalam bentuk pengajian atau ceramah yang pada umumnya diselenggarakan satu "lapan" (tiga puluh lima hari) sekali, di samping ibadah shalat Jum'at setiap minggunya baik di masjid, mushala. Hal ini sesuai dengan fungsi masjid atau mushola, yang sebenarnya telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw. (Maftuh Ahnan, tt:200) dapat dan agar dimanfaatkan dimanfaatkan bagi pembinaan umat Islam secara keseluruhan baik berkaitan dengan pembinaan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt secara umum, juga termasuk pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitasnya sesuai dengan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya di dalam kehidupan termasuk umat Islam yang berpredikat sebagai guru. Pembinaan guru tentang keagamaan juga dilakukan secara bergiliran di rumah salah satu anggota kelompok pengajian tersebut. Keadaan seperti ini sejalan dengan nilai-nilai budaya Jawa yang menekankan kepada kebersamaan, gotong royong, kerukunan, dan kekeluargaan, di samping materi pembinaan yang pada umumnya berisikan tentang ajakan dan berupa saling mengisi dan mengingatkan di antara jama'ah, juga penceramah menyampaikan

pesan untuk jama'ah agar *senantiasa ingat dan meningkatkan keimanan serta ketaqwaan kepada Alloh swt secara umum, berupa ajakan untuk selalu menambah amalan-amalan sesuai dengan ajaran agama Islam yang tertera di dalam Al-Qur'an (Surat Al Ashr, ayat 3:Romadhoni, tt:11) bahwa di antara sesama muslim adalah bersaudara. Oleh karena itu, kewajiban bagi dan sesama muslim adalah agar saling memberi, mengisi, mengingatkan, dan mengajak kepada kebaikan dan amal shaleh, serta kesabaran. Kewajiban tersebut tentu saja termasuk untuk selalu meningkatkan kualitas diri baik ditujukan untuk kebaikan tugas di dunia maupun sebagai bekal di akherat nanti. Demikian pula, hadist nabi Muhammad saw. (H.R Muslim, H.R Ibn Majah, H.R Tabrani, dan H.R Turmudzi: Moh.Rifai, tt:75-78) sangat menganjurkan agar umat Islam senantiasa mengajak dan mengingatkan saudara-saudaranya kepada kebaikan, mencegah kemungkaran (Amar ma'ruf nahi munkar) sesuai dengan kemampuannya, meskipun pahit rasanya, maupun meski hanya satu ayat.*

Namun demikian, materi ceramah ada yang mengkaitkan dengan pembinaan profesi guru maupun profesi lainnya, dalam arti agar pemegang profesi tertentu senantiasa bekerja giat, tekun, dan produktif sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah,

dari semua jema'ah yang hadir dalam pengajian tersebut. Di samping itu, ada sebagian dari pengajian yang menyampaikan amanat bahwa bekerja dalam profesi apapun termasuk ibadah asal disertai dengan niat yang sungguh-sungguh untuk ibadah dan semata-mata bertujuan mendapatkan ridlo Allah Swt. Materi pembinaan seperti ini terjadi karena pada penceramah melihat dan menyadari bahwa jema'ah yang hadir terdiri dan berasal dari berbagai kalangan dan mempunyai pekerjaan yang beraneka macam, serta perlunya memasukkan kesadaran seluruh jema'ah untuk ikut aktif dalam kegiatan pembangunan sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Di dalam kegiatan pembinaan yang ada, guru pada umumnya berperan sebagai anggota jema'ah yang hadir, mendengarkan, dan dengan demikian ikut memperoleh pengetahuan dari penceramah pada pengajian tersebut seperti halnya jema'ah lainnya. Guru yang secara aktif mengikuti kegiatan pembinaan di lingkungan keagamaan tersebut sesungguhnya sesuai dengan amanat GBHN tahun 1993 maupun UUSPN bahwa lingkungan keagamaan dan atau masyarakat termasuk media yang dapat dimanfaatkan bagi upaya pembangunan dan peningkatan kualitas pendidikan termasuk kegiatan pembinaan kualitas guru dan konsep yang dikemukakan oleh Wayson (1982:25) bahwa guru

hendaknya selalu meningkatkan komunikasi dan interaksi dengan keluarga maupun masyarakat. Kecuali itu, pembinaan guru (Moh. Rifai, 1982:27), (Castetter, 1984:2140), (Fakry Gaffar, 1988: 37) sesuai dengan esensi dan tujuannya adalah agar para guru mampu menjadi pembina atau pemimpin bagi dirinya sendiri, menekankan kepada upaya *peningkatan diri sendiri (self propeling growth)*, dan *self improvement*. Kecuali itu, guru yang mempunyai kesadaran untuk selalu membina dirinya sendiri berarti mampu menerapkan *tough minded managemen* maupun *tough minded leadership* (Betten, 1989:12-14) *bagi dirinya sendiri berupa mengidentifikasi dan kemudian mengembangkan potensi diri sendiri, mengembangkan standart unjuk kerja dan selalu berorientasi kepada hasil; bersikap terbuka, mau mendengar dan menerima secara positif; selalu menjaga kebiasaan yang baik-baik, berjiwa kompetitif, serta mempunyai dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab, serta bekerja keras.* Demikian pula, nilai-nilai keilmuan, sosial, dan religius telah menyatu dan menjadi otonom di dalam jiwa dan mewarnai etos atau semangat dalam hidup sehari-hari baik di lingkungan kedinasan, masyarakat, maupun keagamaan.

Keikutsertaan guru di dalam kegiatan keagamaan di kampung tempat tinggalnya memang diharapkan oleh

masyarakat. Harapan tersebut direalisasikan melalui undangan resmi namun bukan berarti melalui peraturan yang mewajibkan apalagi memaksakan untuk selalu hadir di setiap kegiatan. Hal ini berarti suasana pembinaan guru di lingkungan keagamaan tersebut juga diwarnai oleh nilai-nilai budaya Jawa seperti prinsip penghormatan, kerukunan, dan "oleh pekoleh" (suasana enak), kebersamaan dan kekeluargaan yang ditandai dengan pemakaian bahasa Jawa ngoko, tanpa meninggalkan prinsip hormat antara pihak penceramah terhadap jama'ah dan sebaliknya, serta prinsip kena iwake nanging ora buthek banyune (kena ikannya tetapi tidak keruh airnya) oleh penceramah maupun suasana candaria terlihat mewarnai jalannya pengajian. Suasana yang demikian tersebut terlihat sangat berkenan baik bagi penceramah. Guru yang aktif mengikuti kegiatan keagamaan tersebut berarti telah mempunyai kematangan (*maturation*) yang cukup memadai, sebab berarti pula memiliki ketrampilan, kemauan menetapkan dan merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan yang tinggi namun realistik (*Hersey and Blanchard : Owens, 1987:150*) bagi pembinaan dirinya sendiri khususnya dan masyarakat di sekitar tempat tinggal pada umumnya, yang kesemuanya telah diekspresikan dengan perilaku nyata.

297

D. Pembinaan Guru di Lingkungan Masyarakat

Pembinaan guru di lingkungan masyarakat berlangsung dalam bentuk keikutsertaan guru dalam kegiatan yang ada. Dari sisi, beban atau pekerjaan guru terlihat bertambah. Namun dengan mengikuti kegiatan di masyarakat; pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman guru baik dalam berorganisasi, tentang makanan dan gizi, serta berhubungan dengan kehidupan berkeluarga akan bertambah. Hal demikian dapat dipastikan akan memberikan manfaat bagi guru berkenaan dengan tugas mengajar bidang studi IPA, IPS, PMP, maupun yang lainnya.

Keikutsertaan guru dalam kegiatan dan memanfaatkan forum-forum yang ada di dalam masyarakat termasuk untuk meningkatkan kualitas diri sendiri apabila dicermati sesuai dengan pesan GBHN tahun 1993 maupun UUSPN bahwa kecuai masyarakat seharusnya ikut bertanggung jawab di dalam mensukseskan pembangunan dunia pendidikan termasuk upaya peningkatan kualitas guru, juga lingkungan di sekitar sekolah dan tempat tinggal guru sesungguhnya menyimpan potensi (Wayson, 1984:47) yang dapat dimanfaatkan bagi pengembangan diri dan meningkatkan citra sekolah di mata masyarakat, maupun pesan kepala Seksi Dikdas Kandep Dikbud kabupaten Bantul dalam forum KKPS bahwa citra atau kontribusi masyarakat kepada sekolah dapat ditingkatkan

apabila dunia pendidikan sendiri terlebih dahulu memberikan kontribusi dan memberikan manfaat secara nyata terlebih dahulu kepada masyarakat, sesuai pepatah Ronggowarsito "*Golek banyu asepikulan warih*" (mencari air bermodalkan air) atau "*golek geni acecolok obor*" (mencari api dengan membawa alat penerang dari api). Kekompakan personel sekolah dengan masyarakat tersebut sebenarnya juga sesuai dengan ajaran hidup yang terkandung dalam nilai-nilai budaya Jawa, baik jiwa kebersamaan, kegotong royongan, keselarasan, maupun kekeluargaan.

Dalam kegiatan di masyarakat; nilai-nilai budaya Jawa prinsip pengormatan, kebersamaan, kekeluargaan, keharmonisan, prinsip kena iwake nanging ora buthek banyune, menang kanthi ora ngasorake, maupun pimpinan sebagai suh terlihat masih dipertahankan, diinginkan, dan masih diterapkan. Kecuali itu, sikap dan perilaku guru yang mau dan mampu memanfaatkan kesempatan-kesempatan yang ada di masyarakat sesuai dengan harapan para pembina guru, mulai dari penilik sekolah, aparat Ranting Dinas P dan K mulai tingkat ranting sampai propinsi, dan aparat Kandep Dikbud serta Kanwil Depdikbud. Dengan mengikuti setiap kegiatan yang ada di masyarakat, guru akan mendapatkan berbagai manfaat baik

menyangkut pengembangan pribadi, kemampuan berorganisasi yang semuanya itu bermanfaat bagi karir di masa datang. Keikutsertaan guru di masyarakat tanpa melupakan tugas pokoknya sebagai pendidikan di sekolah pada prinsipnya mampu melaksanakan konsep tough management dan tough leadership (Batten, 1989:225), esensi dan tujuan pembinaan guru khususnya di lingkungan masyarakat bagi dirinya sendiri di masyarakat dan yang mempunyai implikasi bagi serta mampu menarik makna dan manfaat bagi peningkatan kualitas tugas pokoknya di sekolah di samping. Guru yang demikian tersebut mampu mengkombinasikan nilai-nilai sosial, etika, dan estetika dengan nilai-nilai keilmuan serta menjiwai atau melandasi etos semua keterlibatannya dalam kegiatan di masyarakat, serta tentunya akan mendukung tingkat kematangan berkenaan dengan pelaksanaan tugas dalam konteks kedinasannya. Dengan demikian, tujuan pembinaan guru adalah mengarah ke terbentuknya guru yang sesuai dengan amanat GBHN tahun atau UUSPN, yaitu guru yang mempunyai kemampuan dan kewenangan mengajar, serta menggali dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada maupun yang diupayakan oleh pemerintah, keluarga, maupun masyarakat secara kreatif, inovatif, efektif, dan efisien, serta mempunyai kepribadian yang bersumber pada nilai-nilai budaya bangsa.