

BAB VI. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

A. Kesimpulan Penelitian

Kesimpulan penelitian ditarik berdasarkan keadaan yang sesungguhnya berkenaan dengan pelaksanaan pembinaan guru di lingkungan sekolah, keluarga, keagamaan, dan masyarakat serta diperkaya dengan pendapat dari pihak guru dan pembina, anggota keluarga, dan tokoh masyarakat termasuk pemuka agama yang secara langsung berkomunikasi dan berinteraksi sehingga menyebabkan proses pembinaan diri guru terjadi baik di lingkungan sekolah, keluarga, keagamaan, maupun di masyarakat serta dimaknai berdasarkan teori atau konsep-konsep tentang pembinaan atau supervisi pendidikan guru dan nilai-nilai budaya tradisional Jawa.

Secara garis besar, pembinaan guru yang dilakukan oleh pemerintah baik menyangkut upaya peningkatan kemampuan teknis profesional dan kesejahteraan terus meningkat. Di daerah istimewa Yogyakarta, nilai-nilai budaya tradisional tradisional Jawa seperti *ewuh peke-wuh*, *menghindari pertentangan*, *prinsip kena iwake ora buthek banyune*, dan harapan pembina berfungsi sebagai *suh, tepa seliro* dan tidak berperilaku *aja dume* masih berperan dalam proses pembinaan guru, baik di lingkungan sekolah, keluarga, keagamaan, maupun di masyarakat.

1. Pembinaan Guru di Lingkungan Sekolah

Secara umum, intensitas dan kualitas pembinaan guru di lingkungan sekolah berlangsung secara massal dan belum begitu memperhatikan potensi, kekurangan dan kebutuhan individual guru, dan untuk tingkat sekolah ditentukan oleh *greget* (etos atau semangat) kepala sekolah serta dukungan dari pihak guru dan orang tua siswa untuk mencapai kualitas pendidikan dan prestasi sekolah yang bersangkutan. Etos yang tercermin dalam tingkat dan kualitas ketegaran manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah mengimbas dan diterapkan oleh pihak guru dalam melaksanakan tugas, termasuk upaya membina dan meningkatkan diri. Sesuai dengan situs penelitian, pembinaan guru di lingkungan sekolah meliputi empat sekolah.

Pertama di SD Muhammadiyah Sapan, pembinaan guru paling menonjol dan mendekati teori atau konsep pembinaan guru, di samping mulai dari rekrutmen bagi guru tetap yayasan dan guru baru untuk guru negeri dipekerjakan, dengan jadwal yang cukup teratur, serta mencakup aspek pengetahuan dan kemampuan teknis profesional, memperhatikan individual guru, serta mencakup aspek kesejahteraan guru dengan mengutamakan pelaksanaan peraturan yang berlaku, dalam rangka mencapai kualitas pendidikan

yang sebaik-baiknya atau favorit di mata masyarakat

Kepala sekolah SD Muhammadiyah sapan dapat digolongkan paling responsif, aktif, kreatif di dalam melaksanakan pembinaan guru sesuai dengan pendapatnya bahwa kualitas guru sangat menentukan hasil pendidikan di sekolah dan pembinaan guru merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Meskipun belum disertai rencana secara tertulis, sekolah ini telah melaksanakan pembinaan guru dengan menggalang kerja sama dengan pihak orang tua siswa, di samping melalui kegiatan supervisi dilakukan setiap hari kepada semua guru yunior oleh kepala sekolah dibantu oleh guru senior.

Pembinaan guru di SD Muhammadiyah Sapan menekankan kedisiplinan yang cukup ketat dan pengetrapan peraturan yang berlaku secara tegas terhadap guru-guru, disertai contoh kongkret dari kepala sekolah, serta berusaha menempatkan nilai-nilai budaya Jawa seproporsional mungkin dalam arti memisahkannya dengan menghilangkan perasaan *ewuh pakewuh, sungkan, tidak sampai hati, maupun keterutupan* di dalam menegur maupun memperingatkan kepada guru yang dipandang kurang disiplin atau yang dirasa kurang mampu menunaikan tugas mengajar sesuai

dengan peraturan yang berlaku.

Di samping aspek kedisiplinan dan ke arah peningkatan kemampuan profesional, pembinaan guru juga mencakup kesejahteraan aspek finansial dan materiil yang jauh memadai dari pada sekolah dasar lainnya. Pihak guru dan orang tua siswa juga memberikan dukungan kepada program pembinaan guru yang ditempuh oleh kepala sekolah, pada akhirnya mampu membawa citra favorit sekolah akibat prestasi akademis yang dicapai sangat menonjol.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah Sapen, dengan demikian telah menerapkan konsep manajemen dan leadership tegar dengan cukup mantap di dalam pembinaan guru, dalam arti tetap konsisten terhadap pencapaian prestasi sekolah yang baik, namun tetap memperhatikan nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang masih dianut oleh para guru. Di samping itu, nilai-nilai yang terkandung dalam konsep manajemen dan leadership tegar yang diberlakukan oleh kepala sekolah pada akhirnya disadari dan dilaksanakan serta mewarnai etos kerja guru termasuk di dalam perilaku pembinaan diri sehari-hari.

Ke dua, SD Negeri Bhayangkara I dan SD Negeri Klitren II. Pada tingkat gugus sekolah, kegiatan pembinaan kemampuan guru dalam rangka meningkatkan

kemampuan melaksanakan tugas mengajar (technical profesional expertise) pada kedua sekolah ini terjadwal dengan cukup baik melalui wadah KKG dan dipandu oleh kepala-kepala sekolah melalui wadah KKKS. Dengan demikian, kegiatan pembinaan guru pada tingkat gugus berjalan berkat masih melekatnya nilai-nilai budaya tradisional Jawa, seperti rasa kebersamaan, kekeluargaan, dan kegotong-royongan yang cukup mantap dari semua sekolah yang ada. Nilai-nilai budaya tradisional Jawa tersebut, termasuk suasana enak tetapi tidak seenaknya, dan prinsip kena iwake ora buthek banyune, selain dianut oleh kepala sekolah-kepala sekolah juga dikehendaki oleh para guru di gugus sekolah dapat memperkuat rasa kebersamaan di dalam melaksanakan program pembinaan guru.

Pada tingkat sekolah, pada kedua SD tersebut; pelaksanaan pembinaan guru dengan jadwal secara khusus dan terjadwal. Namun demikian, nilai-nilai budaya tradisional Jawa seperti suasana kerja yang enak, kepenak, dan kekeluargaan dominan dan dikehendaki, baik oleh kepala sekolah maupun guru dengan menyadari tugas dan kewajibannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku namun dalam suasana

"*enak ning ora sak kepenake*" (enak namun tidak seenaknya), sehingga tidak terasa kaku dan tegang.

Proporsi antara pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku terhadap nilai-nilai budaya tradisional Jawa, seperti *rasa ewuh pakewuh*, *sungkan*, dan *model sasmito* menyebabkan suasana pelaksanaan tugas dan pembinaan kedisiplinan guru cukup longgar. Terlihat di SD Negeri Bhayangkara I, porsi antara pelaksanaan peraturan yang berlaku dengan perhatian terhadap nilai-nilai budaya tradisional Jawa sama besar. Sedangkan untuk SD Negeri Klitren II, porsi nilai-nilai budaya tradisional Jawa lebih mendominasi.

Ke tiga, SD Muhammadiyah sagan. Disekolah ini, pembinaan guru banyak didominasi oleh keaktifan dan kreatifitas masing-masing guru. Hal ini disebabkan oleh pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun penilik sekolah terlihat sangat kurang. Ketiadaan akan konsep tentang manajemen dan kepemimpinan serta perilaku kepala sekolah yang didominasi oleh nilai-nilai buday Jawa seperti *ewuh pekewuh*, *tidak sampai hati*, dan *tertutup* cenderung menyebabkan pembinaan guru sangat minim. Pola pikir, sikap, dan perilaku kepala sekolah diikuti oleh guru yang kemudian membuat

perilaku guru kurang disiplin dan kurang kompak dalam melaksanakan tugas sehari-hari, termasuk bersikap apatis di dalam upaya meningkatkan diri.

Lemahnya pembinaan oleh kepala sekolah diperkuat oleh minimnya pembinaan pada tingkat gugus sekolah sehubungan tidak aktifnya KKG maupun KKKS. Tiadanya penerapan konsep manajemen maupun kepemimpinan tegas dan dominasi secara kuat oleh nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang kurang mendukung membawa kecenderungan perilaku guru dan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas termasuk dalam melaksanakan program pembinaan guru berjalan secara formalistik, mekanistik, minimalistik, bahkan menjurus ke arah "asal-asalan", asal dipandang cukup, tidak ditegur, atau tidak dinilai kurang dan tidak peringatkan oleh atasan.

2. Pembinaan Guru di Lingkungan Keluarga

Di lingkungan keluarga, guru pada umumnya mendapat kesempatan dalam bentuk *disekarep* (diberi kebebasan seluas-luasnya), dorongan, dan selalu diingatkan oleh keluarga untuk senantiasa meningkatkan diri seiring menjalankan tugas dan kewajiban dalam keluarga. Hal ini erat hubungannya dengan posisi guru yang kebanyakan sebagai ayah atau

ibu dari keluarga yang bersangkutan, di samping pekerjaan sebagai guru mempunyai nilai cukup strategis-merupakan sumber nafkah utama dalam keluarga, serta sosok guru masih mendapatkan tempat yang cukup terhormat dalam masyarakat. Di samping aspek feodalisme, nilai-nilai budaya tradisional Jawa seperti *ewuh pekewuh*, prinsip hormat, menjaga kerukunan dan menghindari pertentangan dalam keluarga juga melekat kuat dalam lingkungan keluarga.

Begitu pula, di lingkungan keluarga guru kelas III dan V SD Muhammadiyah Sopen, kesempatan yang dirasakan berupa dukungan, dorongan agar tetap rajin melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam keluarga, keadaan tersebut disebabkan pengetahuan orang tua dan keluarga tentang tugas guru kurang, disamping pekerjaan sebagai guru SD dianggap cukup terhormat dan sekaligus sebagai salah satu sumber penghasilan utama keluarga serta tidak ada tuntutan oleh keluarga di luar batas kemampuan seorang guru SD. Dengan demikian di lingkungan keluarga ini, tugas sebagai guru terutama mempunyai nilai sosial dan ekonomis yang cukup berarti. Pihak guru selalu berupaya tetap tegar, demikian pula harapan keluarga, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam arti mampu

menempatkan diri sesuai dengan tuntutan tugas sebagai guru dan mampu memenuhi harapan keluarga.

Demikian pula, keluarga Ibu guru kelas I, III, dan V SD Negeri Klitren II. Ibu guru kelas I tersebut telah berusia 53 tahun yang akhir-akhir ini sering sakit-sakitan. Meskipun aspek materi bukan merupakan masalah yang berarti, saran dari keluarga agar mengajukan pensiun saja tidak diterima dan pihak anggota keluarga tidak dapat memaksakan, dan keputusan akhir ada di tangan ibu guru tersebut. Dengan demikian, nilai-nilai budaya Jawa khususnya "*prinsip hormat, keselarasan, kerukunan, dan menghindari pertentangan*" dalam keluarga masih kuat. Pekerjaan sebagai guru tampak memiliki nilai keilmuan, religius, sosial, sekaligus ekonomi.

Pembinaan guru di lingkungan keluarga ini, kecuali berupa dorongan untuk selalu belajar dan membaca dalam rangka meningkatkan diri agar tidak ketinggalan jaman serta mutu pendidikan khususnya yang menjadi tanggung jawabnya terus meningkat, serta bantuan lainnya yang dibutuhkan seperti mengantar ke tempat tugas atau surat ijin jika tidak dapat mengajar, juga saran agar bersikap dan berperilaku wajar apabila ada kawan sesama guru yang

bertingkah laku berlebih-lebihan.

Dalam keluarga ibu guru kelas V, dengan suami seorang Jaksa, bertugas di Jakarta, dan pulang ke Yogyakarta sebulan sekali berkenaan dengan kebutuhan materi terlihat tidak ada masalah yang menimbulkan gangguan yang berarti terhadap tugasnya sebagai guru SD. Oleh karena itu, *managemen* maupun *kepemimpinan* *tegar* khususnya bagi diri sendiri dalam arti tetap mengutamakan tugas sebagai guru tanpa meninggalkan kewajiban sebagai ibu rumah tangga ada di tangan pihak guru.

Demikian pula, keluarga ibu guru kelas III yang berusia sekitar 47 tahun, mempunyai dua orang anak-kelas I SMA dan kelas I SMP. Dukungan yang diciptakan oleh keluarga, kecuali berupa dorongan dan berbagai masukan agar guru terus belajar dan meningkatkan diri termasuk memikirkan kenaikan pangkat dengan adanya sistem kredit; berkaitan dengan suami sebagai seorang guru SMEA Negeri sehingga mampu membantu memecahkan masalah berkaitan dengan tugas mengajar yang dihadapi oleh ibu guru tersebut, serta tidak ada tuntutan yang berada di luar kemampuan seorang ibu guru SD.

Dengan demikian, keluarga ibu Sukemi *memahami betul akan nilai-nilai termasuk nilai ekonomi yang*

terkandung dalam tugas, hak, dan kewajiban seorang guru. Di samping itu, konsep manajemen dan kepemimpinan tegar diterapkan oleh pihak guru dan keluarga dalam arti tetap menomor-satukan tugas pokoknya sebagai guru, tanpa meninggalkan kepentingan keluarga, serta tetap mengikuti kegiatan keagamaan dan kemasyarakatan di tempat tinggalnya.

Bagi ibu guru kelas I SD Muhammadiyah Sagan, peluang yang tercipta di lingkungan keluarga untuk membina diri sebagai guru kelas I yang berasal dari Bandung, Jawa Barat, berusia sekitar 54 tahun, berkat suami asli berasal dari Yogyakarta-seorang purnawirawan ABRI, serta telah memiliki 5 orang anak. Anak yang sudah bekerja dua orang dan ada yang masih duduk di bangku kelas V SD, dan anak yang lainnya masih kuliah di berbagai akademi.

Demikian pula bagi ibu guru kelas II SD Muhammadiyah Sagan, pembinaan dapat terjadi di lingkungan keluarga selain oleh guru sendiri, juga berkaitan dengan suami seorang pensiunan karyawan Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Bantul dan telah dikaruniani empat orang anak, sehingga suami, dan anak-anak dapat memberikan saran dan kondisi agar terus belajar dan melaksanakan tugas sesuai

peraturan yang berlaku. Dengan demikian, pihak guru dan keluarga telah berupaya menerapkan konsep manajemen dan kepemimpinan tegar demi pelaksanaan tugas sebagai guru. Namun demikian, nilai-nilai budaya Jawa, seperti prinsip hidup prihatin, prasaja, dan tidak nggoyo (sesuai dengan kemampuan) yang juga diterapkan di kedua keluarga ibu guru tersebut tampaknya berkenaan dengan rendahnya kualitas kepemimpinan dan pembinaan oleh kepala sekolah tidak direalisasikan ke dalam pelaksanaan tugas mengajar yang cenderung mekanistik. Di samping itu, pekerjaan sebagai guru dalam keluarga ini merupakan sumber nafkah keluarga yang utama dan dengan demikian terutama memiliki nilai ekonomi sekaligus nilai sosial.

Dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada pihak guru kelas III SD Negeri Bhayangkara I, berkaitan dengan keluarga ini baru mempunyai seorang anak berusia 11 bulan, istri seorang lulusan SMA sebagai ibu rumah tangga, bertempat tinggal serumah dengan orang tua yang pensiunan karyawan rendah PJKA dan berpendidikan sekolah dasar. Oleh karena itu, pihak guru disekarep (diberi kebebasan) berkarya dan gaji guru merupakan penghasilan utama, sehingga memiliki nilai ekonomi dan sosial yang cukup besar

baik di tengah keluarga maupun masyarakat sekitarnya. Kecuali itu, SD Negeri Bhayangkara I tempat bekerja meskipun cukup jauh, sekitar 15 km kecuali memberikan kepuasan tersendiri atas pandangan masyarakat sekitar juga membawa tambahan penghasilan dengan adanya program "les" (mem berikan pelajaran tambahan bagi siswa) *memiliki nilai ekonomi dan sosial secara khusus.*

Demikian pula dalam keluarga Bapak guru kelas V SD Negeri Bhayangkara I, peluang untuk membina diri terbuka lebar berkat sosok guru telah berusia 53 tahun, istri yang bekerja sebagai pedagang sayuran. Keluarga guru ini tidak mempunyai anak kandung dan hanya memiliki tiga anak angkat, dua orang di antaranya telah bekerja dan seorang lainnya masih kelas IV SD. Demikian pula, keluarga bapak guru kelas VI, istri bekerja sebagai pedagang pakaian, memiliki rumah yang dapat disewakan sebagai sumber tambahan penghasilan keluarga, dengan empat orang anak masih sekolah. Pembinaan guru di lingkungan keluarga sepenuhnya ada di tangan pihak guru- "*sumangga bapak*" (terserah kepada bapak). Dalam segi materi, keluarga bapak guru tersebut tidak menjumpai masalah yang berarti. Keadaan tersebut

berkaitan dengan pola hidup keluarga yang cukup sederhana, di samping modal hidup keluarga berupa tanah dan sawah yang cukup. Di samping, kesamaan pandangan terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan sebagai guru ada dan sekaligus dimaknai memiliki nilai ekonomi, sosial, religius, dan kekuatan baik dalam lingkup keluarga maupun masyarakat sekitar tempat tinggal.

3. Pembinaan Guru di Lingkungan Keagamaan

Secara umum, di lingkungan keagamaan; guru mendapat kesempatan yang cukup luas pula untuk memperoleh tambahan ketrampilan berorganisasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi pembinaan mental dan kepribadian. Peluang untuk membina diri tersebut diperoleh melalui keikutsertaan guru dalam acara pengajian maupun ceramah keagamaan baik yang diselenggarakan oleh sekolah, Dinas P dan K, maupun warga masyarakat di tempat tinggal yang bersangkutan. Hal ini selain sejalan dengan isi ajaran agama Islam yang menganjurkan kepada pemeluknya untuk *beramar ma'ruf nai munkar*, juga sesuai dengan nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang di antaranya menganjurkan hidup bermasyarakat yang penuh diwarnai oleh *suasana kebersamaan, kekeluargaan, kerukunan dan ketentraman, serta menghindari pertentangan.*

Begitu pula bagi guru kelas III, V, dan VI SD Muhammadiyah Sapen, suasana keagamaan juga tercipta di sekolah selain setiap hari minggu dilaksanakan di sekolah bersamaan dengan acara konsultasi antara sekolah dengan orang tua siswa, juga dilaksanakan pada setiap hari Jum'at secara bersama-sama menjalankan ibadah shalat Jum'at di Masjid IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Demikian pula bagi guru kelas III dan V SD Negeri Bhayangkara I, lingkungan keagamaan diperoleh saat melaksanakan shalat Jum'at dan mengikuti pengajian di kampung tempat tinggal masing-masing.

Materi ceramah baik di masjid-masjid, di lingkungan sekolah, maupun yang diselenggarakan di masyarakat kebanyakan berisi tentang pembinaan umat Islam agar selalu meningkatkan keimanan, ketaqwaan kepada Allah swt, dan kualitas diri, serta amal shaleh. Meskipun sedikit materi ceramah yang secara eksplisit membahas nilai religius dari berbagai profesi; peluang atau manfaat bagi pembinaan diri seluruh jama'ah termasuk yang bekerja sebagai guru ada apabila dimaknai secara mendalam.

Keikutsertaan guru dalam kegiatan pembinaan di lingkungan keagamaan tersebut menunjukkan adanya

upaya mengkaitkan antara tugas dengan nilai-nilai kelilmuan, religius, dan sosial. Di samping hal tersebut, nilai-nilai budaya tradisional Jawa seperti kebersamaan, kerukunan, dan kekeluargaan masih melekat di dalam kegiatan pembinaan keagamaan.

4. Pembinaan Guru di Lingkungan Masyarakat

Secara umum, di lingkungan masyarakat; seorang guru juga mendapat kesempatan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan tentang organisasi dan sosial kemasyarakatan. Di satu sisi, keikutsertaan guru dalam kegiatan yang ada di masyarakat menyita waktu, tenaga, dan kemungkinan besar dana. Namun di sisi lain, manfaat sesungguhnya kecuai dapat diraih juga merupakan harapan dari pihak pembina, dan sejalan dengan pendapat para tokoh masyarakat berkaitan dan menjadi bahan pertimbangan dengan pembinaan dan pengembangan tugas dan karir yang bersangkutan.

Keikutsertaan seorang guru dalam kegiatan yang di masyarakat selain didasarkan atas kesadaran-bukan paksaan, kebersamaan, dan kegotong royongan, juga sesuai dengan ajaran hidup bermasyarakat yang terkandung dalam nilai-nilai budaya tradisional Jawa seperti, *dijupuk rasane* (diambil pengertiannya dan perasaannya), prinsip kerukunan dan menghindari

pertentangan, prinsip kena iwake ora buthek banyune, menang kanthi ora ngasorake, dan aja dume.

Demikian pula, guru kelas III dan V SD Negeri Bhayangkara I maupun guru kelas III dan VI SD Negeri Klitren II, serta guru kelas I dan II SD Muhammadiyah Sagan mengikuti kegiatan yang ada di masyarakat selain berkenaan dengan adanya pemupukan rasa kebersamaan, kegotong royongan juga merasakan adanya perolehan tambahan pengetahuan dan ketrampilan yang bermanfaat bagi tugas sebagai guru.

Namun bagi guru kelas V SD Muhammadiyah Sapen, rasa kebersamaan dan kegotong royongan dengan dan dalam kegiatan di masyarakat dimaknai dengan tidak harus dalam bentuk keikutsertaan secara fisik dan langsung dan dapat diganti dalam bentuk partisipasi yang lain. Hal ini berkenaan dengan pola kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan kepada pencapaian kualitas pendidikan dan prestasi sekolah sebaik-baiknya, sehingga memaksa guru untuk membatasi diri akan keikutsertaan secara fisik dan langsung dalam kegiatan yang ada di masyarakat, agar tidak terlalu banyak menyita waktu, tenaga, maupun pikirannya, serta tidak mengganggu serta menomorsatukan kepentingan tugas sebagai guru di sekolah.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pemikiran dan kenyataan-kenyataan hasil penelitian di lapangan saat ini yang menunjukkan adanya kecenderungan-kecenderungan kurang memadainya pembinaan guru akibat nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang masih melekat pada pihak guru, pembina, anggota keluarga, maupun tokoh dan warga masyarakat luas lainnya; beberapa upaya untuk mengarahkan, memperbaharui, dan mengembangkan pola-pola pembinaan guru perlu diadakan.

Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian antara lain seperangkat peraturan pemerintah menyangkut program pembinaan guru yang telah ditetapkan serta nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang masih melekat pada guru dan pihak pembina, serta aparat dari instansi terkait, dan warga masyarakat maupun harapan pihak-pihak di luar dunia pendidikan namun erat dengan program pembangunan dan menjadi ciri khas daerah istimewa Yogyakarta.

Kepekaan, kepedulian, kemampuan, dan kemauan hendaknya tetap dan terus dimiliki oleh guru dan pejabat pembina guru di samping dukungan dan bantuan nyata dari masyarakat luas. Mengacu konsep-konsep tersebut, beberapa pemikiran dikemukakan dalam implikasi sekaligus terkandung saran-saran berkenaan dengan hasil penelitian dalam rangka mengembangkan konsep-konsep

supervisi pendidikan di Indonesia agar sesuai dengan tantangan dan tuntutan pembangunan nasional dan masa yang akan datang namun tetap mengakar pada nilai-nilai budaya serta jati diri bangsa.

1. Upaya pembinaan diri oleh guru dan pelayanan serta bantuan oleh pihak pembina dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan apabila baik guru maupun pembina merasa berkepentingan dan tertantang untuk maju dan meraih prestasi. Tantangan tersebut menghasilkan perilaku kompetitif di antara para guru, kepala sekolah dan pihak pembina lainnya untuk meraih citra sekolah yang menjadi tanggung jawabnya termasuk katagori favorit di mata masyarakat. Di samping itu, tantangan untuk terus mencapai kemajuan dan prestasi sekolah akan muncul apabila integrasi dan keseimbangan di antara nilai-nilai ekonomi, keilmuan, sosial, kekuasaan, estetika, dan religius telah melandasi pola pikir, sikap, dan perilaku pembinaan diri oleh guru maupun bantuan dan pelayanan yang diberikan oleh pihak pembina.

Pelayanan, bantuan, dan dorongan oleh pihak pembina merupakan kebutuhan terus menerus dan berkesinambungan bagi guru. Oleh karena itu, rasa bosan menyangkut kemauan dan kepedulian pihak pembina

maupun dukungan keluarga dan masyarakat luas merupakan jangan sampai muncul di dalam program pembinaan guru.

2. Pelaksanaan pembinaan guru perlu dibuat selaras dengan nilai-nilai budaya Jawa yaitu perlunya dibarengi dan didahului dengan seritauladan nyata oleh pihak pembina. Keselarasan tersebut menuntut pemahaman terhadap nilai-nilai budaya tradisional Jawa yang masih dianut oleh para guru.

Kepedulian dan pemahaman yang rendah oleh pihak pembina terhadap nilai-nilai budaya Jawa tersebut akan memungkinkan terbentuknya suasana tenang dan tenteram di permukaan dalam arti "nggih-nggih ora kepanggih" (ya-ya namun tidak dilaksanakan) serta "nggrundel" (ngomel di belakang) atau gejolak di belakang yang menggambarkan keresahan dan ketidakpuasaan pada guru atau pihak yang dibina.

3. Meskipun peraturan yang telah ditetapkan menjadi acuan utama, pelaksanaan pembinaan guru disamping menerapkan konsep-konsep tough managemen dan tough leadership hendaknya juga memperhatikan nilai-nilai budaya Jawa yang masih kuat dianut, untuk menghindarkan friksi di antara sesama guru, maupun antara guru dengan pembina, antara aparat pendidikan dengan lembaga terkait, serta antara guru dengan

warga masyarakat lainnya.

Perhatian terhadap nilai-nilai budaya Jawa tersebut adalah pentingnya metode dengan menekankan prinsip "kena iwake ora buthek banyune" dan apabila perlu cukup dengan menggunakan perlambang atau sasmito terutama terhadap para guru yang telah berusia tua.

4. Kegiatan pembinaan bagi guru yang telah bertugas baik dalam wadah KKG maupun penatar-penataran, kecuali tentang pengetahuan dan kemampuan teknis profesional yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, pembinaan kedisiplinan dan loyalitas terhadap tugas hendaknya ditambah dengan materi tentang nilai-nilai budaya Jawa. Ketercakupan materi-materi tersebut ddalam pelaksanaan pembinaan mempunyai harapan terjadinya perenungan dan pemikiran kembali untuk penyesuaian, pengembangan, melalui diskusi di antara pihak guru dan pembina yang selanjutnya diwujudkan dalam bentuk penerapan secara nyata bagi yang sesuai dengan tuntutan pembangunan saat ini maupun pembenahan atau penyempurnaan nilai-nilai budaya Jawa yang kurang sesuai atau kemungkinan menghambat kemajuan.
5. Demikian pula, pembinaan bagi guru baru dalam bentuk

Latihan Prajabatan (LPJ) sudah waktunya ditambah dengan materi tentang nilai-nilai budaya Jawa, bagi guru yang ditempatkan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan dengan nilai-nilai budaya etnik lokal lainnya sesuai dengan tempat guru yang bersangkutan ditugaskan.

Dengan LPJ yang demikian tersebut; pengenalan, perenungan, dan penggalian kembali nilai-nilai budaya luhur sebagai salah satu identitas bangsa Indonesia serta masih sesuai dengan tuntutan pembangunan saat ini kepada guru baru terjadi. Kepada para guru peserta LPJ, kesempatan hendaknya diberikan untuk mengadakan pemikiran melalui tanya jawab, diskusi, dan adu argumentasi diantara pihak guru dengan pembina serta dilanjutkan dengan pemberian contoh nyata dalam melaksanakan tugas sehari-hari oleh para pembina diharapkan ada.

6. Apresiasi dan pengenalan terhadap nilai-nilai budaya tradisional Jawa perlu juga dilakukan terhadap pejabat pembina guru baru maupun pejabat pembina guru yang berasal dari kelompok etnis lain, yang ditugaskan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai budaya Jawa yang menekankan kepada prinsip hormat terutama kepada pimpinan, baik yang berasal dari etnis Jawa maupun

luar Jawa.

Di samping itu, apresiasi dan pengenalan terhadap nilai-nilai budaya Jawa tersebut akan memberikan bekal yang menekankan kepada pelunya menghindari perilaku yang bertentangan, di antaranya sifat "adigang adigung adiguna, dumeu, dan tidak tepa seliro".

7. Di samping itu, materi kurikulum pendidikan guru akan lebih tepat apabila juga mengandung pembahasan tentang nilai-nilai budaya etnik yang mendiami seluruh wilayah Nusantara ini. Kecuali apresiasi, pemahaman, dan pembahasan terhadap nilai-nilai budaya yang ada, juga pemikiran ke arah pengembangannya demi terwujudnya pembinaan guru yang berwawasan Nusantara serta pembangunan bidang pendidikan nasional.
8. Sesuai dengan tujuan pendidikan dan pembangunan manusia Indonesia yang mandiri maupun nilai-nilai yang diharapkan oleh dunia industri, bisnis, maupun pariwisata; nilai-nilai ekonomi perlu dimasukkan atau dikenalkan kepada anak didik sejak dini, termasuk di dalam melaksanakan pembinaan guru SD di lapangan mulai saat ini.
9. Pola pembinaan guru yang tertutup lebih didominasi

oleh pihak Depdikbud dan Dinsa P dan K saat ini, sudah waktunya dilaksanakan menggunakan sistem yang terbuka dalam arti mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan departemen atau instansi di luar Depdikbud dan Dinas P dan K, serta masyarakat sekitar.

10. Program restrukturisasi dengan membentuk sub-sub divisi disertai rekrutmen anggota yang berasal dari tenaga pengajar perguruan tinggi dalam tubuh organisasi profesi guru PGRI dan lebih mengintensifkan serta memprioritaskan program kerja terutama terhadap menyangkut pembinaan kemampuan profesional teknis serta kesejahteraan anggota.

Rekrutmen keanggotaan dan kepengurusan dalam organisasi guru PGRI tersebut akan lebih memberikan kemungkinan masuknya para pakar untuk dapat ikut serta secara aktif memikirkan permasalahan yang dihadapi organisasi ini termasuk program pembinaan guru. Kesempatan kemudian diberikan kepada seluruh anggota dan pengurus termasuk para pakar untuk menetapkan dan mengambil langkah-langkah untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi di dalam program pembinaan guru dalam rangka memajukan dunia pendidikan demi menunjang program pembangunan nasional yang saat ini menekankan kepada program peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

11. Penelitian selanjutnya

Meskipun peneliti telah berupaya agar penelitian ini terhindar dari kelemahan-kelemahan yang melekat pada sifat penelitian kualitatif, kekurangan dimungkinkan masih ada terutama bersangkutan dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, dan kemampuan ilmiah peneliti. Untuk itu, peneliti mengemukakan dua hal yang masih perlu mendapat kepedulian untuk diadakan penelitian selanjutnya.

Pertama menyangkut metode dan pendekatannya untuk melengkapi hasil penelitian ini oleh siapa saja yang menaruh minat atau yang berkepentingan. Metode dan pendekatan dapat saja berbeda dengan telah dilakukan melalui penelitian ini, misalnya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil jumlah sampel yang jauh lebih banyak dan ruang lingkup kajian yang lebih luas. Penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan dan metode yang berbeda tersebut akan dapat saling melengkapi satu dengan lainnya serta dapat diperbandingkan di antara kedua hasil yang diperoleh.

Demikian pula apabila penelitian lanjutan tetap memakai pendekatan dan metode penelitian kualitatif, aspek positifnya di antaranya adalah diperolehnya bandingan dan kelengkapan temuan berkenaan dengan

kondisi lapangan yang tidak mustahil telah berubah atau berkembang sejalan dengan bergulirnya waktu.

Aspek yang ke dua adalah berkenaan dengan hal yang lebih jauh yaitu untuk memperoleh kekomprehensifan data serta untuk lingkup nasional tentang pembinaan guru, penelitian serupa sangat perlu diadakan untuk seluruh wilayah republik Indonesia dengan keunikan budaya setiap kelompok etnis yang ada. Penelitian tersebut di samping dapat dipergunakan sebagai bahan pembandingan juga akan lebih memperkaya temuan penelitian ini. Penelitian yang dimaksud tidak saja akan bermanfaat bagi pengembangan teori atau konsep-konsep supervisi pendidikan di Indonesia, namun juga akan bermanfaat secara praktis dalam rangka melaksanakan program pembinaan guru yang berakar pada nilai-nilai budaya bangsa yang luhur dalam rangka mewujudkan dunia pendidikan yang berjati diri bangsa untuk menyongsong perkembangan IPTEK dan pengaruh budaya asing yang tidak sesuai dengan tuntutan pembangunan maupun nilai-nilai budaya bangsa Indonesia.