

GAMBARAN PENDIDIKAN KEPEMIMPINAN MELALUI METODE “AMONG” DI PERGURUAN TAMANSISWA YOGYAKARTA

ALMIRA RAHMA

(Email: almira.rhm@gmail.com)

BERNADETTE N. SETIADI

(Email: bsetiadi@atmajaya.ac.id)

Dosen Fakultas Psikologi, Unika Atma Jaya

Abstrak

Penelitian ini membedah metode “among” sebagai metode pendidikan yang menerapkan model kepemimpinan Ki Hajar Dewantara (KHD). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan *content analysis* terhadap hasil wawancara yang dilakukan dengan 13 subjek yang terlibat langsung dalam pendidikan di Perguruan Tamansiswa dan alumni Perguruan Tamansiswa. Penelitian mengenai pendidikan kepemimpinan melalui metode “among” ini menghasilkan tiga rumusan konsep kepemimpinan KHD dan satu poin rumusan hambatan pelaksanaan metode “among”. Kepemimpinan KHD adalah kemampuan seseorang untuk menjadi teladan dalam membangun kemauan pengikutnya untuk belajar dan membentuk swa-disiplin dan pelaksanaannya tertuang dalam metode “among”. Pendidikan kepemimpinan melalui metode “among” menghasilkan anak didik yang mampu menjalankan hidup yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, serta mampu memerintah dirinya sendiri untuk mengusahakan kesejahteraan bersama.

Kata kunci: disiplin diri, kepemimpinan, metode “among”

Abstract

This study examines the “among” (literally taking care of), a method in education which applies the Ki Hajar Dewantara (KHD) management model. Using a quantitative approach, it conducted a content analysis of an interview result of thirteen subjects (students and alumnae) of the “Perguruan Taman Siswa. This study formulated three concepts of the KHD management in one point formulation of the hindrance of the “among” method application. The KHD management is the ability of a student to be a model of learning and discipline, which is found in the “among” method. This method produces students who are able to live a valuable life both for themselves and others, as well as to self-govern so as to make efforts for the common goods.

Key words: self-discipline, leadership, “among” method

PENDAHULUAN

Krisis kepemimpinan di Indonesia ditandai oleh memburuknya kualitas kepemimpinan yang nampak dalam beberapa gejala, antara lain penyalahgunaan wewenang oleh pemimpin, kurang tegasnya pemimpin dalam bersikap dan kedua hal tersebut berakar pada pemimpin yang tidak menyadari perannya sebagai seorang pemimpin

dan lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan umum. Krisis kepemimpinan ini menjadi penting disoroti karena minimnya teladan kepemimpinan yang baik mengakibatkan pengikutnya meneladani kepemimpinan yang buruk pula (Natalia, 2011). Oleh karena itu, bangsa Indonesia membutuhkan pengembangan kepemimpinan yang mumpuni untuk mengatasi krisis kepemimpinan tersebut.

Kebutuhan akan pengembangan kepemimpinan yang mumpuni sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Boston Consulting Group (BCG) dan *World Federation of People Management Associations* (WFPMA) pada tahun 2013. Survei tersebut mengatakan bahwa Indonesia perlu meningkatkan pengembangan kepemimpinan penduduk usia produktif (14 – 35 tahun), karena dengan kualitas pengembangan kepemimpinan yang ada saat ini, organisasi di Indonesia akan menghadapi krisis sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi kepemimpinan di tahun 2020 (Tong & Waltermann, 2013).

Badan Pusat Statistik pada tahun 2010 mencatat bahwa dari jumlah penduduk sebanyak 237,64 juta orang, penduduk Indonesia berusia 0-9 tahun berjumlah 45,93 juta dan penduduk yang berusia 10-19 tahun berjumlah 43,55 juta. Kondisi demografi semacam ini dapat menjadi titik cerah dan bonus demografi bagi bangsa Indonesia karena pada tahun 2045, Indonesia akan didominasi oleh penduduk usia produktif dalam rentang usia 30-54 tahun yang berpotensi memiliki jiwa kepemimpinan yang baik apabila dipupuk sejak saat ini (Supriyoko, 2012).

Berdasarkan paparan sebelumnya, ada dua masalah utama yang memperparah kondisi krisis kepemimpinan di Indonesia, yaitu minimnya keteladanan yang baik dari pemimpin yang ada dan kualitas pengembangan kepemimpinan yang belum maksimal. Oleh karena itu, bangsa Indonesia membutuhkan perbaikan kualitas kepemimpinan masyarakat di berbagai jenjang usia terutama masyarakat usia produktif. Kepemimpinan dapat dibentuk melalui pendidikan. Maxwell (dalam Winarto, 2010) menyatakan bahwa hanya 10 persen kepemimpinan yang terjadi karena bakat alam sejak lahir, lima persen

disebabkan oleh krisis dimana figur seorang pemimpin diperlukan, sedangkan 85 persen lainnya terjadi karena dibimbing oleh pemimpin lain. Bimbingan oleh pemimpin lain ini dapat dilakukan lewat pendidikan yang dilakukan oleh keluarga, sekolah dan masyarakat di sekitar individu lewat sosok orangtua, guru, pemimpin organisasi masyarakat maupun pemimpin lainnya di masyarakat.

Ada berbagai penelitian yang menjelaskan model kepemimpinan seseorang dalam memimpin organisasi. Model kepemimpinan spiritual adalah salah satu model kepemimpinan yang dapat dikembangkan melalui pendidikan (Fry, 2003). Selain itu, Widyarini (2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah model kepemimpinan yang cocok untuk berbagai jenis organisasi di Indonesia di tengah abad 21 yang sarat dengan perubahan. Dalam kepemimpinan spiritual, seorang pemimpin adalah orang yang berjalan di muka saat seseorang membutuhkan orang untuk diikuti (sesuai komponen visi), berjalan di belakang ketika seseorang membutuhkan dorongan (sesuai komponen harapan/keyakinan), dan berjalan di samping saat seseorang membutuhkan teman/sahabat (sesuai komponen cinta altruistik), sehingga para pengikutnya dapat sepenuhnya percaya bahwa pemimpin akan membawa mereka ke arah yang lebih baik dan merasa terpanggil untuk bekerja bersama demi mewujudkan kesejahteraan bersama (Widyarini, 2010). Konsep kepemimpinan spiritual ini sejalan dengan metode kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara (KHD) yang menjadi pedoman para guru dalam pendidikan di Perguruan Tamansiswa.

KHD mengupayakan untuk mendidik anak-anak rakyat Indonesia agar memiliki jiwa kepemimpinan dan berpengetahuan luas untuk mengembangkan kebudayaan nasional. Oleh

karena itu KHD memasukkan metode kepemimpinan ke dalam pengembangan pendidikan Perguruan Tamansiswa. Metode kepemimpinan yang dimaksud adalah metode "among", dimana guru sebagai pamong sekaligus pemimpin yang mampu memberi teladan (*ing ngarsa sung tuladha*), mampu memberi motivasi (*ing madya mangun karsa*) dan mampu memberikan dorongan (*tut wuri handayani*) (Wahyudi, 2007). Dalam melaksanakan pendidikan melalui metode "among", KHD meyakini bahwa kemajuan sejati hanya dapat diperoleh dengan perkembangan kodrati (kodrat alam). Oleh karena itu metode "among" ini memberi kebebasan kepada siswa untuk berbuat sesuatu sesuai dengan hasrat dan kehendaknyasepanjang itu sesuai dengan norma kewajaran dan tidak merugikan siapapun (kemerdekaan) (Sudarto, 2008).

Metode "among" adalah sebuah metode pendidikan yang disusun oleh KHD berdasarkan kultur bangsa Indonesia yang mengutamakan kepentingan rakyat. KHD merancang metode "among" seperti pendidikan perguruan atau pawiyatan atau pesantren, namun diperbaharui dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemajuan zaman. Metode "among" merupakan pergaulan antar manusia yang dilandasi oleh sikap cinta kasih, saling menghormati, saling menghargai, demokratis, tidak ingin menguasai dan menundukkan orang lain untuk kepentingan diri. Metode "among" sebagai metode kepemimpinan lebih mementingkan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi. Maka dari itu, metode ini cocok dengan kebutuhan pendidikan bangsa Indonesia yang memerlukan cara untuk menciptakan calon pemimpin yang lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.

Prinsip metode "among" tersebut berjiwa kekeluargaan dan bersendikan kodrat alam dan kemerdekaan. Pamong atau guru bertindak sebagai sosok pemimpin yang memberi teladan, membangun karya bersama anak didik dan mengawasi sekaligus memberi dukungan terhadap kebebasan anak didik dalam berpikir dan berkarya. Keteladanan pemimpin dan bimbingan yang diberikan oleh pamong seyogyanya mendidik anak menjadi individu yang memiliki kepemimpinan spiritual.

Metode "among" di Perguruan Tamansiswa telah berjalan selama 90 tahun dan telah melahirkan sejumlah tokoh seniman dan budayawan ternama seperti Benyamin S. (budayawan Betawi), Bagong Kussudiarjo dan Wisnuwardhana (pelopor seni tari kontemporer di Indonesia), Butet Kartaredjasa dan Djaduk Ferianto (pemain teater dan musisi), Indra Tranggono (budayawan dan kolumnis Opini Kompas). Namun perguruan ini kini dipandang sebelah mata oleh masyarakat, hal ini dapat dilihat dari kenyataan bahwa kini Perguruan Tamansiswa mengalami kekurangan murid dan tidak sedikit warga negara Indonesia yang mengenal Perguruan Tamansiswa hanya sebagai peninggalan sejarah pendidikan semata (komunikasi pribadi, 2012).

Pada tahun 1932, Perguruan Tamansiswa telah mendirikan 166 sekolah dengan 11.000 murid (Darmaningtyas, 2013). Jumlah tersebut sangat banyak apabila melihat bahwa pada saat itu perjuangan KHD ditentang keras oleh pemerintah Hindia Belanda. Pada masa itu, Perguruan Tamansiswa melahirkan sejumlah tokoh seperti Ki Sarmidi Mangunsarkoro (mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan) dan Amin Saelan (tokoh pejuang dari Makassar). Proklamator Republik Indonesia, Soekarno dan Hatta pun mendukung program pendidikan yang

diusung oleh KHD sebagai bagian dari *nation* dan *characterbuilding*.

Perguruan Tamansiswa pada awal berdirinya adalah sebuah pergerakan nasional yang paling menonjol karena Perguruan Tamansiswa menampilkan suatu konsep pembentukan institusi yang berani menandingi metode pendidikan kolonialisme yang ada pada saat itu dan merupakan cikal bakal pendidikan nasional Indonesia melalui sistem "among" dan model manusia idaman (*ideal human type*) khas Indonesia yang menolak materialisme dan individualisme. Keberhasilan Perguruan Tamansiswa disebabkan oleh dua faktor, yaitu karena Perguruan Tamansiswa merupakan suatu pergerakan untuk mendirikan lembaga pendidikan di seluruh Indonesia dan para tokoh pendiri generasi pertama dan kedua Perguruan Tamansiswa bukan hanya berperan sebagai guru saja, tetapi juga tokoh yang berjiwa nasionalis (Tsuchiya dalam Wahyudi, 1986). Kehebatan Perguruan Tamansiswa pada saat itu menyebabkan pemerintah Hindia Belanda merasa terancam hingga mengeluarkan *Onderwijs Ordonantie* (Undang-undang Sekolah Liar) pada tahun 1932. Undang-undang ini dikeluarkan untuk melarang didirikannya sekolah rakyat seperti Perguruan Tamansiswa karena pada saat itu Perguruan Tamansiswa telah membuka cabang hingga keluar Pulau Jawa.

Saat ini keunggulan tersebut seolah padam di tengah pemerintahan berdaulat Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kemunduran yang dialami Perguruan Tamansiswa menyebabkan sedikitnya orang yang mengenal lembaga pendidikan ini dan mau mempelajari konsep dan ajaran KHD secara mendalam (komunikasi pribadi, 2013). Kemunduran ini salah satunya ditunjukkan melalui jumlah sekolah yang kini

berjumlah 136 perguruan, akibat ditutupnya sejumlah sekolah karena kekurangan siswa (Sutikno, 2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang (Sujana dan Ibrahim, 1989). Peneliti memilih penelitian deskriptif karena penelitian mengenai gambaran metode "among" dalam kaitannya dengan kepemimpinan tidak banyak dilakukan oleh peneliti Indonesia. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi kasus di Perguruan Tamansiswa Yogyakarta, sebagai cabang pertama Perguruan Tamansiswa di Indonesia.

Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang cocok untuk penelitian ini. Pendekatan kualitatif bersifat netralitas empatik, dimana komitmen peneliti adalah untuk memahami dunia seperti apa adanya, dengan mempertimbangkan kompleksitas dan keragaman perspektif yang muncul dan menyeimbangkan laporan melalui bukti yang menguatkan dan melemahkan dugaan. Peneliti melakukan pendekatan terhadap subyek penelitian dengan empati agar dapat memperoleh data yang merefleksikan pemikiran dan penghayatan subjek penelitian (Patton dalam Poerwandari, 1990).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah metode "among" yang dilaksanakan di institusi pendidikan Perguruan Tamansiswa. Proses penerapan metode "among" yang mencerminkan kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak sekolah selama siswa mengenyam pendidikan di Perguruan Tamansiswa Yogyakarta dan hambatan yang dialami selama proses penerapan metode "among".

Lebih dari itu, peneliti hendak menggali bentuk kepemimpinan seperti apa yang dibentuk oleh institusi Perguruan Tamansiswa dan bagaimana tantangan yang dihadapi dalam mengusahakan tercapainya visi dan misi sekolah lewat sistem atau metode yang disusun.

Peneliti memilih subjek yang masih menjadi pendidik di Perguruan Tamansiswa dan telah bekerja di Perguruan Tamansiswa selama minimal 20 tahun. Kemudian peneliti memilih subyek yang merupakan pengurus Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa untuk mendapat pemahaman lebih mendalam mengenai konsep ajaran Perguruan Tamansiswa dan hambatan yang dialami sebagai sebuah organisasi yang menangani pendidikan di Perguruan Tamansiswa di seluruh Indonesia. Alumni Perguruan Tamansiswa sendiri dipilih berdasarkan referensi dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengambilan data dengan tujuan melihat dampak dari pendidikan di Perguruan Tamansiswa dalam diri alumni dan bagaimana alumni berkarya sebagai seorang pemimpin. Proses pengambilan data terhadap Pamong dilakukan hingga memperoleh data jenuh. Proses pengambilan data terhadap pengurus aktif dilakukan dengan tujuan mencari variasi maksimum subjek.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keluarga sebagai Jiwa Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara dan Landasan Metode "Among"

Jiwa kepemimpinan harus ditumbuhkembangkan melalui media pendidikan, oleh karena itu Ki Hadjar Dewantara memasukkan metode kepemimpinan yang menjelaskan peran guru sebagai pamong dan pemimpin dalam

pengembangan pendidikannya. Peran pamong berarti guru berperan sebagai orang yang mengabdikan dengan membimbing. Pamong berasal dari kata "among" yang dalam budaya Jawa digunakan untuk menggambarkan hubungan antara pengasuh dengan anak kecil yang dijaganya (Mangoensarkoro dalam Wahyudi, 2007). Konsep kepemimpinan yang diusung oleh KHD mengatakan bahwa pemimpin belum tentu guru sementara guru secara otomatis adalah pemimpin. Oleh karena itulah kepemimpinan guru di Indonesia dapat menjadi contoh gambaran kepemimpinan khas Indonesia.

Pamong di Perguruan Tamansiswa yang menjalani tugas sebagai pendidik karena merasa bahwa menjadi pendidik di Perguruan Tamansiswa adalah panggilan hati (motivasi intrinsik), sehingga Pamong bersedia mengabdikan pada Perguruan Tamansiswa walaupun hanya dinafkahi secukupnya oleh Perguruan Tamansiswa tetapi masing-masing Pamong merasa bahagia karena bisa mengabdikan pada Perguruan Tamansiswa.

Salah satu faktor yang menyebabkan Pamong merasa terpancung untuk mengabdikan diri pada Perguruan Tamansiswa adalah jiwa kekeluargaan yang menjadi landasan metode "among" dan pengelolaan organisasi Perguruan Tamansiswa. Ketiga kelompok subyek mengungkapkan bahwa konsep kekeluargaan sama dengan konsep manajemen keluarga, dimana nilai-nilai yang baik dalam kehidupan keluarga diangkat menjadi nilai sebuah organisasi. Nilai yang baik dari manajemen keluarga adalah mengenai mengutamakan kewajiban sebagai anggota keluarga daripada hak sebagai anggota keluarga. Kekeluargaan perlu dijalankan secara demokratis berdasarkan pimpinan kebijaksanaan. Demokrasi di dalam keluarga memiliki nilai filosofi yang menjadikan cinta kasih sebagai orientasi kekuasaan

manusia, sehingga manusia dapat bersikap bijaksana.

Kelompok Pengurus Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa menambahkan bahwa setiap keluarga memiliki sifat-sifat ketuhanan. Sifat-sifat ketuhanan ini yang mendasari munculnya perasaan kasih sayang dari pemimpin terhadap pengikutnya (atau guru terhadap anak didiknya), sehingga menumbuhkan rasa cinta altruistik yang diwujudkan dalam bentuk bimbingan dan pendampingan yang dilakukan secara ikhlas tanpa pamrih.

Kelompok Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa menambahkan demokrasi dengan pimpinan kebijaksanaan adalah demokrasi yang kebebasannya tidak berlebihan. Kebebasan dalam demokrasi dibatasi oleh kebijaksanaan seseorang. Kebijaksanaan adalah kemampuan seseorang melihat hal yang baik untuk diri sendiri dan baik untuk orang lain dalam lingkup hidup bersama. Jadi kesimpulannya, kekeluargaan di dalam organisasi Perguruan Tamansiswa adalah kekeluargaan yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk melakukan segala sesuatu yang baik untuk diri sendiri dan orang lain dalam lingkungan masyarakat.

Dalam kekeluargaan perlu dilakukan pengawasan untuk mencari perbaikan atas hal-hal yang terjadi, bukan untuk membalas dendam atau mencari-cari kesalahan orang lain. Selain itu, pengawasan juga diperlukan untuk memantau sejauh mana kebebasan dipergunakan. Kekeluargaan berlandaskan pada sifat-sifat ketuhanan, yaitu rasa kasih sayang terhadap sesama, menghargai perbedaan, tolong-menolong dan gotong royong dalam kebersamaan, demokratis dan menjaga persatuan. Di dalam keluarga seharusnya tidak terjadi saling membunuh atau saling memusuhi karena kekeluargaan berarti mengandalkan sifat-sifat yang baik dari sebuah keluarga. Hal yang paling menonjol dari fungsi kekeluargaan adalah keterbukaan antar

anggota organisasi dalam membicarakan dan menyelesaikan masalah yang terjadi di dalamnya.

Metode "among" berlandaskan kekeluargaan karena berasal dari keinginan Ki Hadjar Dewantara menjadikan keluarga yang baik sebagai sebuah sistem pengelolaan organisasi, dimana ayah dan ibu menjadi contoh dan menjadi idola bagi anak-anaknya. Pamong bersikap seperti orangtua yang memberikan kebebasan kepada anak untuk melakukan apa saja tanpa melarang atau memaksa anak untuk mengikuti keinginan Pamong, namun tetap mengingatkan anak ketika terancam bahaya.

Membentuk Swa-disiplin melalui *Tut Wuri Handayani*

Memberikan kebebasan kepada orang lain untuk melakukan segala sesuatu yang baik untuk diri sendiri dan lingkungan masyarakat sekitarnya dilakukan melalui *tut wuri handayani* atau mendukung anak didik dari belakang. Dukungan ini berkaitan untuk mengasah harapan dan keyakinan anak didik dalam melakukan eksplorasi untuk menemukan hidup yang bermakna dan bermanfaat bagi anak didik.

Menurut kelompok Alumni Perguruan Tamansiswa, *tut wuri handayani* berorientasi pada perkembangan jiwa anak (*inner development*) agar anak melakukan segala sesuatu bukan karena perintah, hukuman dan paksaan, melainkan karena anak memiliki sifat swa-disiplin atau disiplin diri. Swa-disiplin adalah kemampuan seseorang memerintah dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu, bukan karena diperintah atau dipaksa orang lain atau disebut juga disiplin dari dalam diri. Seseorang yang memiliki sifat swa-disiplin tidak tergantung/menggantungkan dirinya pada orang lain kecuali kepada Tuhan. Sifat swa-disiplin dari dalam diri

anak inilah yang membutuhkan latihan dan dorongan dari Pamong.

Kelompok Pengurus Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa menekankan bahwa kebebasan/kemerdekaan yang diberikan dalam *tut wuri handayani* perlu memperhatikan pula kodrat alam anak didik. Kodrat alam yang dimaksud adalah anak yang lahir ke dunia sudah memiliki takdir yang diibaratkan seperti tulisan tipis di atas kertas. Tugas pendidik adalah menebalkan tulisan tersebut atau mendukung anak sesuai dengan kodratnya. Kembali pada definisi *tut wuri handayani* yaitu memberikan kebebasan selama tidak ada bahaya yang mengancam, maka yang dimaksud dengan kodrat alam adalah hal-hal yang dilakukan oleh anak didik namun tidak membahayakan kehidupan anak didik.

Penerapan metode "among" disesuaikan dengan kemampuan perkembangan anak di Taman Indria hingga Taman Madya, terutama mengenai prinsip *tut wuri handayani*. *Tut wuri* adalah memberikan kebebasan, sementara *handayani* adalah memberikan tuntunan dan pengawasan. Pengawasan dan pemberian kebebasan kepada anak usia Taman Indria tentu berbeda dengan anak usia Taman Madya.

Penerapan pelajaran ketamansiswaan disesuaikan dengan usia dan tingkat kemampuan kognitif anak. Di Taman Indria, pendidikan bersifat mengajak siswa bermain dan mulai mendekati diri dengan lingkungan. Di Taman Muda, pendidikan bersifat mengajak siswa bermain lewat dolanan anak yang lebih kompleks dan memperkenalkan siswa pada lingkungan alam dan sosial di sekitar. Di Taman Dewasa, siswa diajak untuk mengenal norma-norma yang berlaku di masyarakat. Di Taman Madya, siswa diajak untuk bisa melakukan analisa dan pemecahan masalah berdasarkan peristiwa sehari-hari.

Prinsip Keteladanan *Ing Ngarsa Sung Tuladha*

Tut wuri handayani kemudian diikuti oleh *ing ngarsa sung tuladha*, yaitu seseorang harus menjadi contoh yang positif dan menjadi teladan yang positif di segala bidang, misalnya seorang pemimpin harus menjadi contoh bagi anak buahnya kemudian guru harus menjadi contoh bagi muridnya. Seseorang harus menjadi contoh dalam hal kecil sekalipun. Contohnya perihal membuang sampah di tempatnya, seorang pamong harus menjadi contoh dengan tidak membuang sampah sembarangan agar anak didik mengikuti/meneladani pamong. Ketiga kelompok mengatakan bahwa menjadi contoh berbeda dengan memberi contoh. Memberi contoh umumnya dilakukan dengan ucapan saja, tanpa benar-benar mengejawantahkan ucapan tersebut ke dalam bentuk perilaku. Menjadi contoh adalah melakukan sikap atau perilaku tertentu di hadapan orang lain sehingga orang lain dapat mencontoh atau meneladani perilaku tersebut.

Kelompok Alumni Perguruan Tamansiswa menambahkan bahwa kemampuan seorang menjalankan sikap dan perilaku sesuai dengan peran yang sedang diemban. Seseorang perlu mengenali dirinya sendiri dengan baik, sedang berada di lingkungan dan situasi seperti apa, siapa yang sedang dihadapi (siapa aku, dimana aku dan siapa yang aku hadapi). Jika seseorang sanggup melakukan hal tersebut, maka ia bisa menjadi contoh. Contohnya sebagai seorang ibu menghadapi anak kecil yang berada di Puskesmas berbeda dengan ibu yang menghadapi anak di TK atau di Posyandu. Ibu yang ada di Puskesmas menghadapi anak yang sedang sakit dan sulit diajak berbicara, sehingga perlakuan yang diberikan

berbeda dengan menghadapi anak yang sedang banyak bermain di Posyandu.

Pelaksanaan ‘menjadi contoh’ di sekolah adalah Pamong hadir di sekolah sebelum anak didik tiba. Anak didik menyalami Pamong serta Pamong menyapa orang tua siswa. Anak didik turun dari sepeda untuk menyalami Pamong dan baru naik lagi ke sepedanya setelah lima meter meninggalkan Pamong, dimana hal ini merupakan bentuk rasa hormat kepada Pamong. Kemudian Pamong juga menertibkan anak didik yang pakaian dan rambutnya kurang rapi karena ketertiban penting agar anak siap untuk menerima pelajaran. Selain itu, ketika Pamong membuat kesepakatan bersama dengan anak didik maka Pamong harus menepati kesepakatan tersebut. Contohnya, Pamong membuat kesepakatan bersama anak didik untuk masuk ke kelas pukul 7.00 dan tidak terlambat. Sehingga Pamong selalu tiba di depan pintu pukul 6.15 untuk mengawasi kedatangan anak didik dan kalau ada anak didik yang datang setelah Pamong masuk kelas, maka anak tersebut tidak boleh mengikuti pelajaran. Pamong pernah terlambat datang ke kelas karena meleraikan anak yang berkelahi terlebih dahulu, sehingga anak didik Pamong mengatakan bahwa Pamong boleh diberi hukuman. Pamong mengakui keterlambatannya dan meminta waktu untuk menjelaskan alasan keterlambatannya karena Pamong sebenarnya sudah hadir dari pukul 6.15. Proses ini dilakukan agar anak didik mau memahami kondisi-kondisi tertentu yang menyebabkan suatu peristiwa terjadi dan bijak dalam menetapkan perilaku yang perlu dihukum dan yang tidak.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip *ing ngarsa sung tuladha* berarti menjadikan diri sebagai contoh positif dan pembawaan diri yang tepat sesuai peran

di masyarakat perlu menjadi tujuan dari setiap orang untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Membangun Kemauan Belajar melalui *Ing Madya Mangun Karsa*

Keteladanan belum tentu diikuti oleh anak didik, maka dari itu diperlukan bimbingan atau pembinaan dan motivasi dari pendidik. *Ing madya mangun karsa* berarti membina pengikut/anak dengan membangun kemauan anak agar aktif. Pendidik/pamong dan anak bersama-sama melakukan hal yang dapat membuat anak mencapai tujuannya dan memberikan motivasi agar anak mau bersemangat melakukan sesuatu. Misalnya ketika pendidik ingin anak mampu berenang, maka pendidik ikut berenang untuk membimbing anak didik. Hal ini dapat membantu anak didik merasa senang dalam berkarya dan tidak bosan untuk belajar. Dalam *ing madya mangun karsa*, pendidik tidak boleh memaksakan kehendaknya kepada anak didik dan membunuh keinginan anak didik karena keinginan pendidik belum tentu lebih baik untuk anak didik.

Pelaksanaan *ing madya mangun karsa* menunjukkan pengorbanan seorang pendidik karena perlu meluangkan waktu dan tenaga yang cukup untuk mendampingi dan berkarya bersama anak didik. Hal inilah yang menjadikan *ing madya mangun karsa* sebagai bentuk cinta altruistik pendidik kepada anak didiknya. Dalam *ing madya mangun karsa* juga terjadi dialog atau komunikasi dua arah yang dibangun oleh pendidik agar anak didik mampu merefleksikan sikap dan perilaku yang dilakukan beserta konsekuensi yang perlu dipertanggungjawabkan dari sikap dan perilaku tersebut. Selain itu, dari dialog tersebut pendidik akan membantu anak didik untuk menemukan akar masalah dari kondisi yang dialami anak didik dan membantunya menemukan pemecahan masalah.

”among”; (5) Standar ganda yang muncul akibat perbedaan persepsi pamong terhadap metode ”among” mengakibatkan perbedaan perlakuan terhadap anak didik; (6) Regenerasi Pamong yang terhambat mengakibatkan perbedaan karakteristik metode ”among” yang diterapkan oleh Pamong yang berasal dari Perguruan Tamansiswa dan yang tidak berasal dari Perguruan Tamansiswa

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan menurut KHD adalah, Pertama, kemampuan seseorang untuk menjadi teladan dalam membangun kemauan pengikutnya untuk belajar dan membentuk swa-disiplin. Kepemimpinan KHD bertujuan mewujudkan masyarakat demokrasi yang dipimpin oleh kebijaksanaan. Masyarakat demokrasi yang dipimpin oleh kebijaksanaan berarti setiap anggota masyarakat memiliki kebebasan untuk mengatur kehidupannya sendiri dengan memperhatikan kesejahteraan bersama. Metode kepemimpinan KHD terangkum dalam metode ”among” yang berlandaskan nilai-nilai kebajikan dari sebuah keluarga. Perguruan Tamansiswa memfasilitasi anak didik dengan kepemimpinan KHD melalui metode ”among” yang diterapkan oleh guru dan mengacu pada kodrat alam anak didik. Metode ”among” mengacu pada kodrat alam dapat diartikan bahwa proses bimbingan yang dilakukan oleh pamong adalah proses membimbing anak didik agar mampu memimpin dirinya sendiri untuk mengembangkan dan menjalani kehidupan yang sesuai dengan kodrat alamnya sehingga bermanfaat bagi anak didik yang bersangkutan serta lingkungan sekitarnya. Keberadaan kodrat alam dan bimbingan pamong menunjukkan kepemimpinan KHD membutuhkan bakat alam individu sejak lahir

(*nature*) dan bimbingan dari pemimpin lain (*nurture*) yang saling melengkapi-

Metode ”among” terdiri atas tiga prinsip utama yang diejawantahkan menjadi sejumlah perilaku yang perlu dilaksanakan oleh pamong sebagai pemimpin bagi anak didik. Perilaku tersebut adalah memberikan kebebasan dalam pengawasan kepada anak didik (*tut wuri handayani*). Pengawasan dilakukan dengan membangun komunikasi dua arah (dialog) dengan anak didik untuk membangun pula kemauan belajar anak didik agar tidak mudah putus asa (*ing madya mangun karsa*). Dalam memberikan kebebasan dan membangun komunikasi dengan anak didik, pamong juga menjadi contoh perilaku positif bagi anak didik (*ing ngarsa sung tuladha*) dengan berperilaku sesuai peran dan memiliki keselarasan ucapan dan perilaku. Tujuan utama dari metode ”among” adalah anak didik yang merdeka jiwanya sesuai dengan kodrat alam untuk mewujudkan masyarakat yang demokratis dengan pimpinan kebijaksanaan.

Ada sejumlah hambatan dalam pelaksanaan metode ”among”, antara lain di dalam *tut wuri handayani*, dikatakan bahwa pamong memberi kebebasan kepada anak didik selama tidak ada bahaya yang mengancam padahal tidak ada standarisasi mengenai hal yang ’berbahaya’ bagi anak didik. Tidak adanya standarisasi-’bahaya’ menyebabkan tidak meratanya pengkondisian terhadap anak karena pemahaman pamong satu dengan lainnya tentang hal yang membahayakan anak berbeda-beda. Metode ”among” idealnya diterapkan dalam situasi asrama yang memaksimalkan tri pusat pendidikan (pendidikan di keluarga, sekolah dan masyarakat) –karena pendidikan berlangsung selama 24 jam dan peran pamong adalah menjadi pemimpin, orangtua sekaligus pengajar untuk anak didik. Perubahan

sistem asrama turut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan metode “among”, karena menyebabkan metode ”among” hanya dapat dilaksanakan di sekolah belakang kehidupan dan lingkungan anak yang beragam sangat mempengaruhi perkembangan jiwa dan raganya. Tri pusat pendidikan yang diterapkan melalui sistem asrama menjadi penting karena pendidikan yang diterapkan di sekolah belum tentu dialami di rumah dan masyarakat terutama apabila anak didik berasal dari lingkungan yang tidak memahami pendidikan yang baik.

Metode ”among” adalah metode yang sangat baik dilakukan untuk mendidik anak menjadi orang yang dapat memimpin dirinya sendiri dalam melakoni ucapannya sendiri (memiliki integritas). Kepercayaan pengikut kepada pemimpin untuk memimpin sebuah kelompok dapat diperoleh melalui kemampuannya memerintah diri sendiri tanpa perintah atau paksaan dari orang lain (swa-disiplin) dan perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bersama. Kepercayaan dari pengikut muncul karena kesejahteraan bersama menjadi orientasi pemimpin dalam memerintah dirinya sendiri. Metode ”among” yang memberikan kebebasan kepada anak didik untuk menemukan kodrat alamnya juga melatih sikap kritis anak didik agar tidak begitu saja menerima perubahan zaman dan diperintah atau dipaksa oleh orang lain untuk tunduk dan tidak memiliki kemauan sendiri.

Saran

Perguruan Tamansiswa perlu bekerjasama dengan pemerintah dan masyarakat untuk mengedukasi orangtua murid mengenai pentingnya pendidikan informal di keluarga. Hal ini perlu dilakukan karena sistem asrama sudah tidak diberlakukan di Perguruan Tamansiswa, sehingga anak didik tidak dapat sepenuhnya diawasi oleh

guru/pamong. Ada baiknya sekolah menyelenggarakan pelatihan yang melibatkan orangtua dan guru dalam rangka menyamaratakan pemahaman mengenai pendidikan anak.

Perguruan Tamansiswa dapat menyelenggarakan kembali sistem asrama. Salah satu caranya adalah dengan melakukan seleksi terhadap anak didik yang memiliki bakat alam menjadi seorang pemimpin, kemudian anak didik terpilih di tempatkan di asrama untuk mendapat pendidikan kepemimpinan KHD secara mendalam. Sistem asrama dengan metode ”among” yang saat ini dilaksanakan di SMA Taruna Nusantara, Magelang, dimana metode ”among” dengan kepemimpinan KHD dipadukan dengan kepemimpinan militer merupakan salah satu contoh penerapan metode kepemimpinan KHD.

Anak didik yang memperoleh pendidikan dengan metode ”among” akan memiliki disiplin diri (swa-disiplin) karena pamong mendidik anak untuk mencari sendiri cara pemecahan masalah dan refleksi diri agar kebebasan perilakunya tidak membahayakan diri sendiri dan orang lain lewat komunikasi yang dibangun oleh kedua pihak. Contoh perilaku positif yang dapat dilihat dari pamong membuat anak didik memiliki *role model* dan merasa dididik oleh orang yang tepat karena ucapan dan perilaku yang sejalan. Metode ”among” mendukung visi Perguruan Tamansiswa untuk menciptakan anak didik yang dapat menjadi pemimpin di masyarakat. Oleh sebab itu, pendidikan melalui metode ”among” di Perguruan Tamansiswa dapat menciptakan individu yang memiliki jiwa kepemimpinan KHD.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmaningtyas. (2009, Juni 8). *DARMANINGTYAS PRO PENDIDIKAN MURAH: Hilangnya Sistem Pendidikan Nasional*. Dipetik Agustus 15, 2013, dari DARMANINGTYAS PRO PENDIDIKAN MURAH: <http://bit.ly/1fJliwM>
- Darmaningtyas. (2013, Juni 30). *DARMANINGTYAS PRO PENDIDIKAN MURAH: Napak Tilas Sejarah Perguruan Tamansiswa, Darmaningtyas, Tamansiswa Jakarta*. Dipetik Agustus 15, 2013, dari DARMANINGTYAS PRO PENDIDIKAN MURAH: <http://bit.ly/1kBHOYy>
- Fry, L. W. (2003). Toward A Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 693-727.
- Irwansyah. (2011, Mei 29). *Pentingnya Peran Guru Dalam Membangun Karakter Bangsa*. Dipetik November 30, 2011, dari indowarta.com: <http://bit.ly/1muenpQ>
- Muslimah, S. (2013, Februari 22). *detikNews: Yenny Wahid Bersyukur Punya Pemimpin DKI Seperti Jokowi*. Dipetik Agustus 7, 2013, dari detikNews: <http://bit.ly/1IQXkQy>
- Natalia, M. (2011, Agustus 12). *Anies Baswedan: Negeri Ini Alami Krisis Kepemimpinan*. Dipetik Juni 3, 2013, dari Kompas.com: <http://bit.ly/1rUuhLN>
- Poerwandari, K. (2011). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia* (3rd ed.). Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi.
- Sudarto, T. (2008). *Pendidikan Modern dan Relevansi Pemikiran Ki Hadjar Dewantara*. Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa.
- Supriyoko. (2012, September 22). *Makalah Ki Supriyoko*. Dipetik Oktober 30, 2012, dari PSIKOLOGI UNDIP: <http://bit.ly/1g28sVi>
- Sutikno. (2012). *Ketamansiswaan*. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sutikno. (2012). *Ketamansiswaan II*. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Tong, D., & Waltermann, B. (2013). *Growing Pains, Lasting Advantage: Tackling Indonesia's Talent Challenges*. Jakarta: The Boston Consulting Group.
- Wahyudi, G. (2007). *Sketsa Pemikiran Ki Hadjar Dewantara: Membangun Kembali Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sanggar Filsafat Indonesia Muda (Universitas Tujuh Belas Agustus 1945).
- Widyarini, M. (2010). Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia (Mengungkap Relevansi Konsep Kepemimpinan Spiritual dari Fry dengan Kepemimpinan Nusantara yang Etis-Universal). *Jurnal Paramadina Edisi Khusus Volume 7, Nomor 2*, 333-349.
- Winarto, P. (2010, Mei 25). *Paulus Winarto: Indonesia Hadapi Krisis Kepemimpinan*. Dipetik Oktober 2, 2011, dari Pikiran Rakyat: <http://www.pikiran-rakyat.com/node/114371>