

## MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER DALAM MEMBANGUN BUDAYA SEKOLAH

**Ribut Prastiwi Sriwijayanti**  
Universitas Panca Marga Probolinggo  
yanti.rps@gmail.com

### ABSTRAK

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Dalam konteks pendidikan dasar, pendidikan karakter tingkat dasar haruslah menitikberatkan kepada sikap maupun keterampilan dibandingkan pada ilmu pengetahuan lainnya. Dengan pendidikan dasar inilah seseorang diharapkan akan menjadi pribadi yang lebih baik dalam menjalankan hidup hingga ke tahapan pendidikan selanjutnya. Pendidikan karakter tingkat dasar haruslah membentuk suatu fondasi yang kuat demi keutuhan rangkaian pendidikan tersebut. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin luas pula ragam ilmu yang didapat dari seseorang dan akibat yang akan didapaknya pun semakin besar jika tanpa ada landasan pengertian pendidikan karakter yang diterapkan sejak usia dini. Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang tidak mengadakan penghitungan data secara kuantitatif. Sebagai penelitian *kepastakaan*, maka metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode dokumentasi, yaitu data tentang variabel yang berupa buku, catatan, transkrip, surat kabar, majalah, jurnal, dan lain sebagainya. Budaya sekolah yang baik akan mampu dibangun dengan manajemen pendidikan karakter yang baik, karena nilai-nilai yang tertanam dalam diri civitas akademika sekolah merupakan modal dasar pembangunan budaya sekolah.

**Kata Kunci:** *Budaya Sekolah, Manajemen Pendidikan Karakter.*

### PENDAHULUAN

Praktik pendidikan di Indonesia cenderung lebih berorientasi pada pendidikan berbasis *hard skill* (keterampilan teknis) yang lebih bersifat mengembangkan intelligence quotient (IQ), namun kurang mengembangkan kemampuan *soft skill* yang tertuang dalam *emotional intelligence* (EQ), dan *spiritual intelligence* (SQ). Pembelajaran diberbagai sekolah bahkan perguruan tinggi lebih menekankan pada perolehan nilai hasil ulangan maupun nilai hasil ujian. Banyak guru yang memiliki persepsi bahwa peserta didik yang memiliki kompetensi yang baik adalah memiliki nilai hasil ulangan/ujian yang tinggi. Maka tak heran Ujian Nasional (UN) sering dijadikan acuan dalam keberhasilan peserta didik, meskipun belum tentu benar.

Pendidikan karakter memiliki makna lebih tinggi daripada pendidikan moral karena pendidikan karakter tidak hanya berkaitan dengan benar atau salah, akan tetapi bagaimana menanamkan kebiasaan tentang hal-hal yang baik dalam kehidupan sehingga

anak memiliki kesadaran dan pemahaman yang tinggi serta kepedulian dan komitmen untuk menetapkan kebijakan dalam kehidupan sehari-hari. (Harun,2013:303)

Seiring perkembangan jaman, pendidikan yang hanya berbasiskan *hard skill* kini tak relevan lagi. Sekarang pembelajaran juga harus berbasis pada pengembangan *soft skill* (interaksi sosial) sebab ini sangat penting dalam pembentukan karakter anak bangsa sehingga mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun dan berinteraksi dengan masyarakat (Rulyansah & Sholihati, 2018). Pendidikan *soft skill* bertumpu pada pembinaan mentalitas agar peserta didik dapat menyesuaikan diri dengan realitas kehidupan. Kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*) saja, tetapi juga oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*).

Karakter bangsa merupakan aspek yang sangat penting dari kualitas SDM karena kualitas karakter bangsa menentukan kemajuan suatu bangsa.

Karakter yang berkualitas perlu dibentuk dan dibina sejak usia dini. Usia dini adalah masa kritis bagi pembentukan karakter seseorang. Menurut Freud kegagalan penanaman dan kepribadian yang baik di usia dini akan membentuk pribadi yang bermasalah dimasa dewasa kelak (Muslich, 2011: 35). Kesuksesan orang tua membimbing anaknya dalam mengatasi konflik kepribadian di usia dini sangat menentukan kesuksesan anak dalam kehidupan social dimasa dewasanya kelak

Pendidikan karakter yang merupakan sarana *soft skill* dapat diintegrasikan dalam pembelajaran pada setiap mata pelajaran. Materi pembelajaran yang berkaitan dengan norma atau nilai-nilai pada setiap mata pelajaran perlu dikembangkan, dieksplisitkan, dikaitkan dengan konteks kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, pembelajaran nilai-nilai karakter tidak hanya pada tataran kognitif, tetapi menyentuh pada internalisasi, dan pengamalan nyata dalam kehidupan peserta didik sehari-hari di masyarakat.

Untuk mengintegrasikan pendidikan karakter dalam lembaga pendidikan, biasanya lembaga pendidikan menggunakan pengintegrasian langsung. Namun, pola pengintegrasian pendidikan yang paling tepat adalah dengan manajemen pendidikan karakter. Di sekolah atau madrasah, implementasi pendidikan karakter akan mampu membangun budaya sekolah. Karena budaya sekolah atau madrasah sangat penting untuk menciptakan iklim belajar atau kondisi sekolah yang kondusif. Budaya sekolah rasanya memegang peranan penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kejumudan dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada wahyu Ilahi.

Budaya lembaga pendidikan dapat berupa suatu kompleks ide-ide, gagasan nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya, aktivitas kelakuan dari manusia dalam lembaga pendidikan, dan benda-benda karya manusia. Budaya yang terjadi di lembaga pendidikan, termasuk di dalamnya adalah penerapan

nilai-nilai yang telah disepakati, merupakan bidang budaya organisasi (*organizational culture*).

Budaya organisasi satu dengan lainnya tidak ada yang sama, walaupun organisasinya sejenis. Maka dari itu, Siswohartono sebagaimana dikutip Ekosusilo (2003: 11), mengatakan bahwa budaya organisasi disebut juga dengan sifat-sifat internal organisasi yang dapat membedakannya dengan organisasi lain. Dalam suatu organisasi disamping terdapat hal-hal yang bersifat *hard* juga ada yang sifatnya *soft*. Aspek-aspek termasuk *hard* antara lain adalah: struktur organisasi, aturan-aturan, kebijakan, teknologi, dan keuangan. Hal-hal tersebut dapat diukur, dikuantifikasikan serta dikontrol dengan relatif mudah. Sedangkan hal-hal yang *soft* adalah yang terkait dengan *the human side of organizational* (sisi/aspek manusiawi dari organisasi), meliputi nilai-nilai, keyakinan, budaya, serta norma-norma perilaku. Dimensi *hard*, sering disebut pula sebagai *the classic elements* dari suatu organisasi. Meskipun elemen klasik, seperti hierarki struktur, formalisasi, dan rasionalisasi itu merupakan hal-hal yang penting, namun hal tersebut tidak dapat sepenuhnya menjelaskan perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang bersifat *soft* dalam suatu organisasi, yaitu yang terkait dengan *the human side of organizational*, meliputi nilai-nilai, keyakinan, serta norma-norma perilaku.

Robbins (1990: 289) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Menurut Kast dan Rosenzweig, sebagaimana dikutip Sulistiyorini (2005), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat-alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus. Budaya organisasi pada masing-masing lembaga pendidikan itu berbeda satu dengan lainnya.

Hal tersebut dikarenakan budaya lembaga pendidikan dibentuk atau dibangun melalui penanaman nilai-nilai karakter pada lembaga pendidikan tertentu. Maka dari itu, manajemen pendidikan karakter pada suatu lembaga pendidikan sangat mempengaruhi pembangunan budaya di lembaga tersebut.

Pada kenyataannya moral adalah faktor utama yang mendukung pendidikan karakter seseorang tetapi masih ada beberapa faktor yang menyebabkan siswa tidak dapat menyerap pendidikan karakter yang diberikan. Sebagian besar dikarenakan terbentur dari sisi latar belakang ekonomi dan sosial, kemampuan seorang siswa sebenarnya ada akan tetapi karena terbentur oleh faktor di atas maka terbentur pula kemampuan seorang siswa untuk dapat menyerap apa yang telah diberikan kepadanya. Umumnya siswa dari keluarga yang memiliki tingkat ekonomi lebih baik akan lebih mudah untuk memilih jenis pendidikan yang diinginkannya walaupun kemampuan seseorang berbeda-beda. Tingkat ekonomi juga menyumbang banyak pengaruh kepada tingkat penyerapan seorang siswa, siswa dengan tingkat ekonomi tinggi memiliki kesempatan berpendidikan dan berkarakter lebih baik dibanding dengan siswa yang kurang mampu walaupun hal ini tidak menjadi sebuah patokan. Hal ini pula yang meyakinkan kepada program pemerintah bahwa setiap tingkatan ekonomi masyarakat haruslah dapat memperoleh pendidikan semaksimal mungkin, termasuk pendidikan karakter. Maka dari itu, supaya di sekolah lebih terkendali dan terkelola dengan baik, perlu diadakan manajemen pendidikan karakter yang efektif untuk membangun kondisi sekolah yang efektif pula.

## METODE

Melihat makna yang tersirat dari judul dan permasalahan yang dikaji, penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang tidak mengadakan penghitungan data secara kuantitatif (Moleong, 1990:

2). Ada beberapa kunci utama dalam penelitian literatur (pustaka) dengan pendekatan kualitatif, yaitu: (a) *The researcher is the main instruments that will read the literature accurately*; (b) *The research is done descriptively. It means describing in the form of words and picture not in the form of number*; (c) *More emphasized on the process not on the result because the literature is a work that rich of interpretation*; (d) *The analysis is inductive*; (e) *The meaning is the main point*.

Literatur utama atau primer yang dikaji dalam penelitian ini adalah buku dan literatur pendidikan karakter, dan budaya sekolah, seperti: Abdullah Munir, *Pendidikan Karakter*, Doni Koesoema, *Pendidikan Karakter*, Talidzuhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Talidzuhu Ndraha, *Teori Organisasi*, dan sebagainya.

Sebagai penelitian *kepustakaan*, maka metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode dokumentasi, yaitu data tentang variabel yang berupa buku, catatan, transkrip, surat kabar, majalah, jurnal, dan lain sebagainya. Sedangkan teknik analisis data yang dipilih adalah deskriptif analisis dengan menggunakan serangkaian tata fikir logik yang dapat dipakai untuk mengkonstruksikan sejumlah konsep menjadi proposisi, hipotesis, postulat, aksioma, asumsi, ataupun untuk mengkontruksi menjadi teori. Tata fikir tersebut (Muhadjir, 1998: 55) adalah (a) tata fikir perseptif, yang dipergunakan untuk mempersepsi data yang sesuai dan relevan dengan pokok-pokok permasalahan yang diteliti; (b) tata fikir deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan data secara sistematis sesuai dengan sistematika pembahasan yang dipakai dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Konsep Manajemen Pendidikan Karakter

Karakter dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai tabiat, perangai dan sifat-sifat seseorang yang membedakan seseorang

dengan yang lain (Badudu & Zain, 1996). Karakter sebenarnya terambil dari bahasa Yunani, yaitu *charassein*, yang artinya mengukir (Munir, 2011: 2). Maksudnya karakter dibentuk dengan cara mengukir dalam kebiasaan seseorang dan membutuhkan waktu lama. Karakter menurut Khan (2010: 1) adalah sikap pribadi yang stabil hasil proses konsolidasi secara progresif dan dinamis, integrasi pernyataan dan tindakan. Menurut Doni Koesoema (2010: 80), karakter sama dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri atau karakteristik atau gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan. Sedangkan menurut Novak, sebagaimana dikutip Lickona (2012: 81), karakter adalah campuran kompatibel dari seluruh kebaikan yang diidentifikasi oleh tradisi religius, cerita sastra, kaum bijaksana, dan kumpulan orang-orang yang berakal sehat yang ada dalam sejarah.

Pendidikan karakter adalah suatu konsep dasar yang diterapkan ke dalam pemikiran seseorang untuk menjadikan akhlak jasmani rohani maupun budi pekerti agar lebih berarti dari sebelumnya sehingga dapat mengurangi krisis moral yang menimpa negeri ini. Menurut para ahli pengertian pendidikan karakter haruslah diterapkan ke dalam pikiran seseorang sejak usia dini, remaja bahkan dewasa, sehingga dapat membentuk karakter seseorang menjadi lebih bernilai dan bermoral.

Pendidikan karakter, menurut Ratna Megawangi (2004: 12), sebuah usaha untuk mendidik anak-anak agar dapat mengambil keputusan dengan bijak dan mempraktikannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya. Menurut Scerenko, sebagaimana dikutip Muchlas dan Hariyanto (2012: 45), pendidikan karakter adalah upaya yang sungguh-sungguh dengan cara mana ciri kepribadian positif dikembangkan, didorong dan diberdayakan melalui keteladanan, kajian serta praktik emulasi (usaha yang maksimal untuk mewujudkan

hikmah dari apa-apa yang diamati dan dipelajari). Pendidikan karakter adalah upaya yang dilakukan dengan sengaja untuk mengembangkan karakter yang baik (*good character*) berlandaskan kebajikan-kebajikan inti (*core virtues*) yang secara objektif baik bagi individu maupun masyarakat (Lickona, 2005: 2).

Jadi pendidikan karakter adalah upaya yang dilakukan dengan sengaja untuk mengembangkan karakter baik, yang berlandaskan *core virtues* yang bersifat objektif dan mempreventif dari nilai-nilai buruk untuk mengembangkan perilaku yang baik pada diri peserta didik.

Perencanaan pendidikan karakter harus didasarkan pada visi pendidikan karakter yang ditetapkan oleh sekolah, yang merupakan cita-cita yang akan diarahkan melalui kinerja lembaga pendidikan. Tanpa visi yang diungkapkan melalui pernyataan yang jelas dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat di dalam lembaga pendidikan tersebut, setiap usaha pengembangan pendidikan karakter akan menjadi sia-sia. Oleh karena itu, setiap sekolah semestinya menentukan visi pendidikan yang akan menjadi dasar acuan bagi setiap kerja, pembuatan program dan pendekatan pendidikan karakter yang dilakukan di dalam sekolah.

Visi pendidikan karakter di dalam lembaga pendidikan akan semakin menjiwai setiap individu ketika mereka semua merasa dilibatkan dalam penentuan visi tersebut sehingga visi tersebut menjadi bagian dari keyakinan pribadi dan keyakinan komunitas lembaga pendidikan tersebut. Jika visi di dalam lembaga pendidikan telah ada, lembaga pendidikan juga harus memiliki misi yaitu penjabaran yang lebih praktis operasional, yang indikasinya dapat diverifikasi, diukur dan dievaluasi secara terus menerus. Misi adalah sebuah usaha menjembatani praktis harian di lapangan dengan cita-cita ideal yang menjiwai seluruh gerak lembaga pendidikan. Tercapainya misi merupakan tanda keberhasilan melaksanakan visi secara konsisten.

Visi sebuah lembaga pendidikan akan menentukan sejauh mana program pendidikan karakter itu berhasil diterapkan di dalam lingkungan sekolah. Melalui visi, sekolah memberikan sebuah lingkungan nyata dimana idealisme dan cita-cita secara konkrit menjadi pedoman perilaku, sumber motivasi, sehingga setiap individu di dalam lembaga itu semakin bertumbuh secara utuh dan penuh. Pendidikan karakter yang memiliki basis dasar nilai-nilai, dengan adanya visi lembaga pendidikan akan menjadi contoh nyata sebuah sikap hidup berdasarkan nilai-nilai ideal.

Perencanaan pendidikan karakter adalah proses menentukan nilai-nilai. Hal yang sangat mendasar ketika memulai pendidikan karakter adalah menentukan nilai-nilai yang akan ditanamkan atau dibelajarkan pada peserta didik. Menurut Hayes, proses penentuan nilai ini harus melibatkan komunitas sekolah, yakni guru, orang tua dan masyarakat sekitar; sehingga sekolah akan mencerminkan keseluruhan komunitas yang mereka layani, mampu melahirkan peserta didik dengan karakter sesuai harapan komunitas. Proses ini pernah dilakukan oleh Bulach ketika bermaksud mengintegrasikan karakter ke dalam kurikulum sekolah. Bulach melakukan survei ke orang tua, guru, dan pemuka agama untuk memperoleh jenis nilai dan perilaku yang diharapkan anak-anak mereka. Berdasarkan hasil survei itulah, sekolah merancang muatan karakter kepada peserta didiknya.

Budiningsih (2004: 45) menegaskan bahwa terdapat beberapa unsur yang turut berpengaruh dalam

penentuan muatan pendidikan moral, yaitu: (1) karakteristik anak didik yang meliputi latar ekonomi, agama, budaya serta tahap perkembangan kognitif dan moral; (2) konteks sekolah berada meliputi budaya masyarakat dan falsafah Negara.

Pendidikan karakter melibatkan di dalamnya berbagai macam komposisi nilai antara lain nilai agama, nilai moral, nilai-nilai umum, nilai-nilai kewarganegaraan. Sekolah memiliki kewenangan untuk menentukan prioritas bagi nilai-nilai pendidikan karakter, namun pada akhirnya individu sendiri yang mengolah nilai-nilai itu selaras dengan pengalaman pribadinya sebagai individu yang beriman dan memiliki kehendak baik untuk hidup bersama di dalam sebuah masyarakat yang plural.

Dengan demikian, pendidikan karakter tetap memberikan tempat bagi kebebasan individu dalam menghayati tentang nilai-nilai yang dianggapnya baik, luhur dan layak diperjuangkan sebagai pedoman perilaku bagi kehidupan pribadi berhadapan dengan dirinya, sesama dan Tuhan.

Ada beberapa kriteria nilai yang bisa menjadi bagian dalam kerangka pendidikan karakter yang dilaksanakan di sekolah, antara lain : 1) nilai keutamaan; 2) nilai keindahan; 3) nilai kerja; 4) nilai cinta tanah air; 5) nilai demokrasi; 6) nilai kesatuan; 7) nilai moral; 8) nilai kemanusiaan dan sebagainya. Untuk lebih jelasnya nilai-nilai tersebut dapat dijabarkan dalam indikator sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai dan Deskripsi Nilai Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa (Kemendikbud, 2011)**

<b>NILAI</b>	<b>DESKRIPSI</b>
<b>1. Religius</b>	Sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.
<b>2. Jujur</b>	Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan.
<b>3. Toleransi</b>	Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
<b>4. Disiplin</b>	Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
<b>5. Kerja Keras</b>	Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi

NILAI	DESKRIPSI
	berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
<b>6. Kreatif</b>	Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.
<b>7. Mandiri</b>	Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
<b>8. Demokratis</b>	Cara berfikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
<b>9. Rasa Ingin Tahu</b>	Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihat, dan didengar.
<b>10. Semangat Kebangsaan</b>	Cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya.
<b>11. Cinta Tanah Air</b>	Cara berfikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, dan politik bangsa.
<b>12. Menghargai Prestasi</b>	Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain.
<b>13. Bersahabat/ Komunikatif</b>	Tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain.
<b>14. Cinta Damai</b>	Sikap, perkataan, dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadiran dirinya.
<b>15. Gemar Membaca</b>	Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya.
<b>16. Peduli Lingkungan</b>	Sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya, dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.
<b>17. Peduli Sosial</b>	Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
<b>18. Tanggung-jawab</b>	Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Adapun proses perencanaan pendidikan karakter dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Perencanaan Penyelenggaraan Pendidikan Karakter di Sekolah**

No	Komponen Manajemen	Nilai-Nilai Karakter				
		Ketuhanan	Diri Sendiri	Sesama	Lingkungan	Kebangsaan
1	Kurikulum dan Pembelajaran					
2	Pendidik dan Tenaga Kependidikan					
3	Peserta didik					
4	Sarana dan Prasarana					
5	Biaya					

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang direncanakan dalam pendidikan karakter di sekolah meliputi:

- a. Pengembangan nilai-nilai karakter pada kurikulum dan pembelajaran
- b. Penanaman nilai-nilai karakter pada pendidik dan tenaga kependidikan
- c. Penanaman nilai-nilai karakter melalui pembinaan peserta didik
- d. Penanaman nilai-nilai karakter melalui manajemen sarana dan pra sarana pendidikan
- e. Penanaman nilai-nilai karakter melalui manajemen pembiayaan pendidikan

Istilah pengorganisasian menurut Handoko adalah 1) cara manajemen merancang struktur formal untuk penggunaan yang paling efektif terhadap sumber daya keuangan, fisik, bahan baku dan tenaga kerja organisasi; 2) bagaimana organisasi mengelompokkan kegiatannya, dimana setiap pengelompokan diikuti penugasan seorang manajer yang diberi wewenang mengawasi anggota kelompok; 3) hubungan antara fungsi, jabatan, tugas karyawan; 4) cara manajer membagi tugas yang harus dilaksanakan dalam departemen dan mendelegasikan wewenang untuk mengerjakan tugas tersebut (Usman, 2008: 141).

Menurut Purwanto (2007: 16), pengorganisasian merupakan aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian yang merupakan salah satu dari fungsi manajemen merupakan tugas dari kepala sekolah/madrasah sebagai seorang manajer harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Sebenarnya kalau dianalisis lebih mendalam, maka pengorganisasian lebih merupakan implementasi fungsi kepala sekolah/madrasah sebagai administrator.

Untuk mencapai pertumbuhan integral dalam pendidikan karakter, perlulah dipertimbangkan

berbagai macam metode yang membantu mencapai idealisme dan tujuan pendidikan karakter. Beberapa metode yang dapat diterapkan antara lain : 1) mengajarkan; 2) keteladanan; 3) menentukan prioritas; 4) mempratekkan prioritas; 5) refleksi.

Salah satu unsur penting dalam pendidikan karakter adalah mengajarkan nilai-nilai, sehingga anak didik memiliki gagasan konseptual tentang nilai-nilai pemandu perilaku yang bisa dikembangkan dalam mengembangkan karakter pribadinya.

Pemahaman konseptual ini menjadi bagian dari pendidikan karakter, sebab siswa akan banyak belajar dari pemahaman dan pengertian tentang nilai-nilai yang dipahami oleh para guru dan pendidik dalam setiap pertemuan mereka. Strategi guru dalam mengajarkan nilai di kelas telah menjadi topic yang banyak diteliti. Di antaranya Veugelers yang meneliti metode yang cenderung diinginkan peserta didik ketika guru mengajarkan nilai pada mereka.

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa guru sebaiknya mengintegrasikan nilai-nilai yang ingin ditanamkan kepada peserta didik ke dalam materi pelajaran dan dalam interaksi antara guru dan peserta didik. Dengan demikian pengajaran nilai tidak sekedar hanya teori, tetapi langsung dipraktekan dan dilihat kaitannya dengan hal-hal lain.

Strategi ini juga turut melatih kemampuan berpikir peserta didik secara kritis, sehingga mereka mampu menganalisis nilai yang ada dalam setiap peristiwa. Di samping itu hendaknya guru memungkinkan adanya perbedaan nilai yang dipelajari dan diyakini peserta didik, dan menunjukkan nilai yang diyakini dirinya sebagai nilai yang penting.

Strategi pembelajaran di ruang kelas diuraikan lebih mendalam oleh Lickona (2011: 291) sebagai berikut :

- Guru peduli pada peserta didik, dengan menjadi teladan dan memberi tuntunan moral.

- Menciptakan komunitas kelas yang peduli satu dengan yang lainnya.
- Membantu peserta didik mengembangkan daya pikir moral, disiplin diri, dan hormat pada orang lain.
- Melibatkan peserta didik dalam pembuatan keputusan.
- Menggunakan *Cooperative learning* untuk memberi kesempatan pada peserta didik mengembangkan kompetensi moral dan sosialnya.
- Membiasakan peserta didik membaca buku-buku yang mengandung nilai-nilai hidup.
- Mengembangkan kesadaran atau dorongan pada peserta didik untuk melakukan hal baik.
- Mengajarkan nilai yang harus diketahui peserta didik, cara mempraktekannya hingga menjadi suatu kebiasaan, dan menekankan bahwa setiap orang punya tanggung jawab untuk mengembangkan karakternya sendiri.
- Mengajarkan peserta didik menyelesaikan konflik.
- Guru menghindari penggunaan kata-kata yang bernada menyalahkan, melainkan memancing peserta didik untuk berani mengakui kesalahan dan menggali makna belajar dari kesalahan yang dilakukan. Anak didik dilatih untuk menyadari bahwa tindakan yang dilakukan merupakan pilihan pribadi. Jadi kesalahan atau kegagalan yang dialami tidak boleh ditujukan pada orang lain.
- Materi dalam pembelajaran karakter diambil dari hal-hal yang berlangsung di sekitar kehidupan peserta didik di lingkungan sekolah.
- Hal terpenting dalam strategi di ruang kelas adalah kesempatan yang diberikan pada anak didik untuk mendiskusikan suatu masalah/peristiwa dari sudut pandang moral. Frekuensi kegiatan diskusi yang cukup banyak di

kelas akan menciptakan kesempatan pada peserta didik (Suparno, 2002: 26).

- Mengembangkan daya pikir/analisa secara moral. Yang terpenting dalam proses diskusi bukanlah memberikan penilaian tentang benar atau salahnya suatu persoalan, namun untuk mencermati atau menganalisa hal-hal yang baik dan salah yang terdapat dalam persoalan tersebut.
- Peserta didik dapat mencari dan menemukan sendiri nilai-nilai yang hidup di masyarakat. Peserta didik akan melihat dan mengalami langsung nilai yang tumbuh di lingkungan masyarakat, yang dapat membuatnya bingung. Melalui diskusi, peserta didik melakukan proses penjernihan nilai untuk menemukan makna nilai-nilai tersebut.

Penilaian pencapaian pendidikan nilai budaya dan karakter didasarkan pada indikator. Sebagai contoh, indikator untuk nilai *jujur* di suatu semester dirumuskan dengan **“mengatakan dengan sesungguhnya perasaan dirinya mengenai apa yang dilihat, diamati, dipelajari, atau dirasakan”** maka guru mengamati (melalui berbagai cara) apakah yang dikatakan seorang peserta didik itu jujur mewakili perasaan dirinya. Mungkin saja peserta didik menyatakan perasaannya itu secara lisan tetapi dapat juga dilakukan secara tertulis atau bahkan dengan bahasa tubuh. Perasaan yang dinyatakan itu mungkin saja memiliki gradasi dari perasaan yang tidak berbeda dengan perasaan umum teman sekelasnya sampai bahkan kepada yang bertentangan dengan perasaan umum teman sekelasnya.

Penilaian dilakukan secara terus menerus, setiap saat guru berada di kelas atau di sekolah. Model *anecdotal record* (catatan yang dibuat guru ketika melihat adanya perilaku yang berkenaan dengan nilai yang dikembangkan) selalu dapat digunakan guru. Selain itu, guru dapat pula memberikan tugas yang berisikan suatu persoalan atau kejadian yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menunjukkan nilai yang dimilikinya. Sebagai contoh,



peserta didik dimintakan menyatakan sikapnya terhadap upaya menolong pemalas, memberikan bantuan terhadap orang kikir, atau hal-hal lain yang bersifat bukan kontroversial sampai kepada hal yang dapat mengundang konflik pada dirinya.

Dari hasil pengamatan, catatan anekdot, tugas, laporan, dan sebagainya, guru dapat memberikan kesimpulan atau pertimbangan tentang pencapaian suatu indikator atau bahkan suatu nilai. Kesimpulan atau pertimbangan itu dapat dinyatakan dalam pernyataan kualitatif sebagai berikut ini.

BT : Belum Terlihat (apabila peserta didik belum memperlihatkan tanda-tanda awal perilaku yang dinyatakan dalam indikator).

MT : Mulai Terlihat (apabila peserta didik sudah mulai memperlihatkan adanya tanda-tanda awal perilaku yang dinyatakan dalam indikator tetapi belum konsisten).

MB : Mulai Berkembang (apabila peserta didik sudah memperlihatkan berbagai tanda perilaku yang dinyatakan dalam indikator dan mulai konsisten).

MK : Membudaya (apabila peserta didik terus menerus memperlihatkan perilaku yang dinyatakan dalam indikator secara konsisten).

Teknik dan instrumen penilaian yang dipilih dan dilaksanakan tidak hanya mengukur pencapaian akademik/kognitif siswa, tetapi juga mengukur perkembangan kepribadian siswa. Bahkan perlu diupayakan bahwa teknik penilaian yang diaplikasikan mengembangkan kepribadian siswa sekaligus.

Pedoman penilaian untuk lima kelompok mata pelajaran yang diterbitkan oleh BSNP menyebutkan bahwa sejumlah teknik penilaian dianjurkan untuk dipakai oleh guru menurut kebutuhan. Di antara teknik-teknik penilaian tersebut, beberapa dapat digunakan untuk menilai pencapaian peserta didik baik dalam hal pencapaian akademik

maupun kepribadian. Teknik-teknik tersebut terutama observasi (dengan lembar observasi/lembar pengamatan), penilaian diri (dengan lembar penilaian diri/kuesioner), dan penilaian antarteman (lembar penilaian antarteman).

### **Konsep Dasar Membangun Budaya Sekolah**

Dalam membangun dan menanamkan pendidikan karakter di lembaga pendidikan yang efektif, perlu dibangun sebuah budaya sekolah yang efektif juga. Budaya sekolah mempunyai konsep dasar yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada budaya di setiap jenis organisasi baik itu sekolah, perguruan tinggi, kelompok tidak-untuk-profit, instansi pemerintah atau badan usaha. Dalam bisnis, hal seperti budaya perusahaan dan budaya perusahaan kadang-kadang digunakan untuk merujuk kepada konsep serupa. Para ahli pendidikan dan antropologi sepakat bahwa budaya adalah dasar terbentuknya kepribadian manusia. Dari budaya dapat terbentuk identitas seseorang, identitas masyarakat bahkan identitas lembaga pendidikan. Di sekolah secara umum terlihat adanya budaya yang sangat melekat dalam tatanan pelaksanaan pendidikan yang menjadikan inovasi pendidikan sangat cepat, budaya tersebut berupa nilai-nilai karakter, filsafat, etika dan estetika yang terus dilakukan.

Budaya sekolah dapat berupa suatu kompleks ide-ide, gagasan nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya, aktivitas kelakuan dari manusia dalam sekolah, dan benda-benda karya manusia. Budaya yang terjadi di sekolah, termasuk di dalamnya adalah penanaman karakter, merupakan bidang budaya organisasi (*organizational culture*).

Budaya organisasi satu dengan lainnya tidak ada yang sama, walaupun organisasinya sejenis. Hal tersebut karena dipengaruhi oleh visi (Akdon, 2006: 95; Danim, 2006: 71) dan misi (Sagala, 2009: 135) organisasi tersebut. Maka dari itu, Siswohartono sebagaimana dikutip Ekosusilo (2003: 11),

mengatakan bahwa budaya organisasi disebut juga dengan sifat-sifat internal organisasi yang dapat membedakannya dengan organisasi lain. Dalam suatu organisasi disamping terdapat hal-hal yang bersifat *hard* juga ada yang sifatnya *soft*. Aspek-aspek termasuk *hard* antara lain adalah: struktur organisasi, aturan-aturan, kebijakan, teknologi, dan keuangan. Hal-hal tersebut dapat diukur, dikuantifikasikan serta dikontrol dengan relatif mudah. Sedangkan hal-hal yang *soft* adalah yang terkait dengan *the human side of organizational* (sisi/aspek manusiawi dari organisasi), meliputi nilai-nilai, keyakinan, budaya, serta norma-norma perilaku. Dimensi *hard*, sering disebut pula sebagai *the classic elements* dari suatu organisasi. Meskipun elemen klasik, seperti hierarki struktur, formalisasi, dan rasionalisasi itu merupakan hal-hal yang penting, namun hal tersebut tidak dapat sepenuhnya menjelaskan perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang bersifat *soft* dalam suatu organisasi, yaitu yang terkait dengan *the human side of organizational*, meliputi nilai-nilai, keyakinan, serta norma-norma perilaku.

Robbins (1990: 289) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Menurut Kast dan Rosenzweig, sebagaimana dikutip Sulistiyorini (2005: 136), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting dan sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya organisasi menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan bahwa yang sama-sama dianut oleh para anggota itu seperti terwujud dalam alat-alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus.

Dari pengertian budaya dan organisasi baik secara umum maupun secara khusus dan begitu juga dari definisi budaya organisasi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi ialah, sistem nilai, norma, atau aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama para anggota

yang berpengaruh terhadap pola kerja serta pola manajemen organisasi.

Dalam konteks sekolah, budaya organisasi diartikan sebagai berikut: *Pertama*, sistem nilai yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Dalam sekolah, misalnya budaya ini berupa lingkungan belajar, semangat belajar, cinta kebersihan, dan nilai-nilai luhur lainnya. *Kedua*, norma perilaku yaitu cara berperilaku yang sudah lazim digunakan dalam sebuah organisasi yang bertahan lama karena semua anggotanya mewariskan perilaku tersebut kepada anggota baru. Dalam lembaga pendidikan, perilaku ini antara lain berupa semangat untuk selalu giat belajar, selalu menjaga kebersihan, bertutur kata santun dan berbagai perilaku mulia lainnya (Sahlan, 2010: 74).

Kotter dan Heskett, sebagaimana dikutip Ekosusilo (2003: 12), mengidentifikasi bahwa budaya organisasi muncul dalam dua tingkatan, yaitu tingkatan yang tidak terlihat dan yang terlihat. Tingkatan yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota kelompok cenderung bertahan meskipun anggotanya sudah berganti. Nilai-nilai ini sangat sukar untuk berubah dan anggotanya seringkali tidak menyadari karena banyaknya nilai. Tingkatan yang terlihat berupa pola perilaku dan gaya karyawan suatu organisasi, di mana orang-orang yang baru masuk terdorong untuk mengikutinya.

Budaya organisasi sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu yang tampak (*tangible*) dan tidak tampak (*intangible*). Aspek yang tidak tampak dari sebuah budaya meliputi nilai-nilai, keyakinan, dan ideologi yang berkaitan dengan pertanyaan “Apakah yang seharusnya dilakukan di sekolah ini?” Jawabannya diwujudkan dalam hal-hal *tangible* (yang tampak) baik dalam bentuk kalimat (lisan atau tulisan), perilaku yang ditampilkan, bangunan, fasilitas serta benda-benda yang digunakan (Caldwell & Spinks, 1993).

Budaya dalam kehidupan adalah pemerekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan dan guru. Akhirnya budaya dapat berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku warga madrasah yang ada. Fungsi yang terakhir inilah yang sangat menarik perhatian kita.

Dalam budaya yang dilakukan adalah seolah-olah bahwa menerima tawaran kerja karena mendapatkan kecocokan individu organisasi. Kemudian dengan kecocokannya itu maka pekerja tersebut senang dan tersenyum karena dalam bertindak terdapat keseragaman yang sekaligus mereka mempertahankan citra, karena didukung oleh budaya yang kuat aturan dan keteraturan yang formal.

Disisi lain kita dapat melihat bahwa budaya dapat menjadi penghalang terhadap suatu perubahan bahkan budaya merupakan suatu beban bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi itu. Dalam hal ini, apabila di dalam suatu organisasi tersebut memerlukan hal yang baru dan sangat dinamis sementara di situ terdapat budaya yang berakar dari organisasi itu yang sudah tidak tepat lagi dalam melakukan perubahan, hal ini pula akan menjadi terhambatnya perubahan serta menjadikan tidak dinamisnya suatu organisasi. Model semacam ini akan membebani organisasi tersebut dan menyulitkan, terutama dalam menanggapi perubahan-perubahan dalam lingkungan itu.

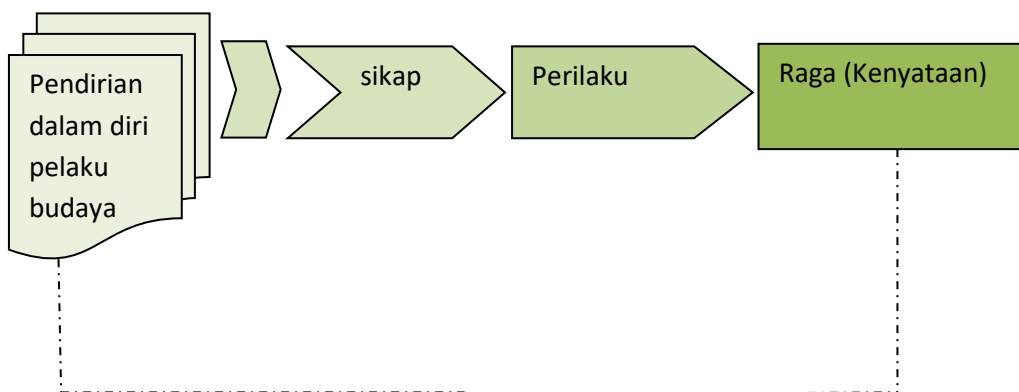
Dalam mengubah perilaku seseorang baik individu maupun kelompok di dalam organisasi budaya sangat berperan dan sangat efektif dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam pencapaian

prestasi dan lain-lain. Budaya dalam sebuah organisasi terkadang kuat dan ada pula yang lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta dianut dengan teguh dan komitmen yang tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Dan sebaliknya budaya yang lemah maka tercermin pada kurangnya komitmen anggota karyawan terhadap nilai-nilai kepercayaan dan sikap bersama yang bisa dilakukan atau disepakati.

Dalam konteks organisasi sekolah, budaya organisasi merupakan budaya yang menaungi pendidikan karakter atau dapat dikatakan pendidikan karakter merupakan bagian atau cabang dari budaya organisasi. Karena nilai karakter merupakan bagian dari nilai-nilai yang digunakan sebagai dasar budaya organisasi. Maka nilai karakter akan termanifestasi dengan pewujudan budaya sekolah.

Secara umum budaya dapat terbentuk secara *prescriptive* dan dapat juga secara terprogram sebagai *learning process* atau solusi terhadap suatu masalah. *Pertama* terbentuknya budaya lembaga pendidikan melalui penurutan, peniruan, penganutan, dan penataan suatu skenario (tradisi, perintah) dari atas atau dari luar pelaku budaya yang bersangkutan.

*Kedua* adalah pembentukan budaya secara terprogram melalui *learning process*. Pola ini bermula dari dalam diri pelaku budaya dan suara kebenaran, keyakinan, anggapan dasar atau dasar yang dipegang teguh sebagai pendirian, dan diaktualisasikan menjadi kenyataan melalui sikap dan perilaku. Kebenaran itu diperoleh melalui pengalaman atau pengkajian *trial and error* dan pembuktiannya adalah peragaan pendiriannya tersebut. Itulah sebabnya pola aktualisasinya ini disebut pola peragaan (Ndraha, 2010: 24). Berikut ini modelnya:



**Gambar 1. Tradisi, Perintah Gambar Pola Peragaan**

Budaya organisasi yang telah terbentuk di lembaga pendidikan beraktualisasi ke dalam dan ke luar pelaku budaya menurut dua cara. Aktualisasi budaya ada yang berlangsung secara *covert* (samar/tersembunyi) dan ada yang *overt* (jelas/terang). Yang pertama adalah aktualisasi budaya yang berbeda antara aktualisasi ke dalam dengan ke luar, ini disebut *covert*, yaitu seseorang yang tidak berterus terang, berpura-pura, lain di mulut lain di hati, penuh kiasan, dalam bahasa lambing, ia diselimuti rahasia. Yang kedua adalah aktualisasi budaya yang tidak menunjukkan perbedaan antara aktualisasi ke dalam dengan aktualisasi ke luar, ini disebut dengan *overt*. Pelaku *overt* selalu berterus terang dan langsung pada pokok pembicaraan (Ndraha, 2010: 32).

### **Manajemen Pendidikan Karakter dalam Membangun Budaya Sekolah**

Budaya sekolah yang baik akan mampu dibangun dengan manajemen pendidikan karakter yang baik, karena nilai-nilai yang tertanam dalam diri civitas akademika sekolah merupakan modal dasar pembangunan budaya sekolah. Dalam mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam lingkungan sekolah sehingga membentuk budaya sekolah yang efektif, yang pada akhirnya terwujud sekolah efektif, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Kepala sekolah

Kepala sekolah yang efektif hendaknya mempunyai sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
- b. Hendaknya kepala sekolah mampu berperan sebagai *visionary leadership*.
- c. Kepala sekolah tanggap terhadap perubahan dan bersikap disiplin.
- d. Mampu menunjukkan dirinya benar-benar sebagai kepala sekolah, dalam arti keteladanan dan sifat kepemimpinan.
- e. Membiasakan budaya sekolah yang baik dan efektif dalam rangka internalisasi pendidikan karakter.
- f. Memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk selalu melakukan inovasi.
- g. Mempunyai wawasan yang luas dan respect terhadap tantangan.
- h. Mampu berkomunikasi yang efektif dengan bawahannya.

#### 2. Pendidik dan tenaga kependidikan

Tidak hanya kepala sekolah, namun pendidik dan tenaga kependidikan juga harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
- b. Membiasakan budaya sekolah yang baik dan efektif dalam rangka internalisasi pendidikan karakter.

- c. Mampu menunjukkan dirinya benar-benar sebagai pendidik, dalam arti mempunyai keteladanan.
  - d. Selalu meningkatkan kompetensinya dalam rangka menuju pendidik yang profesional.
  - e. Mampu membangun dan menumbuhkan kesadaran peserta didik tentang masalah nilai-nilai karakter baik dengan perbuatan maupun perkataan.
3. Sarana dan prasarana

Perwujudan sekolah efektif membutuhkan sarana dan prasarana tidak hanya mengandalkan sesuatu yang sifatnya software, maka dari itu pihak sekolah hendaknya:

- a. Memenuhi sarana dan prasarana pembelajaran, seperti LCD, alat praktikum dan sebagainya.
  - b. Memenuhi sarana pendukung pembelajaran.
  - c. Memperbaiki secara continue sarana dan prasarana yang rusak dan sudah usang.
  - d. Mengadakan sarana dan prasarana yang belum ada, seperti musholla dan sebagainya.
4. Kerjasama dengan masyarakat

Untuk membangun sekolah efektif melalui *softvalue* maka sekolah harus membangun sinergi dengan masyarakat. Untuk itu, sekolah harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menjalin kerja sama dengan orang tua peserta didik supaya nilai karakter bangsa juga ditanamkan di rumah.
- b. Menjalin kerja sama dengan stakeholder di masyarakat supaya sekolah mampu lebih berkembang dan mampu meningkatkan mutunya.
- c. Menjalin kerja sama dengan komite sekolah dan dewan pendidikan dalam rangka menghadapi tantangan global.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

Manajemen pendidikan karakter dalam membangun budaya sekolah meliputi: Perencanaan pendidikan karakter mempunyai posisi yang urgen dalam membangun budaya sekolah dengan menitiktekan pada kegiatan-kegiatan yang berkarakter, pembiasaan dan pemasangan slogan-slogan. Pengorganisasian pendidikan karakter dilaksanakan dengan komando langsung dari pimpinan lembaga pendidikan, namun perlu dituntut peran aktif dari civitas akademika lembaga pendidikan tersebut. Pelaksanaan pendidikan karakter dilaksanakan sesuai dengan skenario yang telah direncanakan, dengan penanggungjawab masing masing dan setiap penanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dengan berbagai kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Langkah-langkah pengawasan pelaksanaan pendidikan karakter dilaksanakan terpadu oleh semua pihak yang berkepentingan, secara terus menerus atau continue dan yang bersangkutan bertanggung jawab atas dirinya sendiri dihadapan orang lain dan dihadapan dzat Yang Maha Mengetahui.

## DAFTAR RUJUKAN

- Budiningsih, C.A. 2004. *Pembelajaran Moral berpijak pada karakteristik Siswa dan Budayanya*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ekosusilo, Madyo. 2003. *Hasil Penelitian Kualitatif Sekolah Unggul Berbasis Nilai: Studi Multi Kasus di SMAN 1, SMA Regina Pacis, dan SMA al-Islam 01 Surakarta*, Sukoharjo: UNIVET Bantara Press.
- Lickona, Thomas, Marvin W. Berkowitz & Melinda C Bier. 2005. *What Works In Character Education: A research-driven guide for educators*, Washington DC: Character Education Partnership.
- Lickona, Thomas. 2012. *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan tentang Sikap Hormat, dan Bertanggung Jawab*, terj. Juma Abdu Wamaungo, Jakarta: Bumi Aksara.
- Megawangi, Ratna. 2004. *Pendidikan Karakter; Solusi yang Tepat untuk Membangun Bangsa*, Bogor: Indonesia Heritage Foundation.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslich, Masnur. 2011. *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ragsdale, Susan, Ann Saylor. 2009. *Building Character From the Start: 201 Activities*, New York: Search Institute Press.
- Rulyansah, A., & Sholihati, M. (2018). Pengembangan Modul Berbasis Kecakapan Hidup pada Pelajaran Matematika Sekolah Dasar. *MUST: Journal of Mathematics Education, Science and Technology*, 3(2), 194–211.
- Samani, Muchlas, Hariyanto. 2012. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture & Leadership*, New York: Josey Bass.