

STRATEGI PENGUATAN KARAKTER PESERTA DIDIK OLEH KEPALA SEKOLAH

Juharyanto

E-mail: juharyanto@gmail.com
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang Jl. Semarang 5 Kota Malang

Abstract: The development of education and schooling from time to time not only in the aspect of the institution, but rather on the role and substance of the content carried and taught, in accordance with the direction of government policy and global demand. Enforcement character became an issue once the Government lofty ideals to be realized. Each learner must be the generation that has character. As a change agent, the principal occupies a strategic position to make it happen. The school principal is a key figure and strategically to strengthen the character. Therefore, it is important for principals to know a variety of strategies to strengthen the character of learners.

Keywords: character learners, principals

Abstrak: Perkembangan pendidikan dan persekolahan dari waktu ke waktu tidak hanya terjadi pada aspek institusinya, melainkan pada peran dan substansi konten yang diemban dan diajarkannya, sesuai dengan arah kebijakan pemerintah dan tuntutan global. Penegakan karakter menjadi isu sekaligus cita-cita luhur Pemerintah untuk diwujudkan. Setiap peserta didik harus menjadi generasi yang berkarakter. Sebagai agen perubahan, kepala sekolah menduduki posisi strategis untuk mewujudkannya. Kepala sekolah merupakan sosok utama dan strategis untuk melakukan penguatan karakter tersebut. Untuk itu, penting bagi kepala sekolah mengetahui beragam strategi penguatan karakter peserta didiknya.

Kata Kunci: *karakter peserta didik, kepala sekolah.*

Undang-undang Dasar RI Tahun 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran”. Pernyataan tersebut secara tegas mewajibkan aparatur pendidikan untuk memberikan layanan pendidikan dan pengajaran secara adil dan bermutu (sebagaimana diturunkan dalam kebijakan pendidikan selanjutnya) kepada seluruh warga Negara secara keseluruhan, tanpa terkecuali dan “tanpa tebang pilih”. Layanan pendidikan bermutu hanya dapat dilaksanakan oleh sekolah sebagai sebuah organisasi yang bermutu pula.

Tidak semua organisasi sekolah menyadari pentingnya budaya organisasi. Perhatiannya lebih banyak dicurahkan pada persoalan kebijakan dan kurikulum serta disibukkan pada upaya pencapaian target-target prestasi akademis semata (Darmaningtyas, 2004; Joni, 2000). Akibatnya, lulusannya tidak dapat berkiprah dalam komunitasnya (Darmaningtyas, 2004; Joni, 2000; Tilaar, 1999). Insan Indonesia baru masih merupakan “Lost Generation” (YB.

Mangun Wijaya dalam Tono, 2003: 6) atau *titik kehampaan psikologis* (Hidajat Nataatmadja, 1982:36). Mereka hanya “*clever and intellectually sharp*” dan tidak lagi “*forms a sense of wholeness, oneness and unity with the All Being and the whole of humanity*” (Tri Murti dalam Marie V. Mohr, 1984:36). Keberhasilan sekolah hanya dilihat dari dimensi yang tampak bisa diukur dan dikuantifikasikan, terutama perolehan nilai UN dan kondisi fisik sekolah, dengan menafikan dimensi lain, yang bersifat *soft*, yang mencakup nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), budaya dan norma perilaku yang disebut sebagai *the human side of organization* yang justru lebih berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi (sekolah), untuk menjadi unggul (Muhaimin, 2006: 135).

Pendidikan harus mampu menampung semua ranah (Bloom, 1956), mempraktikkan nilai-nilai religius, melalui berbagai kompetensi dan life skill (Bailin, Case, Coombs, & Daniels, 1999; Blank, 1982; Bloom, 1956; Cameron, 1986; Campbell, 1996). Masing-masing ranah tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dan saling bergantung dan menentukan.

Penelitian di Harvard University Amerika Serikat (Ali Ibrahim Akbar, 2000), menyimpulkan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20 persen oleh *hard skill* dan sisanya 80 persen oleh *soft skill*. Upaya pencapaian prestasi akademis yang tinggi, yang diapresiasi melalui Ujian Nasional, menurut Makki Hasan (2007), telah memutilasi makna pendidikan itu sendiri. Nilai akademis benar-benar telah menjadi tirani bagi dunia pendidikan (Poile Sengupta, 2004: 55).

Menurut Barth (Glover & Law, 2005: 9), keberhasilan sekolah tidak tergantung hanya pada angka ujian/tes, indikator prestasi atau daftar ciri-ciri sekolah yang efektif semata, tetapi sekolah dipandang efektif ketika ia bisa menjadi latar di mana siswa-siswa menemukan kegembiraan, kesulitan-kesulitan dan kepuasan-kepuasan belajar. Ini adalah model yang difokuskan pada konsep budaya sekolah –di mana keefektifan sekolah lebih tergantung pada penciptaan “sebuah komunitas orang belajar”. Dan itu hanya akan bisa terbentuk dengan pembentukan budaya positif yang dimulai dari sekolah.

Dalam konteks paradigma desentralisasi dan otonomi pendidikan, kondisi ini berkait erat dengan implementasi berbagai prinsip dan paradigma baru manajemen pendidikan yang perlu diperhatikan seperti transparansi, akuntabilitas, fleksibilitas, efektivitas, dan efisiensi, partisipasi seluruh warga dan *stakeholder*, penyederhanaan birokrasi, dan penyaluran aspirasi

dengan sistem *bottom up*, serta penerapan manajemen terbuka (*open management*) (Depdiknas, 2009: 53). Dalam hal ini, kedudukan kepala sekolah sangat penting dan strategis sebagai pemimpin puncak (*top leader*) di sekolah dengan otoritas penuh untuk pengelolaan dan pengembangan kinerja guru dan sekaligus bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah sebagai agen perubahan. Kepala Sekolah berperan memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, dan memotifasi kerja, mengemudikan lembaga, menjalin jaringan komunikasi yang baik dengan komunitas sekolah, lingkungan sekitar dan yang lainnya (Sutopo, 1984: 1). Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya (*resources*) sekolah, kepala sekolah merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah yang dipimpinnya menuju sekolah bermutu, terutama dalam konteks penguatan karakter peserta didik, sebagai bagian amat penting, sebagaimana diamanatkan oleh tujuan pendidikan Nasional.

KARAKTER (*CHARACTER BUILDING*)

Secara psikologis muatan pendidikan karakter mencakup dimensi *moral reasoning*, *moral feeling*, dan *moral behaviour* (Lickona:1991), atau dalam arti utuh sebagai *morality* yang mencakup *moral judgment and moral behaviour* baik yang bersifat *prohibition-oriented morality* maupun *pro-social morality* (Piaget, 1967; Kohlberg; 1975; Eisenberg-Berg; 1981). Secara pedagogis, pendidikan karakter seyogyanya dikembangkan dengan menerapkan *holistic approach*, dengan pengertian bahwa “*Effective character education is not adding a program or set of programs. Rather it is a tranformation of the culture and life of the school*” (Berkowitz: ... dalam *goodcharacter.com*: 2010). Lickona (1992) menegaskan bahwa: “*In character education, it’s clear we want our children are able to judge what is right, care deeply about what is right, and then do what they believe to be right-event in the face of pressure form without and temptation from within.*”

Menurut Muhadjir (1988:22) nilai dapat dibagi menjadi dua, yaitu: nilai hirarki dan nilai instrumental. Nilai hirarki bersifat universal dan abadi, sedangkan nilai instrumental dapat bersifat lokal, pasang surut dan temporal. Milton dan Robbins (1996:31) membagi perangkat nilai menjadi dua bagian yaitu: (1) Nilai terminal, merujuk ke keadaan akhir eksistensi yang sangat diinginkan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hidupnya; (2) Nilai instrumental, merujuk ke modus perilaku yang lebih disukai atau cara mencapai nilai-nilai terminal.

Sistem nilai mendasar dari sebuah organisasi yang berdaya guna adalah nilai-nilai yang dibangun dan dikuatkan melalui bentuk kepemimpinan berbasis nilai yang kuat dan benar-benar dipraktekkan oleh pemimpin dengan bentuk keteladanan, sehingga mengikat seluruh sistem organisasi ke dalam satu homogenitas karakter yang menguatkan organisasi itu sendiri. Dalam hal ini pemimpin organisasi dapat memulainya dengan membuat visi yang dapat dipercaya kebenarannya oleh para anggota, mengkomunikasikan visi tersebut ke semua warga organisasi dan kemudian melembagakan visi tersebut melalui berbagai perilaku, ritual, upacara, dan simbol, begitu pula melalui sistem dan kebijakan organisasi (Wisnu dan Nurhasanah, 2005:263). Pemimpin berbasis nilai karakter akan meraih kepercayaan dan rasa hormat dari seluruh anggota organisasinya tatkala pemimpin mampu secara kongkrit mendemonstrasikan adanya semangat, kegigihan, perjuangan dan berkorban dalam menjalankan nilai-nilai karakter organisasi.

Pendidikan dilakukan untuk memberikan kontribusi memadai pada pembentukan karakter bangsa. Etos, integritas, disiplin, serta solidaritas sosial masyarakat secara luas yang dinilai masih rendah akhirnya akan menguat searah dengan upaya penguatan yang dilakukan oleh sekolah (kepala sekolah), terutama dalam rangka melakukan antisipasi aktif dan efektif menyambut pengaruh “glokal”.

Pendidikan karakter merupakan reaksi atas kejumudan pedagogik *natural Rousseauian* dan *instrumentalisme* pedagogis Deweyan. Polemik *anti-positivis* dan *anti-naturalis* di Eropa awal abad ke-19 merupakan gerakan pembebasan dari determinisme natural menuju dimensi spiritual, bergerak dari formasi personal dengan pendekatan *psiko-sosial* menuju cita-cita humanisme yang lebih integral. Pendidikan karakter merupakan sebuah usaha untuk menghidupkan kembali pedagogi *ideal-spiritual* yang sempat hilang diterjang gelombang positivisme ala Comte.

Tujuan pendidikan adalah untuk pembentukan karakter yang terwujud dalam kesatuan esensial si subyek dengan perilaku dan sikap hidup yang dimilikinya. Bagi Foerster, karakter merupakan sesuatu yang mengualifikasi seorang pribadi. Karakter menjadi identitas yang mengatasi pengalaman kontingen yang selalu berubah. Dari kematangan karakter inilah, kematangan seorang pribadi terukur.

Menurut Foerster ada empat ciri dasar dalam pendidikan karakter. *Pertama*, keteraturan interior di mana setiap tindakan diukur berdasar hirarki nilai. Nilai menjadi pedoman normatif setiap tindakan. *Kedua*, koherensi yang memberi keberanian, membuat seseorang teguh pada prinsip, tidak mudah terombang-ambing pada situasi baru atau takut risiko. Koherensi

merupakan dasar yang membangun rasa percaya satu sama lain. Tidak adanya koherensi meruntuhkan kredibilitas seseorang. *Ketiga*, otonomi. Di situ seseorang menginternalisasikan aturan dari luar sampai menjadi nilai-nilai bagi pribadi. Hal ini dapat dilihat lewat penilaian atas keputusan pribadi tanpa terpengaruh atau desakan pihak lain. *Keempat*, keteguhan dan kesetiaan. Keteguhan merupakan daya tahan seseorang guna mengingini apa yang dipandang baik. Dan kesetiaan merupakan dasar bagi penghormatan atas komitmen yang dipilih. Kematangan keempat karakter ini, lanjut Foerster, memungkinkan manusia melewati tahap individualitas menuju personalitas.

Menurut Barbara A. Lewis (2004:27), setiap manusia pasti memiliki karakter positif berupa setiap sikap positif dalam pandangan khalayak umum. Sikap positif itu antara lain optimisme, keimanan, sikap cepat pulih, sportif, antusiasme, kepekaan, humor, bersyukur, kerendahan hati dan pengharapan. Para filosof Yunani meng-*generalisir* sikap positif tersebut menjadi empat kebajikan utama; penguasaan diri, penegakan keadilan, keberanian dan hikmat. Socrates, Plato, dan Aristoteles percaya bahwa kebajikan-kebajikan tersebut saling berhubungan dan tidak mungkin terpisah satu dengan lainnya.

Allport (dalam Suryabrata, 1983:148) tidak membedakan antara watak (*karakter*) dengan kepribadian (*personalitas*). Keduanya merupakan organisasi-dinamis dalam individu sebagai suatu sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri dalam lingkungan. Watak lebih digunakan dalam arti yang normatif. Dalam bahasa aslinya, Allport menyebut "*character is personality evaluated*", sebaliknya "*personality is character devaluated*". Menurut Allport manusia adalah organisme yang pada waktu lahirnya pada masa kanak-kanak adalah makhluk biologis, lalu berubah/berkembang di masa dewasa menjadi individu yang egonya selalu berkembang.

EKSISTENSI KEPALA SEKOLAH

Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan serta memahami semua kebutuhan sekolah. Profesionalisme kepala sekolah dapat tercapai apabila sudah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang sudah di terapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (permendiknas) No. 13 Tahun 2007. Hanson (1991) menyatakan agar kepala sekolah mampu menjalankan fungsinya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang kepala

sekolah harus memiliki kompetensi, yang kemudian menjadi salah satu rujukan dasar diterbitkannya kebijakan tentang sertifikasi pendidik (Bafadal, 2008).

Ada lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah sesuai dengan permendiknas No. 13 tahun 2007, yakni: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial, walaupun dalam implementasinya seringkali terhambat karena beberapa hal. Misalnya rendahnya mental kepala sekolah, kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, bahkan ambiguitas implementasi ranah politis atas dasar *vested interest* justru seringkali mengaburkan peran kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas mutu guru dan mutu pendidikan secara nasional (Eferakaya dalam Ololube, 2007), karena eksistensi sekolah tidak dapat lepas dari terminologi politik (Cherian, F. & Daniel, Y., 2008). Dalam kerangka demikian, sosialisasi budaya organisasi (Wasis D. Dwiyono, 2008, dan Raihani, 2007) perlu dilakukan dalam rangka konsistensi semangat desentralisasi (Tony Bush dan David Gamage, 2001) guna melakukan proses perubahan sekolah menjadi lebih bermutu dan mampu menguatkan nilai-nilai karakter pada seluruh sivitas akademis sekolah, khususnya peserta didik.

Kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin pengajaran, tetapi juga sebagai agen perubahan (*agent of change*) dan fasilitator yang nyata bekerja dalam reformasi sekolah (Wohlsetter, 1996). Bafadal (1995) menemukan bahwa kesuksesan proses implementasi perubahan di sekolah dasar didukung oleh agen internal, khususnya kepala sekolah. Sementara itu, menurut pendapat Sanusi yang dikutip M. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir dalam Akhmad Sudrajat menjelaskan bahwa:

“Perubahan dalam peranan dan fungsi sekolah dari yang statis di jaman lampau kepada yang dinamis dan fungsional-konstruktif di era globalisasi, membawa tanggung jawab yang lebih luas kepada sekolah, khususnya kepada administrator sekolah. Pada mereka harus tersedia pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah melalui program pendidikan yang disajikannya dapat senantiasa menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru”.

Penelitian yang berhubungan dengan tema perubahan sekolah dasar telah dilakukan berikut temuan-temuannya yang patut dijadikan acuan para pengembang dan praktisi

pendidikan, diantaranya Lezotte, dkk (1983) yang meneliti pengaruh karakteristik sekolah efektif terhadap prestasi belajar; Purnell & Gotts (1983) yang meneliti pelibatan orang tua dalam membimbing anak di rumah; Goodlad (1975) yang meneliti tentang sekolah sukses; Frymeir, dkk (1984) yang meneliti seratus sekolah yang baik melalui perubahan; Gibbons (1986) dengan penelitian yang menekankan pada penelitian sekolah efektif melalui penerapan Program Perbaikan Sekolah; Barozzo (1987) yang meneliti sekolah efektif dengan menekankan program pengajaran khusus; Rutter (dalam Sergiovanni, 1987) yang meneliti tentang peran kunci kepala sekolah bagi peningkatan kualitas keluaran murid; Davis (1989) yang meneliti sekolah efektif dan guru efektif; dan lain-lain. Beragam penelitian tersebut mengindikasikan pentingnya organisasi sekolah sebagai bagian integral dalam mengakomodir terciptanya sekolah yang baik (baca: efektif, bermutu), yang secara organisatoris sangat ditentukan oleh kepala sekolah.

Dari beragam pendapat di atas diketahui bahwa kepala sekolah merupakan orang kunci yang sangat menentukan perubahan ke arah mana sekolah tersebut dikehendaki. Kepala sekolah merupakan orang pertama dan terutama yang bertanggungjawab terhadap keberhasilan penguatan karakter peserta didik. Kegagalan dan keberhasilan penguatan tersebut sepenuhnya menjadi tanggungjawab kepala sekolah, sebagai pemimpin terdepan dan agen perubahan di sekolah.

STRATEGI PENGUATAN KARAKTER PESERTA DIDIK

Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam menguatkan nilai-nilai karakter kepada peserta didik melalui pendidikan dan pengajaran di sekolah. Istilah profesional merujuk pada penguasaan bidang keahlian sesuai dengan kompetensinya sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan guru yang ditambah jabatannya sebagai kepala sekolah karena keahliannya dalam aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilannya. Keseluruhan aspek tersebut menyatu ke dalam dirinya secara utuh dan proporsional sehingga menjadi pribadi yang berbeda jika dibandingkan dengan keberadaan guru dan petugas tata usaha lainnya. Dengan demikian, melakukan penguatan karakter kepada peserta didik, merupakan tugas yang tidak sulit bagi kepala sekolah dengan bekal-bekal aspek kompetensi yang sempurna tersebut.

Faktanya, tidak semua kepala sekolah mampu melakukan upaya penguatan karakter tersebut. Kepala sekolah seringkali terjebak dalam dominasi aktivitas administratif dan teknis,

dimana mereka pada dasarnya juga wajib melaksanakan fungsi-fungsi lain sebagai pemimpin, manajer, dan supervisor di sekolahnya. Pemahaman yang baik terhadap fungsi tersebut perlu diinternalisasikan dan ditingkatkan sebagai garansi terhadap menguatnya karakter peserta didik sebagaimana diamanatkan undang-undang. Disamping itu, beberapa strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam menguatkan nilai karakter kepada peserta didik antara lain:

1. Integrasi keseluruhan lembaga pendidikan

Prioritas utama dalam melakukan penguatan karakter adalah melalui penanaman nilai-nilai pendidikan yang selalu berupaya untuk mendewasakan manusia secara utuh. Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan adalah tuntunan didalam tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. (Suwarno, 1985:2). Lebih lanjut dinyatakan pula bahwa dalam rangka melakukan upaya pendidikan tersebut, sekolah tidak bisa melakukannya sendiri tanpa keterlibatan pihak lain, yakni keluarga dan masyarakat.

Melibatkan masyarakat bermakna menyadari realitas masyarakat dan keluarga sebagai bagian penting bagi pemaknaan karakter dan penguatannya. Kesadaran tersebut mengandung konsekuensi terhadap sekolah untuk senantiasa melakukan koordinasi intensif tentang penguatan karakter peserta didik sebagai bagian keluarga dan masyarakat, menerima masukan, dan merencanakan tindakan yang sama dalam memperlakukan peserta didik. Melibatkan masyarakat dan keluarga berdampak pada meningkatnya kepedulian masyarakat terhadap program sekolah, sekaligus menjadi landasan bagi ketiga belah pihak untuk mencari solusi atas segala masalah yang berkaitan dengan melemahnya karakter yang diinginkan dan menguatkannya secara bersama-sama.

2. Integrasi total kompetensi ke dalam keseharian aspek budaya sekolah

Salah satu aspek yang ditekankan dalam proses internalisasi nilai-nilai karakter berbasis dalam proses pengembangan karakter peserta didik adalah nilai profesionalitas dan kesadaran terhadap kompetensi dirinya sebagai kepala sekolah. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Rokeach dalam (Toha, 1996) yang menyatakan bahwa nilai merupakan suatu tipe kepercayaan yang ada di dalam ruang lingkup sistem kepercayaan dimana seseorang bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau mengenai suatu yang pantas atau tidak pantas dilakukan.

Karenanya pengertian pendidikan adalah keseluruhan pengertian yang terkandung didalam pengetahuan teoritis serta ketrampilan yang dibutuhkan dalam berperilaku, menyampaikan sedikit demi sedikit sehingga sempurna dan usaha agar orang mengenali dan mengakui nilai-nilai kebaikan dalam kehidupan ini.

Menggerakkan peserta didik untuk senantiasa menerapkan nilai-nilai karakter hendaknya dilakukan melalui keteladanan, dimana kepala sekolah meriilkan nilai-nilai kompetensinya dalam kehidupan nyata sehari-hari. Menggerakkan peserta didik bermakna menyajikan situmulus nilai-nilai kebaikan melalui pengejawantahan nilai tersebut di hadapan setiap orang, terutama peserta didik. Menggerakkan peserta didik bermakna menyajikan keteladan wujud nilai karakter kepada peserta didik. Menggerakkan peserta didik lebih diutamakan pada aspek penonjolan diri pribadi sebagai pribadi yang berkarakter baik secara ”af’aly” atau gestural daripada verbal semata. Usaha demikian dapat dipastikan mampu mematrikan karakter secara langsung dan langgeng, bahkan dapat terdistribusi ke dalam konteks yang lebih luas.

Integrasi nilai-nilai karakter tersebut juga dapat dilakukan melalui visualisasi nilai karakter yang terintegrasi dengan peraga pendidikan yang tersebar secara terbuka ke dalam setiap aspek / infrastruktur satuan pendidikan.

3. Penguatan komitmen kedisiplinan

Penguatan nilai karakter berhubungan erat dengan dengan penguatan komitmen kedisiplinan. Komitmen kedisiplinan hendaknya dibangun atas dasar potensi individu peserta didik. Implikasinya, performansi indikator kedisiplinan antar individu berbeda, sebagaimana berbedanya tindakan disiplin yang akan mereka terima.

Aturan dalam kerangka penegakan kedisiplinan membangun karakter yang disusun sekolah, sehingga seragam, merupakan indikasi tidak terwadahnya aspek individualitas peserta didik. Penegakan disiplin demikian, tidak akan mampu membangun ruang gerak penguatan karakter peserta didik secara sempurna. Visi misi sebagai cikal bakal karakter bisa saja sama, tetapi menjadi tidak adil jika proses penerjemahannya tidak boleh berbeda. Penguatan kedisiplinan tersebut tentu perlu ditindaklanjuti dengan *reward and punishment*. Namun demikian, pemberlakuan hadiah dan hukuman hendaknya tetap mendasarkan diri pada tindakan disiplin yang menjadi komitmen peserta didik.

4. Kerjasama dengan pihak ketiga

Bentuk konkritnya adalah munculnya kesadaran akan pentingnya keterlibatan institusi pelaksana dan penguat nilai karakter dalam menguatkan nilai-nilai karakter peserta didik. Pelaksanaan kerja sama dengan berbagai institusi pun tampaknya perlu mendapat perhatian yang lebih serius dari kepala sekolah. Khususnya ketegasan pembagian peran dan definisi koordinasi antar keduanya, mulai dari bentuk koordinasinya, sistem monitoring dan evaluasinya, serta kejelasan bangunan karakter dan nilai-nilai integratif dari internalisasi nilai karakter yang dikehendaki.

Aktivitas studi banding, mondok (nyantri) semalam, magang, mendatangkan narasumber, kegiatan outbond, dan lain-lain merupakan beberapa contoh kerjasama pihak ketiga.

5. On going monitoring and evaluation

Program penguatan karakter peserta didik, sebagaimana program lainnya hendaknya tetap dimonitor dan dievaluasi secara rutin dan terus menerus. Kegiatan monitoring dan evaluasi penguatan karakter mengacu pada prinsip *on goin monitoring and evaluation*. Kegiatan monev dilakukan selama proses penguatan karakter tersebut. Kegiatan tersebut tidak mengarah pada aspek akhir berupa hasil saja, tetapi justru pada proses dimana kegiatan tersebut berlangsung. Kegiatan tersebut dilakukan dengan maksud untuk dapat melakukan refleksi terhadap segala bentuk atau performansi penguatan karakter yang dilakukan oleh peserta didik. Kegiatan tersebut tidak dibatasi waktu dan tempat, berlangsung sepanjang waktu dan di segala kondisi.

6. *Routine Progress Reporting*

Laporan kemajuan capaian penguatan karakter hendaknya menjadi kegiatan rutin dan terencana secara sempurna. Rutinitas kegiatan acapkali tidak abai dengan substansi kegiatan itu sendiri. Akibatnya, kegiatan demi kegiatan hanya dilakukan dalam rangka menggugurkan kewajiban terjadwal. Karena itu, kegiatan tersebut harus direncanakan sedemikian rupa sehingga substansi dari progress reportnya menghasilkan simpulan konstruktif bagi perbaikan program penguatan karakter secara bersama antar tiga pusat pendidikan yang ada.

7. Open reflection

Setiap upaya penguatan karakter hendaknya direfleksi secara terbuka oleh setiap pihak yang terlibat. Refleksi dilakukan melalui bergama pendekatan, baik *one way reflection*, *two ways reflection*, maupun *multi ways reflection*, bergantung pada lingkup, sumber, dan target performansi karakter peserta didik.

Hal ini akan menumbuhkan saling kepercayaan dan kecintaan antar sivitas satuan pendidikan, karena komitmen atau loyalitas di dalamnya dapat dipakai sebagai dasar penentuan kebijakan institusi guna meningkatkan kualitas budaya dan pencapaian tujuan penguatan karakter tersebut.

KESIMPULAN

Pemerintah selalu berupaya keras agar tujuan pendidikan nasional yang lebih menekankan pada nilai-nilai karakter dapat difasilitasi dan dikuatkan oleh sekolah, sebagai satuan pendidikan sekaligus sebagai bagian penting dari tri-pusat pendidikan. Harapan pemerintah tersebut, tentunya harus didukung oleh semua pihak, terutama oleh satuan pendidikan sebagai penyelenggaran pendidikan dan pembelajaran yang dikomandani kepala sekolah. Dengan demikian kepala sekolah memiliki peran dan fungsi penting dalam capaian tujuan pendidikan dimaksud. Kepala sekolah, sebagai agen perubahan pasti mampu mewujudkannya manakala mereka sadar bahwa kompleksitas nilai kompetensi yang melekat pada dirinya hakikatnya merupakan satu kesatuan utuh, yang secara terintegrasi akan mewujudkan dalam performansi keseharian kepala sekolah. Dalam keadaan demikian, akan terjadi proses penggerakan kepada setiap individu sebagai sivitas akademikia satuan pendidikan, ataupun keluarga dan masyarakat sebagai bagian tak terpisahkan salam tri pusat pendidikan.

Disamping itu perlu alternatif stratgi dalam penguatan karakter peserta didik, agar cita-cita tersebut dapat diraih secara maksimal dan berhasil guna bagi kemanfaatan peserta didik sebagai calon generasi pemegang estafet peradaban selanjutnya. Setidaknya terdapat 7 (tujuh) strategi penguatan karakter yang layak dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain: (1) integrasi keseluruhan lembaga pendidikan; (2) Integrasi total kompetensi ke dalam keseharian aspek budaya sekolah; (3) Penguatan komitmen kedisiplinan; (4) Kerjasama dengan pihak ketiga; (5) *On going monitoring and evaluation*; (6) *Routine Progress Reporting*; dan (7) *Open reflection*.

DAFTAR RUJUKAN

- Anonim. 2002. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan/Kultur Sekolah, Depdiknas, Hand Out Pelatihan Calon Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Sekolah lanjutan Pertama-Depdiknas
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Professional Guru*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Bafadal, Ibrahim. 1995. *Proses Perubahan di Sekolah: Studi Multisitus Pada Tiga Sekolah Dasar yang Baik di Sumekar*. Disertasi, tidak diterbitkan. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Tuntutan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Materi Seminar “Menyongsong Era Profesionalisme Kepala Sekolah” disajikan pada tanggal 15 Desember 2008 di Aula Utama Universitas Negeri Malang (UM)
- Bailin, S., Case, R., Coombs, J. R., & Daniels, L. B. (1999). *Conceptualizing Critical Thinking*. *Journal of Curriculum Studies*, 31(3), 285-302.
- Barozzo, A.C. 1987. *Effective Practice In Achieving Compensatory Education Funded Schools II*. Sacramento: California State Department of Education.
- Blank, W. E. (1982). *Handbook for Developing Competency-Based Training Programs*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Bloom, B. S. (Ed.). (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals-Handbook 1, Cognitive Domain*. London: Longmans.
- Bush, Tony & Gamage, David. 2001. *Models Of Self-Governance In Schools: Australia And The United Kingdom*. 15 (1). (Online), <http://www.emerald-library.com>, diakses 9 Februari 2011.
- Cameron, M. C. (1986). *Goals, Objectives and Life Skills: Management for Living*. Melbourne: Longman Cheshire.
- Campbell, D. E. (1996). *Choosing Democracy: A Practical Guide to Multicultural Education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Cherian, F. & Daniel, Y. 2008. *Principal Leadership In New Teaching Induction: Becoming Agents Of Change*, 3 (2). Retrieve (DATE) from <http://www.ijepl.org>, Volume 3, Number 2, diakses 3 Januari 2011.
- Danim, Sudarwan. 2002 *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: PT Pustaka Setia

- Danim, Sudarwan. 2005. *Visi Baru Manajemen, Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Darmaningtyas. (2004). *Pendidikan Yang Memiskinkan*. Yogyakarta
- Davis, G.A. 1989. *Effective Schools and Effective Teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Denison. 1990. *Organisational Culture and Organisational Development*, Research in Organisational Change and Development 5, Wiley, New York
- Depdikbud RI. 1994. *Pedoman Pembinaan Profesional Pendidik Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah
- DeRoche, E.F. 1985. *How Shool Administrators Solve Problems*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall. Inc.
- Donahoe, T. 1997. "Finding the Way: Structure, Time, and Culture in School Improvement." Dalam M. Fullan (Ed.). *The Challenge of School Change*. Illinois: Skylight Training and Publishing.
- Frymier, J., Combieth, C., & Donmeyer, R. Gansneder, B.M., Jefer, J.T., Klein, M.F., Schwab, M., & Alexander, W.M. 1984. *One Hundred Good Schools*. West Lafayette, Indiana: Kappa Delta Pi.
- Gibbon. M. 1986. *School Improvement Program*. Ohio: Columbus Public Schools, Department of Evaluation Service.
- Gibson, J.L. et al. 1997. *Organisasi: Perilaku dan Proses*. (edisi kedelapan), Alih Bahasa: Nunuk Ardiani, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, J.L. et al.. 1985. *Organisasi, Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Glasser, BG. & Strauss, A.L. 1980. *The Discovery of Grounded Theory Strategies for Research*. Chicago: Aldine Publishing Company
- Glover, Derek dan Law, Sue. 2005. *Improving Learning Professional Practice in Secondary Schools*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Goodlad, J. 1975. *The Dynamics of Educational Change*. New York: McGraw Hill.
- Gordon, Thomas. 1998, *Guru yang Efektif, Cara untuk mengatasi Kesulitan dalam Kelas*, terj. Murdjito, Jakarta : Rajawali
- Hanson , E. Mark. 1991. *Educational Administration And Organizational Behavior, Third Edition*, USA, Massachusetts : A Division of Simon & Schuster, Inc. 160 Gould Street Needham Heights .
- Hasan, Ahmad Makki. 2007. *UN dan Mutilasi Semangat Pendidikan*, Koran Pendidikan Edisi 150, 26 Maret- 1 April.

- Joni, T. R. (2000). *Memicu Perbaikan Pendidikan Melalui Kurikulum dalam Kerangka Pikir Desentralisasi*. In Sindhunata (Ed.), *Membuka Masa Depan Anak-Anak Kita: Mencari Kurikulum Pendidikan Abad XXI*. Yogyakarta: Kanisius.
- Lezotte, L. & Beverly, A.B. 1983. *School Improvement Based on Effective Schools Research: A Promising Approach for Economically Disadvantage and Minority Students*. Albany: ERIC.
- Lickona.T. 1991. *Educating for Character*. New Yok: Bantams Books
- Mohr, Marie V., 1984. *The Call of the Hibiscus: Indonesia's Message to The World*. Jakarta: PT. Inti Indayu Press.
- Muhadjir, Noeng. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ed. IV. Yogyakarta : Rake Sarasin
- Muhaimin. 2006. *Nuasansa Baru Pendidikan Islam: Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nataatmadja, Hidajat. 1982. *Karsa Menegakkan Jiwa Agama Dalam Dunia Ilmiah*. Bogor: Koperasi Humanika.
- Ololube, N.P. 2007. *Professional, Demographics, And Motivation: Predictors Of Job Satisfaction Among Nigerian Teachers*, 2 (7). Retrieve (DATE) from <http://www.ijep.org>, Volume 2, Number 7, diakses 3 Januari 2011.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah Nomor 13 Tanggal Tahun 2007*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*
- Purnell, R.F. & Gotts, E.E. 1983. *An Approach for Improving Parent Involvement Through More Effective School-Home Communications*. New Orlean, L.A.: Southern Association of Colleges and Schools.
- Raihani, 2007. *Education Reforms In Indonesia In The Twenty-First Century*. 8 (1). <http://iej.com.au>. diakses 2 Februari 2011.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Republik Indonesia. 2005. *Peraturan Pemerintah RI, Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Republik Indonesia. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS*. Bandung: Penerbit Citra Umbara

- Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007, Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025*. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. 2009. *Undang-Undang Nomor 24 tahun 2003, tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan*. Jakarta: Pustaka Yustisia
- Republik Indonesia. 2010. *Desain Induk Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kemdiknas.
- Republik Indonesia. 2010. *Kebijakan Nasional Pembangunan Karakter Bangsa*, Jakarta: Kemko Kesejahteraan Rakyat.
- Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengeloaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Kemdiknas
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins. SP. 1999. *Essentials of organizational behavior*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall, inc
- Sengupta, Poile. 2003. *Sekolahku Cintaku: (Bukan) Corat-Coret Iseng Saat Mengajar*, Alih Bahasa Ida Sitompul. 2004. Bandung: Qanita.
- Sutopo, Hendyat . 1984. *Kepemimpinan dan supervise Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutopo, Hendyat . 1999. *Administrasi, Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sutopo, Hendyat . 2001. *Manajemen Pendidikan*. Malang : Program Pascasarjan Universitas Negeri Malang
- Tilaar, H. A. R. 1999. *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia: Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tilaar. H. A. R 1999. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Persepektif 21*. Magelang: Indonesia Tera
- Tono, Suwidi, (ed). 2003. *Kita Lebih Bodoh dari Generasi Soekarno-Hatta*. Jakarta: Vision 3.
- Wasis D. Dwiyono. 2008. dalam *Ilmu Pendidikan, Jurnal Kajian dan Praktik Kependidikan*, tahun 35 Nomor 1 Januari 2008. Malang: FIP Universitas Negeri Malang.