

yumi@mail.ut.ac.id, sitia@mail.ut.ac.id

**PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH
UNTUK MERETAS PENDIDIKAN KARAKTER
Kisyani-laksono (UPBJJ-UT Surabaya)**

Abstrak

Secara kontekstual, saat ini marak tayangan dalam media cetak maupun noncetak yang memuat fenomena dan kasus perseteruan dalam berbagai kalangan yang memberi kesan seakan-akan bangsa kita sedang mengalami krisis etika dan krisis kepercayaan diri. Untuk mengatasi masalah itu, perlu dilakukan berbagai upaya, di antaranya dengan pengembangan budaya sekolah untuk mendukung kebijakan nasional “pembangunan karakter bangsa” dan meretas “pendidikan karakter”. Budaya sekolah merupakan kualitas kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah. Idealnya, setiap sekolah memiliki spirit atau nilai-nilai tertentu, misalnya **jujur, cerdas, tangguh,** dan **peduli**. Nilai-nilai tersebut akan mewarnai gerak langkah sekolah, membentuk kualitas kehidupan fisiologis maupun psikologis sekolah, dan lebih lanjut akan membentuk perilaku sistem (sekolah), kelompok, dan warga sekolah. Oleh karena itu diperlukan budaya sekolah yang kondusif yang mampu memberikan pengalaman bagi tumbuh kembangnya perilaku berkarakter sebagai perwujudan dari nilai-nilai tersebut. Budaya sekolah yang kondusif akan tampak atau tecermin dalam kebijakan, aturan sekolah, fisik sekolah, dan perilaku warga sekolah. Yang perlu diperhatikan adalah pendidikan karakter hanya akan efektif bilamana disemayamkan dalam budaya sekolah dan dalam diri warga sekolah, bukan sekadar diinformasikan atau dilatihkan. Adapun langkah-langkah pengembangan budaya sekolah yang kondusif dapat dilakukan dengan cara: (1) Identifikasi spirit atau nilai-nilai sebagai sumber budaya sekolah oleh pendidik, tenaga kependidikan, dan seluruh pemangku kepentingan (hasil identifikasi akan ditetapkan sebagai kebijakan resmi sekolah dalam bentuk surat keputusan kepala sekolah); (2) Sosialisasi dan penyemayaman nilai-nilai secara kontinu kepada warga sekolah dan pemangku kepentingan; (3) Kepala sekolah harus selalu menumbuhkan komitmen warga sekolah dan pemangku kepentingan untuk memegang teguh nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama. Pengembangan budaya sekolah ini akan berhasil bilamana nilai-nilai sebagaimana termanifestasikan dalam berbagai kebijakan dan peraturan sekolah menjadi perilaku sosial sehari-hari di sekolah.

Kata kunci: budaya sekolah, pendidikan karakter, nilai-nilai, warga sekolah, pemangku kepentingan.

HASRAT UNTUK MENGUBAH DIRI

*Ketika aku masih muda serta bebas berfikir dengan khayalanku,
Aku bermimpi untuk mengubah dunia
Seiring dengan bertambahnya usia dan kearifanku,
Kudapati bahwa dunia tidak kunjung berubah,
maka cita-cita itupun kupersempit
dan kuputuskan untuk hanya mengubah negeriku.
Namun tampaknya itupun tiada hasilnya.
Ketika usia senja mulai kujelang,
Lewat upaya terakhir yang penuh keputusasaan,
Kuputuskan untuk mengubah murid-muridku dan keluargaku,
orang-orang yang paling dekat denganku,
namun alangkah terkejutnya aku, merekapun tak kunjung berubah!!!
Kini, sementara berbaring di tempat tidur
menjelang kematianku, baru kusadari:
“Andaikan yang pertama-tama kuubah adalah diriku sendiri,
maka lewat memberi contoh sebagai panutan,
mungkin murid-murid dan keluargaku bisa kuubah,
Berkat inspirasi dan dorongan mereka,
kemudian aku menjadi mampu memperbaiki negeriku
dan siapa tahu, bahkan aku juga bisa mengubah dunia”.*

*Cf. An Anglican Bishop (1100 A.D), as writen in the crypts of Westminter Abby
(Quoted & published by House of Ideas, 1997)*

PENDAHULUAN

Secara kontekstual, saat ini marak tayangan dalam media cetak maupun noncetak yang memuat fenomena dan kasus perseteruan dalam berbagai kalangan yang memberi kesan seakan-akan bangsa kita sedang mengalami krisis etika dan krisis kepercayaan diri. Untuk mengatasi masalah itu, perlu dilakukan berbagai upaya, di antaranya dengan pengembangan budaya sekolah untuk mendukung kebijakan nasional “pembangunan karakter bangsa” dan meretas “pendidikan karakter”.

Pentingnya budaya sekolah atau hubungan budaya sekolah dengan keberhasilan pendidikan telah banyak dikemukakan oleh para pakar manajemen pendidikan. Hoy dan Miskel (1982), Blumberg dan Greenfield (1980), dan Sergiovanni (1984) menjelaskan bahwa budaya sekolah (*school culture* merupakan faktor penting dalam membentuk siswa menjadi manusia yang **optimis, berani tampil, berperilaku kooperatif, serta berkecakapan personal dan akademik.**

Apa yang dilihat dan dirasakan siswa terhadap lingkungan sekolah akan berpengaruh terhadap bagaimana siswa tersebut memiliki konsep tentang dirinya sendiri, kemampuannya bekerja secara efektif, kecakapannya dalam melakukan hubungan interpersonal dengan pendidik, pemimpin sekolah, dan temannya (cf. Newel, 1978). Iklim atau atmosfer sekolah, seperti hubungan (interpersonal/lingkungan) belajar yang kondusif, lingkungan yang menyenangkan, moral dan spirit sekolah berkorelasi secara positif dan signifikan dengan kepribadian dan prestasi akademik lulusan (cf. Frymier dkk., 1984). Selain itu, ada juga korelasi positif yang signifikan antara budaya sekolah dan kualitas lulusan (cf. Sergiovanni,

1984). Atas dasar itu, direkomendasikan agar pemimpin sekolah selalu memberikan perhatian terhadap atmosfer sekolah, terutama yang bersifat psikologis, di samping kualitas pembelajaran, dalam rangka pembentukan kepribadian siswa secara utuh (cf. Sergiovanni, 1984).

Hal-hal tersebut pada dasarnya menunjukkan betapa vital dan strategisnya keberadaan budaya sekolah yang kondusif dalam kerangka upaya implementasi program pendidikan karakter dan pendidikan karakter di sekolah. Oleh sebab itu, dipandang perlu adanya kerangka acuan bagaimana sebaiknya pemimpin sekolah mengembangkan budaya sekolah yang kondusif.

BUDAYA SEKOLAH

Di dalam berbagai buku manajemen organisasi dan manajemen sekolah ada beberapa istilah teknis yang sering digunakan secara berdampingan dan bahkan bergantian dengan budaya atau *culture*. Istilah teknis yang dimaksudkan antara lain adalah latar (*setting*), lingkungan (*milieu*), suasana (*atmosfer*), rasa (*feel*), sifat (*tone*), dan iklim (*climate*). Dalam konteks organisasi keseluruhan istilah teknis tersebut dapat diartikan sebagai kualitas internal organisasi sebagaimana dirasakan oleh seluruh anggotanya. Dengan kata lain, bilamana merujuk kepada pengertian harfiah tersebut, budaya dapat diartikan sebagai kualitas internal--latar, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim--yang dirasakan oleh seseorang.

Budaya sekolah sejajar juga dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi banyak didefinisikan juga sebagai spirit dan keyakinan sebuah organisasi yang mendasari lahirnya aturan-aturan, norma-norma, dan nilai-nilai yang mengatur bagaimana seseorang harus bekerja, bagaimana seorang anggota organisasi berhubungan secara formal maupun informal dengan orang lain, bagaimana kebiasaan kerja seharusnya dimiliki seorang pemimpin maupun anggota organisasi. Bilamana merujuk kepada pengertian budaya organisasi tersebut, konsep budaya dapat dipahami dari dua sisi.

Pertama pemahaman budaya ditinjau dari sudut sumbernya. Budaya bersumber dari nilai-nilai kualitas kehidupan. Budaya organisasi dengan demikian bersumber dari nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Bilamana sebuah organisasi menganut spirit dan nilai-nilai demokrasi, maka organisasi tersebut memiliki budaya demokrasi. Bilamana sebuah organisasi menganut nilai-nilai religius, maka organisasi tersebut memiliki budaya religius. Beberapa nilai-nilai yang patut dianut sebuah organisasi bermacam-macam, di antaranya seperti **nilai-nilai kejujuran, ketangguhan, kepedulian, kedisiplinan, tanggung jawab, kebersamaan, keterbukaan, semangat hidup, sosial, serta persatuan dan kesatuan**

Kedua, konsep budaya dapat dipahami dari sisi manifestasi atau tampilannya. Sebenarnya sumber kultur, yaitu nilai-nilai kualitas kehidupan yang dianut oleh organisasi itu tidak tampak (*intangible*). Nilai-nilai kualitas kehidupan yang dianut oleh organisasi merupakan sesuatu hal yang tidak dapat dilihat dan diraba secara langsung, walaupun keberadaannya tetap selalu ada (*a viable one*). Namun, budaya organisasi dapat dipahami dengan cara merasakan atau mengamati manifestasinya atau tampilannya, yaitu *aturan-aturan* dan *prosedur-prosedur* yang mengatur bagaimana pemimpin dan anggota organisasi seharusnya bekerja, *struktur* organisasi yang mengatur bagaimana seorang anggota organisasi seharusnya berhubungan secara formal maupun informal dengan orang lain, *sistem* dan *prosedur kerja* seharusnya diikuti, dan bagaimana *kebiasaan* kerja dimiliki seorang pemimpin maupun anggota organisasi.

Proses bertumbuh dan berkembangnya budaya sekolah dapat dijelaskan sebagai berikut. Idealnya, setiap sekolah tentu memiliki spirit atau nilai-nilai tertentu, misalnya nilai-nilai jujur, cerdas, tangguh, peduli. Nilai-nilai tersebut akan mewarnai pembuatan struktur organisasi sekolah, penyusunan deskripsi tugas, sistem dan prosedur kerja sekolah, kebijakan dan aturan-aturan sekolah, dan tata tertib sekolah, hubungan vertikal maupun horizontal antarwarga sekolah, acara-acara ritual, serimonial sekolah, yang secara keseluruhan, kooperatif dan cepat atau lambat akan membentuk kualitas kehidupan fisiologis maupun psikologis sekolah, dan lebih lanjut akan membentuk perilaku, baik perilaku sistem (sekolah), perilaku kelompok, maupun perilaku perorangan warga sekolah.

Pembentukan perilaku siswa ini sangat bergantung pada dua faktor. Pertama, karakteristik dan lingkungan siswa, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan sosial (masyarakat). Kedua, kualitas kehidupan (tradisi) sekolah. Kualitas kehidupan atau tradisi sekolah, meliputi kebijakan, struktur, latar fisik, suasana, hubungan formal maupun informal, dan sistem sekolah yang secara keseluruhan sangat dipengaruhi atau diwarnai oleh spirit atau nilai-nilai yang dianut oleh sekolah. Dengan kata lain, nilai-nilai tersebut akan mewarnai gerak langkah sekolah, membentuk kualitas kehidupan fisiologis maupun psikologis sekolah, dan lebih lanjut akan membentuk perilaku sistem (sekolah), kelompok, dan warga sekolah. Oleh karena itu diperlukan budaya sekolah yang kondusif yang mampu memberikan pengalaman bagi tumbuh kembangnya perilaku berkarakter sebagai perwujudan dari nilai-nilai tersebut. Budaya sekolah yang kondusif akan tampak atau tecermin dalam kebijakan, aturan sekolah, fisik sekolah, dan perilaku warga sekolah.

Keberadaan budaya sekolah yang kondusif memiliki peran yang sangat vital dan strategis bagi keberhasilan pendidikan karakter. Implementasi pendidikan karakter tidak dapat sekadar dalam bentuk ("menitipkan" muatan-muatan karakter ke dalam keseluruhan atau sebagian mata pelajaran). Pendidikan karakter akan efektif bilamana disemayamkan, bukan sekadar diinformasikan dan dilatihkan. Artinya, dalam rangka keefektifan program pendidikan karakter, sekolah harus mampu mendudukan dirinya sebagai lembaga penyemayaman bagi tumbuh dan berkembangnya kecakapan personal/kecakapan berpikir rasional, kecakapan sosial, kecakapan akademik, dan kecakapan vokasional pada diri siswa. Dalam rangka itu, di sekolah-sekolah perlu ditumbuhkembangkan budaya yang kondusif. Konsekuensinya pemimpin sekolah, pendidik, dan seluruh pemangku kepentingan dituntut untuk mendapatkan atau mengembangkan budaya sekolah yang betul-betul kondusif. Hanya dengan budaya sekolah yang kondusif, proses internalisasi karakter akan terjadi. Hanya dengan budaya sekolah yang kondusif penyemayaman karakter akan terwujud.

Pertanyaannya adalah apa yang dimaksud dengan budaya sekolah yang kondusif? Ada banyak kata lain yang seringkali digunakan secara bergantian dan ber-ekuivalensi dengan budaya sekolah yang kondusif, yaitu iklim terbuka (*open climate*), budaya positif (*positive culture*), budaya terbuka (*open culture*), suasana batin yang menyenangkan (*enjoyable spriritual atmosfer*). Namun, keseluruhan sebutan--terbuka, positif, menyenangkan-- mengandung makna yang kurang lebih sama, yaitu budaya sekolah yang secara produktif mampu memberikan pengalaman-baik bagi pertumbuhan siswa secara utuh (*holistic*), tidak saja pada aspek kognitif melainkan juga pada aspek psikomotorik dan afektifnya (Kisyani, 2010).

Dalam konteks pendidikan karakter, budaya sekolah yang kondusif adalah keseluruhan latar fisik lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah yang

secara produktif mampu memberikan pengalaman baik bagi bertumbuhkembangnya karakter siswa yang diharapkan. Secara umum, budaya sekolah dapat dikatakan kondusif bilamana memungkinkan bertumbuhkembangnya perilaku siswa yang diinginkan.

Bilamana siswa diharapkan memiliki kecerdasan, keterampilan, dan kreativitas, maka budaya sekolah yang kondusif adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah yang secara produktif mampu memberikan pengalaman baik bagi bertumbuhkembangnya kecerdasan, keterampilan, dan kreativitas siswa.

Bilamana sekolah memiliki spirit disiplin diri dan tanggung jawab, misalnya, maka yang tumbuh dan berkembang di sekolah adalah latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, serta iklim kedisiplinan dan tanggung jawab. Semua struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas sekolah, sistem dan prosedur kerja sekolah, kebijakan dan aturan-aturan sekolah, tata tertib sekolah, dan hubungan formal maupun informal dalam sekolah mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab. Dampaknya, perilaku yang tumbuh dan berkembang di sekolah adalah pemimpin sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa yang penuh disiplin dalam melaksanakan tugas; ketertiban sekolah yang sangat dijunjung tinggi; tata tertib yang selalu dijaga.

Karakter siswa, sebagaimana telah banyak dipaparkan pada berbagai panduan pendidikan karakter, meliputi kecakapan personal, kecakapan berpikir rasional, kecakapan sosial, kecakapan akademik, dan kecakapan vokasional. Kelima kecakapan tersebut menuntut adanya budaya sekolah yang kondusif. Budaya sekolah yang kondusif adalah: Pertama, secara produktif mampu memberikan pengaiaman, baik bagi bertumbuhkembangnya: (1) keimanan dan ketakwaan siswa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, (2) kesahajaan dan nasionalisme siswa, (3) semangat kebersamaan, persatuan, dan kerja kelompok siswa, (4) semangat membaca dan mencari referensi, (5) keterampilan siswa dalam mengkritisi data dan memecahkan masalah hidup, (6) kecerdasan emosional siswa, (7) keterampilan komunikasi siswa, baik secara lisan maupun tertulis, (8) kemampuan siswa untuk berpikir objektif dan sistematis; (9) kecakapan siswa dalam bidang tertentu yang terdapat di masyarakat.

Kedua, budaya sekolah yang kondusif, akan tampak atau tecermin dalam struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas sekolah, sistem dan prosedur kerja sekolah, pegawai, kebijakan dan aturan, tata tertib sekolah, kepemimpinan dan hubungan, acara atau ritual, dan penampilan fisik sekolah yang juga tumbuh dan berkembang.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, pengembangan budaya sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin sekolah, selaku pemimpin pendidikan. Namun, pengembangan budaya sekolah mempersyaratkan adanya partisipasi seluruh personel sekolah dan pemangku kepentingan, termasuk orang tua siswa. Oleh karena itu, secara manajerial pengembangan budaya sekolah menjadi tanggung jawab pemimpin sekolah, sedangkan secara operasional sehari-hari menjadi tugas seluruh personel sekolah dan pemangku kepentingan terkait.

Tataran pertama, proses pengembangan budaya sekolah dapat dimulai dengan pengembangan pada tataran nilai-nilai, yaitu dengan cara mengidentifikasi berbagai nilai-nilai. Budaya sekolah bersumber dari nilai-nilai kualitas kehidupan yang dianut sekolah. Oleh karena itu, tidak ada pengembangan budaya sekolah secara sistematis tanpa identifikasi berbagai nilai-nilai yang dapat dijadikan

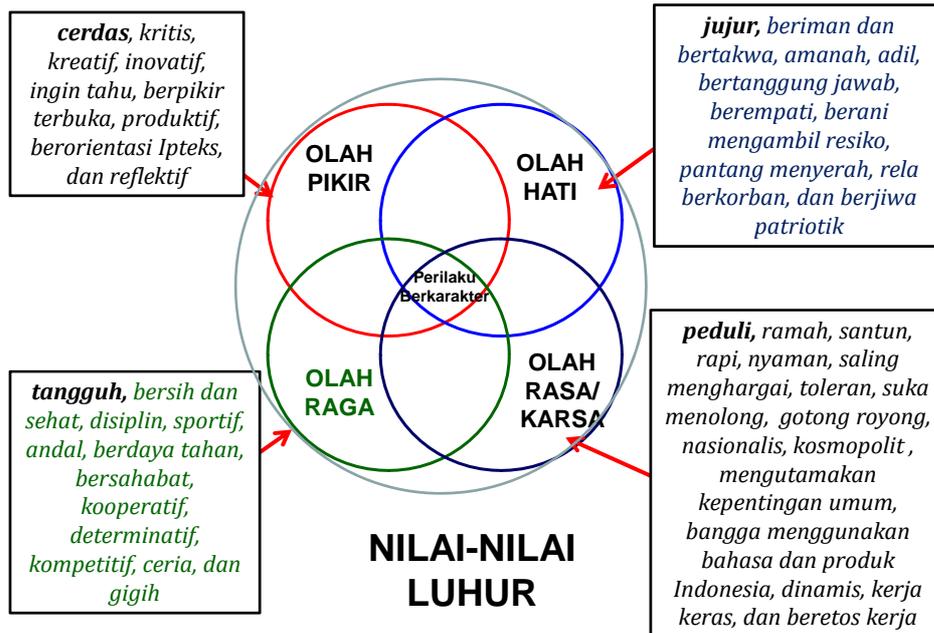
landasan. Pertanyaannya adalah nilai-nilai apa yang perlu dijadikan landasan dengan kerangka pengembangan karakter?

PENDIDIKAN KARAKTER

Pendidikan karakter pada dasarnya berfokus pada nilai-nilai luhur. Adapun karakter merupakan hasil olah hati, olah pikir, olahraga, serta olah rasa/karsa. Selain itu, aspek-aspek karakter juga dpt diturunkan dari empat karakteristik manusia: *believer, thinker, doer, networker*. Karakter juga dapat dikaitkan dengan konsep psikologi: kecerdasan spiritual (*spiritual quotient/SQ*); kecerdasan intelektual (*intelligence quotient/IQ*), kecerdasan dalam menghadapi masalah (*adversity quotient/AQ*); kecerdasan emosional (*emotional quotient/EQ*). Karakter juga dapat dirujuk ke sifat utama nabi Muhammad SAW: sidik/sidiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tablig (menyampaikan), fatanah/fathonah (cerdas). Berikut ini adalah yang menunjukkan belahan otak kita untuk dasar peletakan nilai-nilai tersebut.

	LOGIKA	RASA
INTRA-PERSONAL	<p>OLAH PIKIR FATHONAH THINKER IQ</p>	<p>OLAH HATI SIDDIQ BELIEVER SQ</p>
INTER-PERSONAL	<p>OLAHRAGA AMANAH DOER AQ</p>	<p>OLAH RASA & KARSA TABLIGH NETWORKER EQ</p>

Akan tetapi, seperti halnya sikap, suatu nilai tidaklah berdiri sendiri, tetapi berbentuk kelompok. Karakter terbentuk dari internalisasi nilai yang bersifat konsisten, artinya terdapat keselarasan antarelemen nilai. Sebagai contoh, nilai kejujuran, terbentuk dalam satu kesatuan utuh antara tahu makna jujur (apa dan mengapa jujur), mau bersikap jujur, dan berperilaku jujur. Karena setiap nilai berada dalam spektrum atau kelompok nilai-nilai, maka secara psikologis dan sosiokultural suatu nilai harus koheren dengan nilai lain dalam kelompoknya untuk membentuk karakter dan kecakapan hidup yang utuh. Oleh sebab itu, gambar berikut ini dapat lebih mewakili.



25

Sumber: (Ditjen Dikti, 2010).

Pada tahun 2010 ini telah diluncurkan kebijakan nasional bertema “Pembangunan Karakter Bangsa”. Dalam lingkup Kementerian Pendidikan Nasional, tema payung yang diluncurkan adalah “Pendidikan Karakter”. Kedua tema itu bertujuan membangun generasi yang jujur, cerdas, tangguh, dan peduli. Setiap nilai induk ini (jujur, cerdas, tangguh, dan peduli) dapat saja dijabarkan ke dalam beberapa nilai lagi bergantung pada nilai apa yang perlu dikembangkan oleh sekolah.

PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH DAN PENDIDIKAN KARAKTER

Budaya sekolah mempersyaratkan adanya komitmen bersama semua pihak. Alangkah sia-siannya, bilamana sekolah mengembangkan nilai-nilai kepedulian, sementara siswa tinggal di lingkungan yang justru tidak terhiasi dengan nuansa kepedulian. Demikian pula, alangkah sia-siannya, bilamana di sekolah dibangun keterbukaan, kebersamaan, dan kejujuran, sementara orang tua atau masyarakat tidak mampu memberikan keteladanan keterbukaan, kebersamaan, dan kejujuran kepada anaknya masing-masing. Oleh karena itu, dalam rangka pengembangan budaya sekolah yang kondusif ada tiga langkah yang harus ditempuh oleh pemimpin sekolah, yaitu:

1. Identifikasi nilai-nilai sebagai sumber budaya sekolah, yang dilakukan bersama dengan seluruh pemangku kepentingan, dan ditetapkan sebagai sebuah kebijakan resmi sekolah dalam bentuk surat keputusan pemimpin sekolah
2. Sosialisasi secara kontinu nilai-nilai kepada seluruh pemangku kepentingan, baik melalui pertemuan-pertemuan, majalah sekolah, buletin sekolah, koran sekolah, jurnal sekolah, e-mail atau milis; web; maupun dalam bentuk surat edaran.
3. Pemimpin sekolah selalu menumbuhkan komitmen seluruh pemangku kepentingan, memegang teguh nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama.

Pada tataran kedua, proses pengembangan budaya sekolah adalah pengembangan tataran teknis. Pengembangan pada tataran teknis tersebut dilakukan setelah pemimpin sekolah bersama pemangku kepentingan telah berhasil mengidentifikasi nilai-nilai, yaitu dengan cara mengembangkan berbagai prosedur kerja manajemen (*management work procedures*), sarana manajemen (*management toolkit*), dan kebiasaan kerja (*management work habits*) berbasis sekolah yang betul-betu! merefleksikan nilai-nilai yang akan dibudayakan di sekolah.

Pengembangan tataran teknis budaya sekolah pada dasarnya merupakan pengembangan manifestasi budaya sekolah dalam bentuk sistem, struktur, teknik, dan prosedur. Pengembangan tataran teknis budaya sekolah adalah pengembangan pada aspek pengakomodasian keseluruhan nilai-nilai yang dianut atau diyakini itu dalam stuktur organisasi sekolah; deskripsi tugas sekolah; sistem dan posedur kerja sekolah; kebijakan dan aturan-aturan sekolah; tata tertib sekolah; *struktur bangunan dan penampilan fisik; hubungan forma! maupun informal pemimpin sekolah dengan pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa atau sesama pendidik dan tenaga kependidikan dengan siswa.*

Tentunya, seperti halnya pada pengembangan pada tataran nilai-nilai sebagai sumber budaya sekolah, pengembangan tataran teknis budaya sekolah dilakukan oleh pemimpin sekolah bersama dengan pendidik, tenaga kependidikan, siswa, dan seluruh pemangku kepentingan ditetapkan sebagai sebuah kebijakan resmi sekolah dalam bentuk surat keputusan pemimpin sekolah. Secara rinci pengembangan tataran teknis budaya sekolah dapat ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut.

1. Pemimpin sekolah bersama pendidik, tenaga kependidikan, siswa, dan seluruh pemangku kepentingan terkait mengevaluasi sejauh mana keseluruhan komponen sistem sekolah, seperti struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas sekolah, sistem dan posedur kerja sekolah, kebijakan dan aturan-aturan sekolah, tata tertib sekolah, hubungan formal maupun informal telah merefleksikan nilai-nilai dasar yang sangat fungsional bagi tumbuh dan berkembangnya karakter siswa.
2. Selanjutnya, dikembangkan berbagai kebijakan teknis pada setiap komponen sistem yang betul-betui merefleksikan nilai-nilai dasar yang sangat fungsional bagi tumbuh dan berkembangnya karakter siswa. Komponen sistem sekolah yang telah merefleksikan nilai-nilai yang sangat fungsional bagi tumbuh dan berkembangnya kecakapan hidup siswa sebaiknya tetap dipertahankan dan diimplementasikan.

Pemimpin sekolah selaku manajer sekolah berkewenangan untuk membuat berbagai kebijakan teknis. Adapun komponen sistem yang tidak merefieksikan nilai-nilai yang sangat fungsional bagi tumbuh dan berkembangnya karakter siswa, hendaknya terlebih dahulu dibahas dan dipahami seperlunya, dan setelah itu pemimpin sekolah selaku manajer sekolah berkewenangan untuk segera membuat berbagai kebijakan teknis. Hasil akhir dari pengembangan tataran teknis tersebut adalah lahirnya kebijakan teknis yang merefleksikan nilai-nilai yang sangat fungsional bagi tumbuh dan berkembangnya karakter siswa. Kebijakan teknis yang dimaksudkan antara lain adalah pengaturan mengenai hal-hal sbb.:

- 1) Struktur organisasi sekolah
- 2) Deskripsi tugas pendidik dan tenaga kependidikan

- 3) Tata tertib pendidik dan tenaga kependidikan
- 4) Tata tertib siswa
- 5) Standar sistem pembelajaran yang harus diikuti pendidik maupun siswa
- 6) Pola hubungan formal dan informal pemimpin sekolah dengan pendidik dan tenaga kependidikan atau sesama pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk hubungan dengan siswa
- 7) Berbagai sanksi bagi yang tidak jujur dan tidak disiplin
- 8) Berbagai program kerja dalam rangka membina keimanan dan ketakwaan siswa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 9) Berbagai program kerja sekolah dalam rangka membiasakan siswa melakukan pemecahan masalah
- 10) Berbagai program ekstrakurikuler yang dapat menumbuhkembangkan kejujuran, kecerdasan, ketangguhan, dan kepedulian.
- 11) Berbagai strategi belajar dan pembelajaran yang memotivasi dan mendorong siswa agar bersemangat dalam belajar
- 12) Berbagai aturan perawatan dan kebersihan fisik sekolah.

Perlu ditegaskan bahwa semua kebijakan teknis seharusnya merefleksikan nilai-nilai yang sangat fungsional bagi tumbuh dan berkembangnya karakter siswa. Dalam arti, struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas sekolah, tata tertib pendidik, tata tertib siswa, standar sistem pembelajaran yang harus diikuti pendidik maupun siswa, pola hubungan formal dan informal di dalam sekolah, sanksi-sanksi yang dikembangkan, dan berbagai komponen lainnya didasarkan nilai-nilai kondusif sehingga sekolah mampu mendudukkan dirinya sebagai lembaga penyemayaman bagi tumbuh dan berkembangnya kecakapan personal, kecakapan berpikir rasional, kecakapan sosial, kecakapan akademik, dan kecakapan vokasional pada diri siswa.

Tataran ketiga, proses pengembangan budaya sekolah adalah pengembangan tataran sosial. Pengembangan tataran sosial dalam konteks pengembangan budaya sekolah adalah proses implementasi dan institusionalisasi. Pengembangan budaya sekolah tidak akan cukup sekadar melalui teridentifikasinya nilai-nilai, juga tidak cukup sekadar dengan cara pemimpin sekolah mengeluarkan berbagai kebijakan atau aturan-aturan teknis. Namun, lebih jauh dari itu, yaitu bagaimana seluruh kebijakan dan aturan teknis yang dikembangkan berdasarkan nilai-nilai tertentu disosialisasikan, diamalkan (diimplementasikan), dan secara kontinu diinstitusionalisasikan sehingga menjadi suatu kebiasaan (*work habits*) di sekolah dan di luar sekolah (di rumah, misalnya).

INSTITUSIONALISASI BUDAYA SEKOLAH

Keberhasilan pengembangan budaya sekolah tidak sekadar ditandai dengan teridentifikasinya nilai-nilai. Demikian pula keberhasilan pengembangan budaya sekolah tidak cukup sekadar dengan cara pemimpin sekolah mengeluarkan berbagai kebijakan atau aturan-aturan teknis. Lebih dari itu, pengembangan budaya sekolah akan berhasil bilamana sejumlah nilai-nilai sebagaimana termanifestasikan dalam berbagai kebijakan dan peraturan sekolah menjadi perilaku sosial sehari-hari di sekolah. Itulah yang dimaksud dengan institusionalisasi budaya sekolah atau institusionalisasi nilai-nilai di sekolah.

Institusionalisasi budaya sekolah sangat menuntut partisipasi pemimpin sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya. "...a school system is only as

good as the people who make it," demikian ungkapan banyak pakar manajemen pendidikan yang mengisyaratkan betapa pentingnya keberadaan personel sekolah, Dalam kaitan dengan institusionalisasi budaya sekolah pemimpin sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan harus mampu berperan aktif sebagai duta budaya, yaitu mampu menyosialisasikan keseluruhan nilai-nilai yang ditetapkan sebagai sumber kultur, mampu memberikan contoh atau keteladanan bagi seluruh siswa dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut sekolah. Bilamana sekolah memiliki nilai-nilai kedisiplinan, maka seluruh personel sekolah yang seharusnya terlebih dahulu disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bilamana sekolah memiliki nilai-nilai semangat belajar, maka seluruh personel sekolah yang seharusnya terlebih dahulu menunjukkan perilaku semangat belajar. Bilamana sekolah memiliki nilai-nilai kejujuran dan keterbukaan, maka seluruh pemimpin sekolah, bendaharawan sekolah, dan pendidik harus mampu mengelola keuangan sekolah secara transparan. Lebih-lebih pendidik merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat menentukan keberhasilan program pendidikan di sekolah. Pendidik biasanya merupakan pegawai terbanyak di sekolah. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah mempersyaratkan adanya pendidik yang profesional.

Semua komponen proses pembelajaran di sekolah dasar-materi, media, sarana dan prasarana, dana pendidikan tidak akan banyak memberikan dukungan yang maksimal atau tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi pengembangan proses pembelajaran tanpa didukung oleh keberadaan pendidik yang profesional yang didayagunakan secara profesional. Pendidik merupakan unsur manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur yang sangat dekat dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah.

Dalam kaitan dengan pengembangan budaya sekolah, sitiran tersebut dapat diartikan bahwa institusionalisasi budaya di sekolah sangat bergantung kepada peran serta pendidik sebagai duta budaya bagi seluruh siswanya. Jadi, di antara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah ada sebuah komponen yang paling esensial dan menentukan keberhasilan pengembangan budaya sekolah, yaitu pendidik.

Peran dan pentingnya keberadaan pendidik dalam pembelajaran secara implisit pernah dikemukakan Adier (1982) sebagai berikut: "*... there are no unteachable children. There are ... any teacher who fail to teach them:*" Oleh karena itu, tidak berlebihan kiranya bilamana dihipotesiskan bahwa pengembangan budaya yang kondusif tidak mungkin ada tanpa keteladanan pendidiknya. Oleh karena itu, dalam kaitan dengan pengembangan budaya sekolah, pendidik harus mampu berperan sebagai duta budaya bagi seluruh siswanya. Pertanyaannya sekarang adalah bagaimanakah institusionalisasi budaya sekolah? Atau bagaimanakah institusionalisasi nilai-nilai sehingga menjadi perilaku sehari-hari seluruh warga sekolah di dalam kehidupan di sekolah? Tentu banyak sekali yang dapat dilakukan oleh pemimpin sekolah bersama seluruh personelnnya. Di antaranya dapat diupayakan melalui beberapa pendekatan, strategi, metode, atau teknik yang dengan harapan dikembangkan lebih lanjut oleh pemimpin sekolah bersama pendidik dan personel lainnya.

PENGINTEGRASIAN PENDIDIKAN KARAKTER DALAM SEMUA MATERI

Pengintegrasian pendidikan karakter ke dalam semua materi pembelajaran adalah memastikan bahwa materi tersebut memiliki dampak instruksional dan/atau dampak pengiring pembentukan karakter. Secara internal setiap nilai mengandung elemen

pikiran, perasaan, dan perilaku moral yang secara psikologis saling berinteraksi. karakter terbentuk dari internalisasi nilai yang bersifat konsisten, artinya terdapat keselarasan antarelemen nilai. Sebagai contoh, nilai **kejujuran**, terbentuk dalam satu kesatuan utuh antara **tahu makna jujur** (apa dan mengapa jujur), **mau bersikap jujur**, dan **berperilaku jujur**. Karena setiap nilai berada dalam spektrum atau kelompok nilai-nilai, maka secara psikologis dan sosiokultural suatu nilai harus koheren dengan spirit dan nilai lain dalam kelompoknya untuk membentuk karakter yang utuh. Contoh: karakter jujur terkait pada nilai **jujur, tanggung jawab, peduli**. Orang yang berperilaku jujur dalam membayar pajak, artinya ia peduli pada orang lain, dalam hal ini melalui negara, bertanggung jawab pada pihak lain, artinya ia akan membayar pajak yang besar dan pada saatnya sesuai dengan ketentuan. Oleh karena itu, bila semua pembayar pajak sudah ber karakter jujur, tidak perlu ada penagih pajak, dan tidak akan ada yang mencari keuntungan untuk dirinya sendiri dari prosedur pembayaran pajak. Proses pengintegrasian nilai tersebut, secara teknologi pembelajaran dapat dilakukan sebagai berikut.

a. Nilai tersebut dicantumkan dalam GBRP dan SAP.

b. Pengembangan nilai tersebut dalam silabus ditempuh antara lain melalui cara-cara sebagai berikut:

- 1) mengkaji kompetensi program studi pada pendidikan tinggi
- 2) menentukan apakah kandungan nilai (yang tereksplisitkan dalam karakter) yang secara tersirat atau tersurat dalam kompetensi tersebut sudah tercakup di dalamnya;
- 3) memetakan keterkaitan antara kompetensi dengan nilai dan indikator untuk menentukan nilai yang akan dikembangkan;
- 4) menetapkan nilai, karakter dalam silabus yang disusun;
- 5) mencantumkan nilai yang sudah tercantum dalam GBRP ke SAP;
- 6) mengembangkan proses pembelajaran siswa aktif yang memungkinkan siswa memiliki kesempatan melakukan internalisasi nilai dan menunjukkannya dalam perilaku yang sesuai;
- 7) memberikan bantuan kepada siswa yang mengalami kesulitan untuk internalisasi nilai mau pun untuk menunjukkannya dalam perilaku.

Jadi, proses pembelajaran nilai-nilai karakter secara substantif diintegrasikan dalam setiap materi pembelajaran atau antarmateri pembelajaran. Pendidikan seharusnya diarahkan untuk membantu siswa belajar bagaimana memperoleh ilmu pengetahuan beserta nilai yang diusungnya. Di situ tersirat perlunya karakter sebagai wahana perwujudan dimensi aksiologi. Dari situ dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pendidikan harus diarahkan untuk mengembangkan kemampuan siswa dalam memperoleh pengetahuan, teknologi, atau seni; dan bagaimana menggunakannya guna memecahkan masalah kehidupan dengan arif, kreatif, dan bertanggung jawab untuk kesejahteraan umat manusia.

Sinergi antara pendidikan karakter dengan materi pembelajaran harus dirancang, dikembangkan, dan dilaksanakan secara saling melengkapi. Dalam pengembangan pendidikan karakter, materi pembelajaran dipahami sebagai integrasi pesan dan alat, yaitu sebagai wahana pembudayaan dan pemberdayaan individu. Misalnya, pendidik fisika harus sadar bahwa pembahasan materi fisika diarahkan untuk mengembangkan kemampuan siswa dalam memahami fenomena alam dari sudut pandang teori fisika, menggali berbagai sumber informasi dan menganalisisnya untuk menyempurnakan pemahaman tersebut, mengomunikasikan

pemahaman tersebut kepada orang lain, dan memahami bahwa fenomena seperti itu tidak lepas dari "peran" Sang Pencipta, Tuhan Yang Maha Esa.

Pengembangan pendidikan karakter seperti itu, dapat dilakukan melalui aneka model dan metode pembelajaran yang dipilih pendidik secara kontekstual. Misalnya, untuk mengembangkan kecakapan berkomunikasi, pendidik dapat memilih metode diskusi atau siswa diminta presentasi. Pengembangan kecakapan bekerja sama, disiplin, dan kerja kelompok dapat dilakukan pada kegiatan praktikum yang dilaksanakan di laboratorium, di lapangan, atau di tempat praktik kerja. Yang penting adalah aspek-aspek tersebut sengaja dirancang dan dinilai hasilnya sebagai bentuk hasil belajar pendidikan karakter.

Pada tahap implementasi dikembangkan pengalaman belajar dan proses pembelajaran yang bermuara pada pembentukan karakter dalam diri siswa. Proses ini dilaksanakan melalui proses pemberdayaan dan pembudayaan sebagaimana digariskan sebagai salah satu prinsip penyelenggaraan pendidikan nasional. Pada sisi lain, akan ada dua jenis pengalaman belajar yang dibangun melalui dua pendekatan yakni intervensi dan *habitiasi*. Dalam intervensi dikembangkan suasana interaksi belajar dan pembelajaran yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan pembentukan karakter dengan menerapkan kegiatan yang terstruktur. Agar proses pembelajaran tersebut berhasil guna, peran pendidik sebagai sosok panutan sangat penting dan menentukan. Sementara itu dalam habitiasi diciptakan situasi dan kondisi serta penguatan yang memungkinkan siswa pada satuan pendidikannya, rumahnya, dan lingkungan masyarakatnya membiasakan diri berperilaku sesuai nilai sehingga terbentuk karakter yang telah diinternalisasi dan dipersonalisasi dari dan melalui proses intervensi. Proses pemberdayaan dan pembudayaan yang mencakup pemberian contoh, pembelajaran, pembiasaan, dan penguatan harus dikembangkan secara sistemik, holistik, dan dinamis.

Pada tahap evaluasi hasil, dilakukan asesmen program untuk perbaikan berkelanjutan yang dirancang dan dilaksanakan untuk mendeteksi aktualisasi karakter dalam diri siswa sebagai indikator bahwa proses pembudayaan dan pemberdayaan karakter itu berhasil dengan baik, menghasilkan sikap yang kuat, dan pikiran yang argumentatif.

Dalam kegiatan belajar-mengajar di kelas, pengembangan karakter dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan terintegrasi dalam semua materi perkuliahan.

Selain itu, dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah perlu diterapkan totalitas pendidikan dengan mengandalkan keteladanan, penciptaan lingkungan, dan pembiasaan melalui berbagai tugas dan kegiatan. Oleh sebab itu, seluruh hal yang dilihat, didengar, dirasakan, dan dikerjakan oleh siswa adalah pendidikan. Selain menjadikan keteladanan sebagai metode pendidikan utama, penciptaan lingkungan pergaulan juga sangat penting. Lingkungan itulah yang ikut membentuk karakter seseorang. Penciptaan lingkungan di satuan pendidikan formal dan nonformal dapat dilakukan melalui : 1) penugasan, 2) pembiasaan, 3) pelatihan, 4) pengajaran, 5) pengarahan, serta 6) keteladanan. Semuanya mempunyai pengaruh yang tidak kecil dalam pembentukan karakter siswa.

Kehidupan sehari-hari di rumah dan di masyarakat perlu juga mendapat perhatian dalam rangka pendidikan karakter. Agar model pembelajaran nilai-nilai karakter dapat berhasil dengan baik, dibutuhkan orang tua atau keluarga yang benar-benar menjadi pasangan yang berkomitmen tinggi terhadap proses belajar siswa. Selain itu, komunitas atau masyarakat sekitar memiliki peran penting dalam pembentukan karakter siswa. Sebagai bagian dari pembelajaran, siswa harus belajar melayani komunitas atau masyarakat dalam pengembangannya.

Dalam konteks ini, pendidikan karakter lebih ditekankan pada kegiatan internalisasi dan pembentukan tingkah laku. Dengan mengacu pada referensi pusat organisasi, maka setiap perguruan tinggi diwajibkan untuk mempunyai statuta yang di dalamnya dicantumkan secara eksplisit dan jelas tentang pengembangan pendidikan karakter. Dengan statuta tersebut, maka kegiatan pengembangan karakter dapat dituntun dan diketahui oleh pengelola sekolah. Setiap statuta perguruan tinggi mencantumkan nilai-nilai dasar yang merupakan ciri khas karakter bangsa Indonesia, yang bersumber dari nilai-nilai agama maupun dari jiwa nasionalisme atau patriotisme. Nilai-nilai dasar tersebut kemudian dikembangkan sesuai dan selaras dengan kearifan lokal atau nilai-nilai lokal setempat dalam pola-pola yang lebih detail. Misalnya, cara menghormati atau cara bersopan santun kepada orang lain, cara bertata krama, cara pendidik memberikan sanksi kepada siswa, dan sebagainya. Dalam hal ini, perhatian kepada siswa menjadi sangat penting sebab mereka yang segera akan turun dalam dunia nyata yang berupa masyarakat. Nilai-nilai semacam itu harus diwujudkan berulang-ulang agar menjadi kebiasaan, dan kebiasaan inilah yang akan menjadi budaya setempat. Untuk kepentingan ini maka tiap perguruan tinggi dapat menyusun buku saku yang berupa pedoman ringkas sehingga bersifat mengikat sebab disusun dengan kesepakatan bersama. Dengan demikian para siswa, pendidik, tenaga kependidikan, dan orang tua/keluarga/lingkungan akan melaksanakan hal tersebut secara sinergis.

PENGUATAN

Penguatan sebagai respon dari pendidikan karakter perlu dilakukan dalam jangka panjang dan berulang terus-menerus. Penguatan dimulai dari lingkungan terdekat dan meluas pada lingkungan yang lebih luas. Penguatan akan membentuk karakter yang akan terintegrasi melalui proses internalisasi dan personalisasi pada diri masing-masing individu. Penguatan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk termasuk penataan lingkungan belajar di sekolah yang menyentuh dan membangkitkan karakter. Berbagai penghargaan perlu diberikan kepada perguruan tinggi, pendidik, tenaga kependidikan, atau siswa yang berprestasi dalam pendidikan karakter untuk semakin menguatkan dorongan, ajakan, dan motivasi pengembangan karakter.

Sementara itu dalam habituasi perlu diciptakan penguatan yang memungkinkan siswa pada sekolahnya, di rumahnya, di lingkungan masyarakatnya membiasakan diri berperilaku sesuai nilai dan menjadi karakter yang telah diinternalisasi dan dipersonalisasi dari dan melalui proses intervensi. Penguatan ini (beserta pembelajaran dan pembiasaan) harus dikembangkan secara sistemik, holistik, dan dinamis.

pendidikan karakter mulai berkembang apabila siswa sudah memperlihatkan berbagai tanda perilaku yang dinyatakan dalam indikator dan mulai konsisten karena selain sudah ada pemahaman dan kesadaran juga mendapat penguatan lingkungan terdekat dan lingkungan yang lebih luas

Selanjutnya, pendidikan karakter mulai membudaya dan memberdaya apabila siswa terus-menerus memperlihatkan perilaku yang dinyatakan dalam indikator secara konsisten karena selain sudah ada pemahaman dan kesadaran dan mendapat penguatan lingkungan terdekat dan lingkungan yang lebih luas, juga sudah tumbuh kematangan moral.

EVALUASI

Pada dasarnya, evaluasi terhadap pendidikan karakter dapat dilakukan terhadap kinerja pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa. Kinerja pendidik atau tenaga kependidikan dapat dilihat dari berbagai hal terkait dengan berbagai aturan yang melekat pada diri pegawai, antara lain: (1) hasil kerja: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian kerja, kesesuaian dengan prosedur; (2) komitmen kerja: inisiatif, kualitas kehadiran, kontribusi terhadap keberhasilan kerja, kesediaan melaksanakan tugas dari pendidik/pimpinan; (3) hubungan kerja: kerja sama, integritas, pengendalian diri, kemampuan mengarahkan dan memberikan inspirasi bagi orang lain.

Kegiatan pendidik dan tenaga kependidikan yang terkait dengan pendidikan karakter dapat dilihat dari portofolio atau catatan harian. Portofolio atau catatan harian dapat disusun dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang dikembangkan, antara lain beriman dan bertakwa, bersifat jujur, bersifat terbuka, bersemangat belajar; berdisiplin; bertanggung jawab. Selain itu, kegiatan mereka dalam pengembangan dan penerapan pendidikan karakter dapat juga diobservasi. Observasi dapat dilakukan oleh atasan langsung, pengawas, atau bahkan siswa dengan bersumber pada nilai-nilai tersebut. Hal itu untuk mengetahui apakah mereka sudah melaksanakan dan mewujudkan nilai-nilai atau tidak.

Selain penilaian untuk pendidik dan tenaga kependidikan, pencapaian nilai-nilai karakter juga dapat ditunjukkan kepada siswa yang didasarkan pada beberapa indikator. Sebagai contoh, indikator untuk nilai **jujur** di suatu semester dirumuskan dengan “*mengatakan dengan sesungguhnya perasaan dirinya mengenai apa yang dilihat/diamati, dipelajari/dirasakan*”, maka pendidik mengamati (melalui berbagai cara) apakah yang dikatakan seorang siswa itu jujur mewakili perasaan dirinya. Mungkin saja siswa 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 pendidik berada di kelas atau di satuan pendidikan formal atau nonformal. Model *catatan anekdot* (*catatan* yang dibuat pendidik ketika melihat adanya perilaku yang berkenaan dengan nilai yang dikembangkan) selalu dapat digunakan pendidik. Selain itu, pendidik dapat pula memberikan tugas yang berisi suatu persoalan atau kejadian yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan nilai yang dimilikinya. Sebagai contoh, siswa diminta 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 pendidik dapat memberikan simpulan/pertimbangan tentang pencapaian suatu indikator atau bahkan suatu nilai. Simpulan/pertimbangan tersebut dapat dinyatakan dalam pernyataan kualitatif dan memiliki makna terjadinya *proses* pembangunan karakter sebagai berikut ini.

BT: Belum Terlihat, apabila siswa belum memperlihatkan tanda-tanda awal perilaku yang dinyatakan dalam indikator karena belum memahami makna dari nilai itu (Tahap *Anomi*)

MT: Mulai Terlihat, apabila siswa sudah mulai memperlihatkan adanya tanda-tanda awal perilaku yang dinyatakan dalam indikator tetapi belum

konsisten karena sudah ada pemahaman dan mendapat penguatan lingkungan terdekat (Tahap *Heteronomi*)

MB: Mulai Berkembang, apabila siswa sudah memperlihatkan berbagai tanda perilaku yang dinyatakan dalam indikator dan mulai konsisten, karena selain sudah ada pemahaman dan kesadaran juga mendapat penguatan lingkungan terdekat dan lingkungan yang lebih luas (Tahap *Sosionomi*)

MM: Membudaya, apabila siswa terus menerus memperlihatkan perilaku yang dinyatakan dalam indikator secara konsisten karena selain sudah ada pemahaman dan kesadaran dan mendapat penguatan lingkungan terdekat dan lingkungan yang lebih luas sudah tumbuh kematangan moral (Tahap *Otonomi*)

Perilaku yang dikembangkan dalam indikator pendidikan karakter bersifat progresif. artinya, perilaku tersebut berkembang semakin kompleks antara satu jenjang tingkat dengan jenjang tingkat di atasnya atau bahkan dalam jenjang tingkat yang sama. Indikator berfungsi bagi pendidik sebagai kriteria untuk memberikan pertimbangan apakah perilaku untuk nilai tersebut telah menjadi karakter siswa. Untuk mengetahui bahwa suatu perguruan tinggi itu telah melaksanakan pembelajaran yang mengembangkan karakter perlu dikembangkan instrumen asesmen khusus

Selanjutnya, asesmen dilakukan dengan observasi, dilanjutkan dengan monitoring pelaksanaan dan refleksi. Asesmen untuk pendidikan karakter bermuara pada: (1) beriman dan bertakwa sehingga menjadi teladan; (2) berperilaku **jujur** sehingga menjadi teladan; (2) berperilaku terbuka, menyadari diri sendiri, berprasangka positif, menghargai orang lain sehingga menjadi teladan; (4) bersemangat belajar dan bersemangat hidup sehingga menjadi teladan; (5) disiplin sehingga menjadi teladan; (6) bertanggung jawab sehingga menjadi teladan

PENUTUP

Sebagai sebuah lembaga pendidikan pengembangan budaya sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin sekolah. Oleh karena itu, pemimpin sekolah mempunyai kewajiban untuk secara periodik-setiap akhir minggu, akhir bulan, akhir semester melakukan diagnosis terhadap perkembangan budaya sekolahnya. Tujuannya adalah dalam rangka menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: Apakah budaya sekolah yang berkembang sangat efektif untuk pencapaian tujuan kelembagaan? Apakah budaya sekolah yang tumbuh dan berkembang sangat kondusif bagi lahirnya warga sekolah yang beriman dan bertakwa, bersifat jujur, bersifat terbuka, bersemangat belajar; berdisiplin; bertanggung jawab? Apakah budaya sekolah yang berkembang mendukung kreativitas, serta rasa persatuan kesatuan pendidik, siswa, dan seluruh tenaga kependidikan? Apakah budaya sekolah yang berkembang sangat kondusif dalam menumbuhkembangkan rasa percaya diri siswa? Apakah budaya sekolah yang berkembang sangat kondusif dalam menumbuhkembangkan keberanian siswa? Apakah budaya sekolah yang berkembang sangat kondusif dalam menumbuhkembangkan kemampuan hubungan interpersonal siswa? Apakah budaya sekolah yang berkembang sangat kondusif dalam menumbuhkembangkan berbagai karakter lainnya pada diri siswa?

Bilamana ternyata budaya sekolah yang berkembang tidak lag! efektif atau tidak kondusif, pemimpin sekolah harus segera melakukan pengembangan-pengembangan pada komponen-komponen budaya sekolah yang ada, khususnya pada nilai-nilai jujur, cerdas, tangguh, dan peduli.

DAFTAR PUSTAKA

- Blumberg, A. & Greenfield, W. 1980. *The Effective Principal: Perspective on School Leadership*. Boston, M.A: Allyn and Bacon.
- Ditjen Dikti. 2010. "Desain Induk Pendidikan Karakter". Jakarta.
- Frymier, J. Dkk. 1984. *One Hundred Good School: A Report of the Good School Project*. Indiana: Kappa Delta Pi.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, 2nd edition. New York: Random House.
- Kisyani-Laksono. 2010. *Kultur Kampus*. Jakarta: Ditjen Dikti
- Newell . 1978. *Human Behavior in Educational Administration*.
- Sergiovanni, T. (1984). Leadership and excellence in schooling. *Educational Leadership*, February, 4-3. University of Illinois Press.
- Stoops, E. dan Johnson, R.E. (1967). *Elementary Schools Administration*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Tilaar, H.A.R, (1992). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Tim Broad-Based Education. 2002. *Konsep Dasar Pendidikan Berorientasi Karakter (life skill) melalui Pendekatan Pendidikan Berbasis Luas*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Annas Duta Jaya.