

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Manajemen

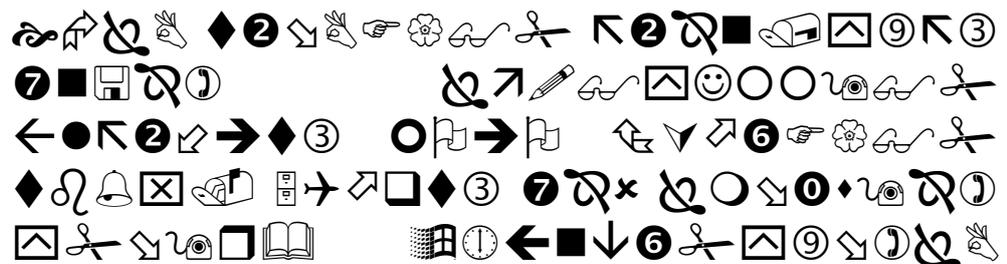
#### 1. Pengertian Manajemen

Husaini Usman (2013:5) Manajemen berasal dari bahasa Latin *manus*, yang berarti tangan, dan *agere*, yang berarti melakukan. Kemudian kedua kata tersebut digabungkan menjadi satu kata untuk menjadi pengelola. *Managere* dalam bahasa Inggris *to manage, management* dan *manager* bagi pelaku yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan berarti manajemen atau manajemen.

Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut Feriyanto, dkk. (2015: 12) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi

Ramayulis (2018:34) menyatakan bahwa “pengertiannya sama dengan manajemen, yaitu *Altadbir* atau regulasi. Kata ini merupakan versi modifikasi dari kata *dabbara* atau mengatur, yang banyak digunakan dalam Alquran. Allah SWT berfirman dalam surah As Sajdah yang berbunyi,





*Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. Q.S. As Sajdah, 32: 5.*

Berdasarkan ayat As Sajdah ayat 5 dapat diketahui bahwa kita dapat melihat bahwa Allah Swt merupakan pengatur alam. Namun manusia sebagai khalifah di muka bumi ini harus mengatur dan menguasai bumi semaksimal mungkin karena Allah yang mengatur alam semesta ini. Kemudian, kata “*Dabara*” manajer tidak lepas dari sosok pemimpin.

Untuk menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran, diperlukan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran secara efektif dan mengelola sekolah sebagai sebuah institusi. Seorang pemimpin sekolah diharapkan dapat mempengaruhi serta mengarahkan bawahannya, dapat menjadi contoh teladan bagi setiap warga sekolah. Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah dalam perencanaannya, pelaksanaannya, sampai pada evaluasinya dilihat oleh bawahan yang dapat memberikan motivasi serta menjadi contoh baik dalam mengelola intrakurikuler dan ekstrakurikuler pendidikan yang tidak terlepas dari bagaimana program kerjanya mengenai evaluasi pendidikan karakter.

Sebab itu dalam suatu manajemen, seorang kepala sekolah merupakan sosok sebagai sebagai contoh terdapat di lingkungan sekolah. Hal ini sebagaimana dalam contoh yang telah diwariskan oleh Rasulullah saw. dalam firman Allah swt;



*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. Q.S. Al Ahzab; 33:21.*

Berdasarkan pada ayat surat al-Ahzab ayat 21, maka seorang pemimpin dalam manajemennya bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mengetahui peran dan fungsinya sebagai pemimpin. Kemudian pemimpin manajemen bertanggung jawab untuk kepemimpinannya, para pemimpin harus memenuhi peran dan fitur sebagai seorang pemimpin. Manajemen adalah metode perencanaan, pengorganisasian, peninjauan usaha-usaha para anggota kelompok dan pelaksanaan sumberdaya kelompok lainnya agar meraih sasaran kelompok yang telah ditentukan.

Menurut Stoner dalam Susatyo Herlambang (2013:4) mengartikan “manajemen adalah keterampilan atau kemampuan pribadi. Proses ini terdiri dari beberapa proses manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan.” Sedangkan Oemar Hamalik dalam Sobry Sutikno (2012:4) menjelaskan bahwa “Manajemen adalah proses pengolahan kinerja manusia secara keseluruhan dengan bantuan orang lain, menggunakan sumber daya lain dan menggunakan cara-cara yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.”

Dakir (2019:1) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengarahan, dan pengendalian untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah interaksi untuk mencapai suatu tujuan dengan bekerja sama melalui individu dan aset hierarkis lainnya.

Mengacu pada definisi di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

Dari berbagai definisi manajemen di atas, terlihat beberapa poin penting telah diambil, antara lain: (1) Manajemen Menekankan adanya kerjasama antar elemen dalam organisasi (2) adanya usaha pemanfaatan sumber-sumber yang dimiliki organisasi, dan (3) tujuan yang jelas yang ingin dicapai. Oleh karena itu, aktivitas manajemen mencakup spektrum Beragam untuk memulai aktivitas dan memutuskan bagaimana melakukannya Arah masa depan organisasi, penciptaan kegiatan Mempromosikan organisasi dan pembentukan kerjasama timbal balik Mengawasi kegiatan yang ingin dicapai bersama anggota organisasi sasaran (Muhammad Rifa'I, 2018:5).

Dalam studi administrasi, ada berbagai perspektif yang mencoba membentuk makna dewan, karena tidak sulit untuk memberikan makna luas yang dapat diakui oleh semua orang. Papan sering dicirikan sebagai ilmu pengetahuan, tip, dan pemanggilan. Manajemen berbicara tentang sains karena dipahami sebagai bidang pengetahuan yang berusaha memahami secara sistematis mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai petunjuk, karena manajemen mencapai tujuannya dengan membiarkan orang lain melakukan pekerjaan (Sunhaji, 2008: 9).

Dengan demikian manajemen dapat diartikan sebagai proses suatu kelompok secara kerjasama untuk mencapai tujuan secara setuju bersama. Proses tersebut menggabungkan prosedur yang digunakan oleh pengawas untuk mengatur latihan atau latihan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama dengan memanfaatkan sumber daya manusia atau sumber daya lainnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, manajemen harus berfungsi penuh dalam setiap organisasi termasuk organisasi industri, perbankan, dan pendidikan. Fungsi manajemen terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), *coordinating* (koordinasi) dan pengawasan (*controlling*). Setidaknya lima fungsi dianggap cukup untuk kegiatan manajemen yang mengintegrasikan penggunaan sumber daya manusia dan fisik melalui

kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi (Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'I, 2016:25).

## **2. Perencanaan**

Perencanaan diartikan sebagai suatu proses menetapkan tujuan dan sasaran, menentukan pilihan-pilihan tindakan yang akan dilakukan dan mengkaji cara-cara terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

Perencanaan dapat diartikan memiliki beberapa kandungan arti, antara lain:

- a. Proses. Yaitu suatu konsep dasar yang menjelaskan bahwa kegiatan yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang ditentukan. Dalam hal ini kegiatan dalam perencanaan dilakukan menurut proses yang berlaku;
- b. Penetapan tujuan dan sasaran. Yaitu kegiatan merencanakan kearah mana organisasi dapat menetapkan tujuannya secara khusus ataupun umum, tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek;
- c. Pemilihan tindakan. Yaitu organisasi harus mengoptimalkan pada beberapa tindakan yang efektif ketimbang harus menggunakan semua tindakan yang kadang kala tidak efektif;
- d. Mengkaji cara terbaik. Walaupun pilihan tindakan sudah dianggap baik namun bisa saja tetap tidak efektif kalau dilakukan dengan cara kurang baik. Sebaliknya, sesuatu yang baik apabila dilakukan dengan cara yang baik pula maka akan menghasilkan sesuatu yang efektif;
- e. Tujuan. Hal ini menyangkut hasil akhir atau sasaran khusus yang diinginkan oleh organisasi. Keinginan itu bisa dinyatakan dalam suatu standar-standar yang berlaku baik kualitatif maupun kuantitatif (Amirullah dan Rindiyah hanafi, 2002: 7)

Jadi, hemat penulis dapat menyimpulkan bahwa perencanaan adalah tindakan integratif yang mencoba untuk memaksimalkan efektifitas ide dan gagasan secara komprehensif dari suatu organisasi sehingga tujuan dapat dicapai dengan optimal. Oleh sebab itu maka perencanaan harus memiliki tiga aspek utama yaitu:

- a. Menyangkut masa yang akan datang;
- b. Harus menyangkut tindakan;
- c. Memiliki serangkaian tindakan dimasa yang akan datang diambil oleh perencana.

Perencanaan sangat penting dan perlu untuk setiap usaha mencapai tujuan. Alasan ini didasarkan pada suatu pandangan bahwa kondisi masa depan tidaklah pasti. Lingkungan yang berubah begitu cepat menuntut siapapun baik perseorangan maupun lembaga untuk selalu membuat rencana. Tanpa membuat perencanaan, organisasi akan kehilangan arah dan sulit untuk mengantisipasi anacaman perubahan lingkungan.

Banyak faktor yang mempengaruhi pentingnya pembuatan suatu perencanaan antara lain: perubahan ekonomi, kemajuan teknologi, perubahan iklim, perubahan selera konsumen, gejolak politik, dan sistem keamanan yang tidak terjamin memberikan banyak tantangan yang harus dihadapi walaupun penuh dengan resiko.

Selain untuk lebih memantapkan arah bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, perencanaan juga memiliki peranan penting lainnya, seperti:

- a. Untuk mengkoordinasikan usaha-usaha. Didalam suatu organisasi pekerjaan-pekerjaan dilakukan individu dan kelompok memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda. Maka perlu dilakukan koordinasi, agar tujuan dan kepentingan itu tidak keluar dari tujuan organisasi;
- b. Untuk mengatasi perubahan. Dengan adanya perencanaan yang matang maka perubahan-perubahan potensial yang akan terjadi akan dapat diantisipasi secepat mungkin;

- c. Untuk pengembangan manajer. Manajer harus bertindak proaktif dan membuat hal-hal terjadi dan bukan sebaliknya. Bertindak reaktif dan membiarkan hal-hal terjadi. Tindakan perencanaan akan mempertajam kemampuan manajer untuk berpikir ketika mereka mempertimbangkan gagasan-gagasan abstrak dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi;
- d. Untuk pengembangan standar kinerja. Keberhasilan yang dicapai pada masa lalu akan menjadi standar kinerja untuk masa yang akan datang. Tanpa perencanaan, standar performa mungkin menjadi tidak rasional dan subjektif.

Perencanaan sering disebut fungsi manajemen yang utama karena menentukan dasar untuk semua hal lainnya yang dilakukan para manajer ketika mengelola, memimpin, dan mengendalikan. Perencanaan melibatkan dua aspek penting yaitu tujuan dan rencana. Tujuan adalah hasil yang diinginkan atau target. Hal itu memandu keputusan manajemen dan membentuk kriteria terhadap hasil kerja yang diukur. Karena itulah tujuan sering disebut sebagai dasar perencanaan. Sedangkan rencana adalah dokumen yang menentukan kerangka bagaimana tujuan itu akan terpenuhi

Sehingga, tujuan Perencanaan adalah mengoptimalkan suatu gagasan dan ide guna mencapai maksud yang telah ditentukan dari awal agar dapat berjalan sebagaimana mestinya dan terealisasi serta diimplementasikan dengan baik dalam pelaksanaannya. Salah satu cara terbaik untuk memperlancar penetapan tujuan dan proses perencanaan adalah dengan maksud dasarnya. Manajer seharusnya juga mengetahui bahwa terdapat keterbatasan pada efektifitas penetapan tujuan dan pembuatan rencana.

### **3. Pengorganisasian (*organizing*)**

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen kedua yang dijalankan berdasarkan perencanaan yang sudah disusun sebelumnya. Setelah menyusun rencana, manajer bertugas mengatur berbagai sumber daya sesuai tujuan. Dalam pengorganisasian, ditetapkan individu yang memimpin dan bertanggung jawab terhadap setiap kegiatan pengelolaan

sumber daya, serta individu yang akan secara langsung menjalankan berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya tersebut dalam upaya pencapaian tujuan.

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

Pengorganisasian sebagai suatu tindakan yang mengusahakan hubungan tingkah laku yang efektif antar-orang sehingga memungkinkan mereka untuk bekerjasama secara efisien dan mencapai kepuasan pribadi terkait pelaksanaan tugas di situasi lingkungan tertentu demi ketercapaian tujuan. Pengorganisasian adalah cara dalam mengatur dan mengalokasikan pekerjaan di antara anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Herry Krisnandi, dkk, 2019: 126)

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa proses pengorganisasian mengandung hal-hal berikut.

- a. Mengetahui tujuan;
- b. Mengetahui kebijakan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan;
- c. Mengemukakan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan serta mengelompokkan kegiatan berdasarkan tujuan
- d. Kelompok kegiatan ini merupakan dasar dalam penentuan bagian-bagian dengan menggunakan sumber daya yang tersediaMenjamin adanya keseimbangan kegiatan dari bagian-bagian/ kelompok, baik secara horizontal ataupun vertikal melalui koordinasi.

Secara konseptual, ada dua batasan yang perlu diperhatikan di sini. Artinya, istilah "*organization*" sebagai kata benda dan "*organizing*" (pengorganisasian) sebagai kata kerja mengacu pada serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan secara sistematis (Departemen Pendidikan Nasional, 2008:7). Dalam proses pengorganisasian harus ada kerjasama kelompok, tujuan yang ingin dicapai, kerja, pembagian tugas yang bermakna,

pengumpulan latihan, penanganan instrumen harus dapat diandalkan. Menciptakan hierarki yang menarik dan efektif.

Organisasi juga bisa didefinisikan sebagai kelompok orang yang berinteraksi dan bekerjasama untuk merealisasi tujuan bersama. Berdasarkan definisi itu, organisasi setidaknya memiliki tiga elemen yang saling terkait. Elemen pertamanya ialah adanya sekelompok orang yang secara sadar mengikatkan dirinya dengan sekumpulan norma, peraturan dan kebijakan terformulasi untuk kemudian diterima, ditaati dan dijalankan secara bertanggung jawab. Elemen keduanya ialah adanya interaksi dan kerja sama di antara sekelompok orang tersebut. Elemen ketiganya ialah adanya tujuan bersama yang ingin direalisasi oleh sekelompok orang tersebut dan mendasari setiap interaksi, kerja sama dan kegiatan yang dijalankan oleh sekelompok orang tersebut. Tujuan bersama tersebut diformulasi bersama oleh sekumpulan orang yang terikat di dalamnya. Tujuan itu sendiri dapat berjangka pendek ataupun panjang, serta bersifat rutin ataupun berkala.

#### **4. Penggerakan/pelaksanaan (*actuating*)**

Suatu rangkaian kegiatan atau program kerja yang belum sepenuhnya ditetapkan pada tahap penyusunan kemudian dijalankan dalam pelaksanaannya. Memindahkan sama dengan eksekusi. Pengaktifan hanyalah sebuah usaha untuk mewujudkan penataan menjadi kenyataan, melalui berbagai bantalan dan inspirasi untuk melakukan latihan secara ideal sesuai dengan tugas, kewajiban dan kewajibannya. George R. Terry dalam Daryanto dan Farid (2013:166) menjelaskan bahwa penggerakan/pelaksanaan adalah upaya untuk memotivasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi dan anggota organisasi karena anggota kelompok ingin mencapai tujuan tersebut.

Secara umum *actuating* diartikan sebagai menggerakkan orang lain. Penggerakan pada hakekatnya merupakan suatu usaha dan dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. *Actuating* berkenaan dengan fungsi manajer untuk menjalankan tindakan

dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. *Actuating* merupakan implementasi dari apa yang direncanakan dalam *Planning* dengan memanfaatkan persiapan yang sudah dilakukan *Organizing*.

*Actuating* (pengarahan) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien, agar terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan bahkan masyarakat. Dengan kata lain *actuating* adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berpedoman pada perencanaan (*planning*) dan usaha pengorganisasian (*organizing*). *Actuating* merupakan fungsi yang paling fundamental dalam manajemen, karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat teratas sampai tingkat terbawah, berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, dengan cara terbaik dan benar. Memang diakui bahwa usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital, tetapi tidak akan ada *output* konkrit yang akan dihasilkan sampai kita mengimplementasi aktivitas-aktivitas yang diusahakan dan yang diorganisasikan. Oleh karena itu diperlukan tindakan penggerakan, pengarahan (*actuating*) atau usaha untuk menimbulkan *action* (tindakan).

*Actuating* adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengarahkan, menggerakan, membimbing, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan suatu kegiatan usaha. Pengarahan ini dapat dilakukan secara persuasif (bujukan) dan instruksi, tergantung cara mana yang paling efektif. Pengarahan disebut efektif, jika dipersiapkan dan dikerjakan dengan baik serta benar oleh karyawan yang ditugasi untuk itu (Edison Siregar, 2021: 32).

Penggerakan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi

Dari pengertian di atas, pelaksanaan *actuating* tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan *actuating* ini adalah bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika:

- a. Merasa yakin akan mampu mengerjakan;
- b. Yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya;
- c. Tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting, atau mendesak;
- d. Tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan dan;
- e. Hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis.

Fungsi *Actuating* merupakan usaha untuk menciptakan kerjasama diantara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi *actuating* haruslah dimulai dari diri manager dengan menunjukkan kepada staf bahwa dia memiliki tekad untuk mencapai kemajuan dan peka terhadap lingkungannya. Ia harus memiliki kemampuan kerjasama, harus bersikap obyektif.

Pelaksanaan (*actuating*) tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Dengan pengarahan yang baik dari para atasan dan tujuan, visi dan misi yang jelas dari suatu manajer perusahaan dapat menimbulkan efek yang positif untuk perusahaan itu sendiri, antara lain team work yang baik dan dapat memunculkan *decision maker* yang bagus. Karena *decision maker* dan *teamwork* dalam suatu perusahaan adalah kunci kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai goal atau tujuan perusahaan seefektif dan seefisien mungkin.

Fungsi fundamental ketiga dari fungsi manajerial adalah menggerakkan orang untuk melaksanakan aktifitas organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menggerakkan jelas membutuhkan adanya kematangan pribadi dan pemahaman terhadap karakter manusia yang memiliki kecenderungan berbeda dan dinamis, sehingga membutuhkan adanya sinkronisasi. Sehingga bisa dikatakan fungsi *actuating* jauh lebih rumit oleh karena harus berhadapan langsung sehingga fungsi *leadership* begitu kentara sekali dibutuhkan sekalipun semuanya melalui proses *planning* dan *pengorganisasian* terlebih dulu.

#### 5. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah tugas administratif yang kurang penting dalam sebuah klub. Tidak semua kemampuan sebelumnya layak tanpa kemampuan administratif. Pengawasan adalah proses pengumpulan data dan pemantauan pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk melihat apakah tujuan telah tercapai dan masalah apa yang terjadi dalam pelaksanaannya (M. Sobry Sutikno, 2012: 58).

Kendali, sering juga disebut Pengawasan, *Controlling* atau, sering juga disebut pengendalian adalah satu diantara beberapa fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan tujuan yang telah digariskan semula. Bila ditinjau dari proses, maka proses itu adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan bisa berjalan sesuai target yang diharapkan.

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

Pengawasan merupakan tindakan seorang manajer untuk menilai dan mengendalikan jalan suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ada banyak pengertian fungsi *controlling* menurut

beberapa pakar, di antaranya: Pada tahun 1916, Henri Fayol dalam Edison Siregar (2021: 42) merumuskan salah satu definisi pertama kontrol karena berkaitan dengan manajemen. Adalah pengendalian suatu usaha terdiri dari melihat bahwa segala sesuatu yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah diadopsi, perintah yang telah diberikan, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. *Controlling* sangat penting untuk mengetahui kesalahan agar mereka dapat diperbaiki dan dicegah dari berulang.

Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana. Menurut Harold Koontz, pengendalian adalah pengukuran dan koreksi kinerja dalam rangka untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan rencana yang dirancang untuk mencapainya tercapai (Edison Siregar, 2021: 43).

Dari pengertian diatas dapat dinyatakan ada hubungan Antara *controlling* dan perencanaan. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Empat elemen dasar dalam sistem kontrol yang diantaranya: Karakteristik atau kondisi yang akan dikontrol, Sensor, Komparator, Aktivator. Keempat elemen dasar tersebut terjadi dalam urutan yang sama dan menjaga hubungan yang konsisten satu sama lain dalam setiap sistem.

## **B. Evaluasi**

### **1. Pengertian Evaluasi**

Evaluasi sangat dibutuhkan dalam berbagai kegiatan kehidupan manusia sehari-hari, karena disadari atau tidak, sebenarnya evaluasi sudah sering dilakukan, baik untuk diri sendiri maupun kegiatan sosial lainnya. Hal ini dapat dilihat mylai dari berpakaian, seteklah berpakaian ia berdiri dihadapan kaca apakah penampilannya wajar atau belum. Evaluasi dapat digunakan untuk menyusun gradiasi kemampuan karyawan, sehingga ada penanda simbolik yang dilaporkan kepada semua pihak. Evaluasi

dilaksanakan secara komprehensif, obyektif, kooperatif, dan efektif. Evaluasi dilaksanakan berpedoman pada tujuan.

Evaluasi merupakan keharusan manakala satu program/kegiatan sudah diselesaikan. Melalui evaluasi itulah bisa diketahui bagaimana efektivitas program/kegiatan dilaksanakan sesuai dengan apa yang di inginkan dan apabila tidak, berada dalam posisi untuk menghentikan atau memperbaikinya. Kebutuhan dan tuntutan akan pertanggungjawaban menimbulkan suatu kebutuhan dilakukannya evaluasi. Pertanggungjawaban tidak terbatas pada suatu aktivitas, akan tetapi juga untuk memperbaiki pelaksanaan program dan perkembangan masyarakat.

Menurut Wirawan (2012: 7) evaluasi adalah riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi.

Evaluasi merupakan keharusan manakala satu program/kegiatan sudah diselesaikan. Melalui evaluasi itulah bisa diketahui bagaimana efektivitas program/ kegiatan dilaksanakan sesuai dengan apa yang di inginkan dan apabila tidak, berada dalam posisi untuk menghentikan atau memperbaikinya. Kebutuhan dan tuntutan akan pertanggungjawaban menimbulkan suatu kebutuhan dilakukannya evaluasi. Pertanggungjawaban tidak terbatas pada suatu aktivitas, akan tetapi juga untuk memperbaiki pelaksanaan program dan perkembangan masyarakat.

Sedangkan Husein Umar (2005: 37) mendefinisikan Evaluasi sebagai suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.

Evaluasi memungkinkan pelaksana suatu program untuk mengetahui hasil yang nyata dicapai. Penialian yang objektif, rasional dan

berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana akan diketahui apakah hasil yang dicapai melebihi target dan standar yang telah ditentukan, hasil yang dicapai sekadar sesuai harapan, atau kurang dari yang ditentukan.

Evaluasi merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.

Evaluasi memungkinkan pelaksana suatu program untuk mengetahui hasil yang nyatanya dicapai. Penilaian yang objektif, rasional dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana akan diketahui apakah hasil yang dicapai melebihi target dan standar yang telah ditentukan, hasil yang dicapai sekadar sesuai harapan, atau kurang dari yang ditentukan.

Evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jika belum, bagaimana yang belum dan apa sebabnya. proses evaluasi bukan sekedar mengukur sejauh mana tujuan tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan.

Jika evaluasi dikaitkan dengan pendidikan maka evaluasi pendidikan memiliki dua konsep pengertian. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudijono (1996: 2) bahwa evaluasi pendidikan adalah: 1) Proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan, dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan; 2) Usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (*feed back*) bagi penyempurnaan pendidikan.

Mengacu dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa definisi evaluasi dapat diartikan sebagai objek evaluasi yang menunjukkan sebuah tahapan penilaian, dimana hasilnya dideskripsikan dalam bentuk informasi untuk mengetahui keadaan suatu objek yang

selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Definisi evaluasi dapat diartikan sebagai objek evaluasi yang menunjukkan sebuah tahapan penilaian, dimana hasilnya dideskripsikan dalam bentuk informasi untuk mengetahui keadaan suatu objek yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Secara umum ada tiga fungsi evaluasi, yaitu untuk: (a) mengukur kemajuan, (b) menunjang penyusunan rencana, dan (c) memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali. Sudijono juga menambahkan, bahwa selain memiliki fungsi secara umum evaluasi juga memiliki fungsi secara khusus. Adapun fungsi evaluasi secara khusus dalam bidang pendidikan dapat ditinjau dari tiga segi, yaitu: (a) segi psikologi, (b) segi didaktik, dan (c) segi administratif.

Evaluasi pendidikan bagi pendidik secara didaktik, setidaknya memiliki lima macam fungsi, yaitu: (1) memberikan landasan untuk menilai hasil usaha (prestasi) yang telah dicapai oleh peserta didik, (2) memberikan informasi yang sangat berguna untuk mengetahui posisi masing-masing siswa di antara kelompoknya, (3) memberikan bahan penting untuk memilih dan kemudian menetapkan status peserta didik, (4) memberikan pedoman untuk mencari dan menemukan jalan keluar bagi siswa yang memerlukannya, dan (5) memberikan petunjuk sejauh mana tujuan program pengajaran yang telah ditentukan telah dicapai.

Evaluasi pendidikan secara administrasi setidaknya memiliki tiga macam fungsi yaitu: (1) memberikan laporan mengenai kemajuan dan perkembangan siswa yang telah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam jangka waktu tertentu, (2) memberikan bahan-bahan keterangan (data) untuk keperluan pengambilan keputusan, dan (3) memberikan gambaran mengenai hasil-hasil yang telah dicapai dalam proses pembelajaran.

## **2. Jenis-jenis Evaluasi**

Wirawan (2012: 16-18) dalam bukunya mengklasifikasikan jenis-jenis evaluasi menurut objeknya menjadi beberapa jenis yaitu:

a. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan dapat dibedakan ke dalam dua tugas yang berbeda, tugas pertama adalah untuk menentukan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan oleh suatu kebijakan dengan cara menggambarkan dampaknya. Sedangkan tugas kedua adalah untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dari suatu kebijakan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kebijakan merupakan persoalan fakta yang berupa pengukuran serta penilaian baik terhadap tahap implementasi kebijakannya maupun terhadap hasil (*outcome*) atau dampak (*impact*) dari bekerjanya suatu kebijakan atau program tertentu, sehingga menentukan langkah yang dapat diambil dimasa yang akan datang.

b. Evaluasi Program

Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program (Suharsimi Arikunto, 2012: 325). Melakukan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan. Dengan kata lain, evaluasi program dimaksudkan untuk melihat pencapaian target program. Untuk menentukan seberapa jauh target program sudah tercapai, yang dijadikan tolak ukur adalah tujuan yang sudah dirumuskan dalam tahap perencanaan kegiatan.

Evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan. Selanjutnya, hasil evaluasi program digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya. Evaluasi sama artinya dengan kegiatan supervisi. Kegiatan evaluasi dimaksudkan untuk mengambil keputusan atau melakukan tindak lanjut dari program yang telah dilaksanakan. Manfaat dari evaluasi

program dapat berupa penghentian program, merevisi program, melanjutkan program, dan menyebarluaskan program. Evaluasi program bertujuan untuk mengumpulkan informasi berkenaan dengan implementasi program yang dipergunakan untuk melakukan kegiatan tindak lanjut atau pengambilan keputusan.

c. Evaluasi Proyek

Evaluasi proyek merupakan penelaahan atau analisis tentang apakah proyek investasi itu dapat berhasil atau tidak apabila dilaksanakan atau studi untuk menaksir dan menganalisis manfaat-manfaat dan biaya-biaya dari suatu proyek. Pentingnya melakukan evaluasi proyek karena sumber daya yang tersedia terbatas sementara penggunaan/pemanfaatan sumber daya tersebut relatif tidak terbatas sehingga dengan analisis proyek bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui tingkat keuntungan yang dapat dicapai melalui investasi dalam suatu proyek;
- 2) Menghindari pemborosan sumber daya;
- 3) Mengadakan penilaian terhadap peluang investasi yang ada sehingga kita dapat memilih alternatif proyek yang paling menguntungkan;
- 4) Memilih alternatif proyek yang paling menguntungkan dan menentukan prioritas investasi.

Evaluasi proyek adalah kegiatan penilaian dan analisis, apakah suatu kegiatan pekerjaan atau proyek yang dilaksanakan (dilandjutkan) dapat memperoleh kegunaan atau keuntungan dalam suatu waktu tertentu atau dalam waktu yang di rencanakan. Keputusan yang dihasilkan dalam evaluasi proyek adalah menerima atau menolak seluruh proyek tersebut; memilih satu atau beberapa proyek yang memungkinkan menghasilkan laba dan sesuai dengan dana yang tersedia; memilih skala prioritas, dari beberapa proyek yang layak.

d. Evaluasi Material

Evaluasi material, untuk pelaksanaan kebijakan, program atau proyek diperlukan sejumlah material atau produk-produk tertentu. Misalnya, “untuk melaksanakan program Bus Way diperlukan bus dengan kualitas tertentu: nyaman, memuat banyak penumpang, tahan lama, hemat bahan bakar, dan biaya pemeliharannya yang murah. Oleh karena itu, bus yang dipergunakan Bus Way dievaluasi dengan kriteria tersebut.

e. Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Evaluasi sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengumpulan informasi secara deskriptif sistematis dan berbeda-beda, untuk membuat keputusan pengembangan yang efektif terkait dengan seleksi, adopsi, nilai, dan modifikasi berbagai kegiatan pembelajaran. Evaluasi dilakukan untuk membantu manajer, karyawan dan profesional SDM dalam membuat informasi tentang keputusan program-program tertentu dan metodenya. Misalnya, jika sebagian atau program tidak efektif, itu mungkin perlu diubah atau dibuang. Atau, jika program baik dan berharga, dapat direplikasi dibagian lain dalam organisasi.

Evaluasi sumber daya manusia atau yang yang dikenal dengan evaluasi kinerja di lakukan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development*. Evaluasi sumber daya manusia dapat dilaksanakan disebuah lembaga pendidikan, lembaga pemerintah, bisnis dan lembaga swadaya masyarakat.

### 3. Prinsip Evaluasi

Agar evaluasi dapat akurat dan bermanfaat, maka evaluasi harus menerapkan seperangkat prinsip-prinsip umum sebagai berikut:

a. Valid

Evaluasi mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan jenis tes yang terpercaya dan shahih. Artinya, adanya kesesuaian alat ukur dengan fungsi pengukuran dan sasaran pengukuran. Apabila alat ukur tidak memiliki keshahihan yang dapat

dipertanggungjawabkan maka data yang dihasilkan juga salah dan kesimpulan yang ditarik juga menjadi salah.

b. Berorientasi kepada kompetensi

Evaluasi harus memiliki pencapaian kompetensi produksi yang meliputi seperangkat pengetahuan, sikap keterampilan dan nilai yang terefleksi dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dengan berpijak pada kompetensi ini maka, ukuran-ukuran keberhasilan proses produksi akan dapat diketahui secara jelas dan terarah.

c. Berkelanjutan

Evaluasi harus dilakukan secara terus menerus dari waktu-kewaktu untuk mengetahui secara menyeluruh perkembangan proses produksi, sehingga kegiatan dan unjuk kerja produksi dapat dipantau melalui penilaian.

d. Menyeluruh

Evaluasi harus dilakukan secara menyeluruh, yang mencakup aspek dan meliputi seluruh materi serta berdasarkan pada strategi dan prosedur penilaian. Dengan berbagai bukti tentang hasil produksi yang dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak.

e. Bermakna

Evaluasi diharapkan mempunyai makna yang signifikan bagi semua pihak. Untuk itu evaluasi hendaknya mudah dipahami dan dapat ditindaklanjuti oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Hasil penilaian hendaknya mencerminkan gambaran yang utuh tentang produksi dalam pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan.

Ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam melakukan evaluasi. Betapapun baiknya prosedur evaluasi namun apabila tidak dilengkapi dengan prinsip-prinsip penunjangnya, maka hasilnya akan kurang dari yang diharapkan. Sudaryono (2012: 55-58) mengemukakan terdapat tujuh prinsip evaluasi belajar yang harus diperhatikan guru yang

pada intinya menjadi faktor pendukung/ penunjang dalam melakukan evaluasi yang berhasil, yaitu:

- a. Prinsip berkesinambungan (*continuity*). Maksud dari prinsip ini adalah bahwa kegiatan evaluasi dilaksanakan secara terus menerus;
- b. Prinsip menyeluruh (*comprehensive*). Prinsip menyeluruh berarti evaluasi tersebut mencakup keseluruhan aspek tingkah laku siswa baik aspek berpikir, aspek nilai atau sikap, maupun aspek ketrampilan yang ada pada masing-masing siswa;
- c. Prinsip objektivitas (*objectivity*). Prinsip objektivitas berarti dalam pelaksanaannya tidak ada faktor subjektif yang mempengaruhi, baik yang menyangkut bentuk evaluasi maupun dari pihak evaluator sendiri;
- d. Prinsip validitas (*validity*) dan reliabilitas (*reliability*). Prinsip validitas menyatakan bahwa alat evaluasi yang dipergunakan, benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan reliabilitas adalah suatu pengukuran sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan karena itu menjamin pengukuran yang lintas waktu dan lintas beragam item dan instrumen;
- e. Prinsip penggunaan kriteria. Prinsip ini menggunakan standar pengukuran mutlak dan standar pengukuran relatif;
- f. Prinsip kegunaan. Prinsip kegunaan ini menyatakan bahwa evaluasi yang dilakukan hendaklah merupakan sesuatu yang bermanfaat, baik bagi siswa maupun bagi pelaksana.

## C. Pendidikan Karakter

### 1. Pengertian Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter berasal dari dua kata yaitu pelatihan dan karakter, sebagaimana ditunjukkan oleh beberapa ahli, kata instruksi memiliki berbagai definisi yang bergantung pada perspektif, pandangan dunia, prosedur dan disiplin logis yang digunakan. D. Rimba (1999:19) menjelaskan “Pendidikan adalah bimbingan atau pembinaan yang dilakukan

secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju pembentukan kepribadian yang utuh.”

Doni Koesoema (2007:80) menjelaskan pendidikan sebagai proses internalisasi budaya individu dan sosial untuk peradaban. Beberapa mendefinisikan pendidikan sebagai proses dimana suatu negara mempersiapkan generasi muda untuk menjalani hidup mereka dan mencapai tujuan mereka dalam hidup secara efektif dan efisien.

Sudirman (1997:4) mengartikan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar oleh seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi dan menumbuhkan orang atau kelompok lain, dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih tinggi dan kehidupan yang lebih stabil. Sementara itu, Ki Hajar Dewantara dalam (Ahmad Tafsir, 2005:24) menjelaskan bahwa pendidikan adalah upaya membina kepribadian, jiwa dan raga anak agar dapat hidup selaras dengan alam dan masyarakat.

Teguh Triwiyanto (2014:24) menjelaskan pendidikan adalah pembelajaran sepanjang hayat, untuk memberikan pengalaman belajar yang terprogram dalam bentuk pendidikan formal, informal, dan informal baik di dalam maupun di luar sekolah, dengan tujuan untuk mengoptimalkan kemampuan individu sebagai upaya untuk menarik sesuatu ke dalam diri manusia.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar anak didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Berlandaskan dari pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa pada dasarnya pendidikan adalah siklus pergerakan informasi yang disadari dan diatur untuk mengubah perilaku manusia dan orang dewasa melalui sistem yang ditampilkan sebagai pelatihan formal, non-formal, dan kasual.

Pelatihan merupakan sesuatu yang vital dan tidak dapat dipisahkan dari keberadaan berbangsa dan bernegara. Maju mundurnya suatu negara tidak sepenuhnya ditentukan oleh kemajuan sekolah suatu negara.

Dari asal kata, setidaknya ada dua pendapat tentang dari mana kata karakter itu berasal. Menurut Win dalam E. Mulyasa, (2012: 3), karakter berasal dari bahasa Yunani yang berarti menandai, dan menitikberatkan pada bagaimana menerapkan nilai-nilai yang baik dalam kehidupan nyata dan perilaku sehari-hari. Oleh karena itu, mereka yang berperilaku tidak jujur, menipu, kejam, dan serakah disebut kepribadian yang buruk.

Kemudian lagi, individu yang hormat, adil, dan akomodatif dikatakan memiliki orang yang hebat atau terhormat. Oleh karena itu, karakter adalah gagasan individu dalam bereaksi terhadap keadaan secara etis, yang muncul dalam aktivitas substansial melalui perilaku yang tulus, baik hati, dapat diandalkan, penghargaan terhadap orang lain, dan penghargaan orang terhormat lainnya.

Menurut pendapat lain, secara etimologi kata karakter berasal dari bahasa Latin *kharakter*, *kharassein*, *kharax*. Ini berarti "*tools for marking*", "*to engrave*", "*pointed stake*". Kata ini banyak digunakan dalam huruf Prancis pada abad ke-14 dan kemudian diserap ke dalam bahasa Inggris sebagai huruf sebelum akhirnya menjadi huruf Indonesia (Kementerian Pendidikan Nasional, 2010:4).

Pengertian kepribadian dalam Depdiknas adalah kepribadian, kepribadian, moralitas, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari konsekuensi internalisasi berbagai kebajikan dan diyakini serta dijadikan landasan cara pandang, pemikiran, tindakan, dan tindakan (Kementerian Pendidikan Nasional, 2008:3).

Kamus Bahasa Indonesia karakter diartikan sebagai tabiat; sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain; watak (Departemen Pendidikan Nasional, 2008: 682). Ki Hajar Dewantara dalam Tutuk Ningsih (2015: 27) memandang karakter itu sebagai watak atau budi pekerti. Menurut Ki Hajar Dewantara, karakter

adalah asosiasi pikiran, perasaan dan kehendak atau kehendak, yang kemudian pada titik itu menghasilkan energi. Secara rundown, sebagaimana dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, karakter adalah naluri manusia, mulai dari hidup di alam fantasi hingga diubah menjadi energi.

Karakter sebagai kondisi yang diakui tanpa peluang dan karakter yang diakui sebagai kemampuan individu untuk tanpa pamrih menaklukkan batasan kondisi ini membuat kita tidak akibatnya jatuh ke dalam ketundukan yang tak terhindarkan karena jaminan normal, atau idealisme yang terlalu tinggi seolah-olah kebiasaan kita. alam tidak menentukan eksekusi dari kesempatan yang kita miliki. Melalui dua hal ini, kita dipersilakan untuk memahami batasan, kemungkinan, dan peluang untuk kemajuan kita karena orang memiliki konstruksi antropologis yang terbuka ketika mengelola nilai-nilai yang hidup di mata publik. Karakter adalah desain antropologis manusia, di mana orang mengalami kesempatan mereka dan menaklukkan rintangan mereka. Konstruksi antropologis ini melihat bahwa karakter bukanlah akibat dari suatu kegiatan, melainkan merupakan hasil dan interaksi.

Istilah karakter digunakan secara khusus dalam konteks pendidikan baru muncul pada akhir abad 18, terminologi karakter mengacu pada pendekatan idealis spiritualis yang juga yang juga dikenal dengan teori pendidikan normatif, dimana yang menjadi prioritas adalah nilai-nilai transenden yang dipercaya sebagai motivator dan dominisator sejarah baik bagi individu maupun bagi perubahan nasional. Istilah karakter berasal dari bahasa Yunani, *charassein*, yang berarti *to engrave* atau mengukir. Membentuk karakter diibaratkan seperti mengukir di atas batu permata atau permukaan besi yang keras. Dari sanalah kemudian berkembang pengertian karakter yang diartikan sebagai tanda khusus atau pola perilaku (*an individual's pattern of behavior ... his moral contitution*).

Dinamika ini berubah menjadi semacam argumen tak henti-hentinya pada orang-orang untuk mengalami kesempatan mereka dan mengalahkan pembatasan mereka. Karakter adalah keadaan yang kuat dari desain

antropologis seseorang, yang lebih suka tidak berhenti pada keyakinan normalnya tetapi pada saat yang sama adalah pekerjaan kehidupan sehari-hari menjadi semakin penting untuk mengalahkan keyakinan alam dalam dirinya untuk kursus. dari perbaikan konstan.

Istilah karakter secara harfiah berasal dari bahasa Latin “*Charakter*”, yang antara lain berarti: watak, tabiat, sifat-sifat kejiwaan, budi pekerti, kepribadian atau akhlak. Sedangkan secara istilah, karakter diartikan sebagai sifat manusia pada umumnya dimana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri.

Kecenderungan untuk berbuat baik tidak selalu memastikan bahwa orang yang telah terbiasa dengannya secara sengaja menyukai pentingnya nilai karakter. Karena mungkin aktivitasnya bergantung pada kecemasan untuk melakukan kesalahan, bukan karena antusiasme yang besar untuk nilai itu. Misalnya, ketika individu melatih diri, mereka melakukan ini dengan alasan bahwa mereka takut diputuskan oleh orang lain, bukan karena penghargaan yang tinggi terhadap nilai pengajaran itu sendiri. Oleh karena itu, dalam pelatihan karakter diperlukan sentimen.

Menurut Rikona, unsur emosi ini disebut “*desiring the good*” atau keinginan untuk berbuat baik. Oleh karena itu, menurut Rikona, pendidikan karakter yang baik harus mencakup tidak hanya “*knowing good*” tetapi juga “*wanting good*” atau “*loving good*” dan “*doing good*”. Tanpa itu, semua orang akan seperti robot yang terindoktrinasi oleh suatu paham (Kemeterian Pendidikan Nasional, 2010:44).

Sementara dalam Kamus Bahasa Indonesia kata ‘karakter’ diartikan sebagai tabiat, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain, dan watak. Ki Hadjar Dewantara memandang karakter sebagai watak atau budi pekerti. Menurutnya budi pekerti adalah bersatunya antara gerak fikiran, perasaan, dan kehendak atau kemauan yang kemudian menimbulkan tenaga.

Melihat uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa karakter adalah cara pandang dan tindakan yang menggambarkan setiap orang untuk hidup dan

bekerja sama, baik di dalam keluarga, daerah setempat, negara dan negara. Orang dengan orang hebat adalah orang yang bisa dengan mudah memutuskan dan siap menanggung tanggung jawab atas setiap hasil dari pilihan yang dibuat.

Samani dan Hariyanto (2013:45) menjelaskan bahwa pendidikan karakter adalah proses pemberian tuntunan kepada peserta didik untuk menjadi manusia seutuhnya yang berkarakter dalam dimensi hati, pikir, raga serta rasa dan karsa. Muhaimin Azzet (2014:37) pendidikan karakter merupakan suatu sistem dalam penanaman nilai-nilai karakter yang baik kepada seluruh warga sekolah sehingga memiliki pengetahuan dan tindakan yang sesuai dengan nilai kebaikan.

Berlandaskan dari paparan yang telah diuraikan dapat diketahui bahwa pendidikan karakter adalah suatu sistem pendidikan moral atau budi pekerti yang digunakan untuk menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai karakter yang baik kepada seseorang, sehingga mereka memiliki pengetahuan dan tindakan yang luhur setelah memiliki maka dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah, di sekolah maupun di masyarakat. Pendidikan karakter adalah sebuah karya yang digunakan untuk mendidik dan menumbuhkan kualitas-kualitas hebat dalam bertindak dalam kehidupan sehari-hari.

Mengacu pada berbagai pengertian dan definisi tentang pendidikan dan karakter secara sederhana dapat diartikan bahwa pendidikan karakter adalah upaya sadar yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang (pendidik) untuk menginternalisasikan nilai-nilai karakter pada seseorang yang lain (peserta didik) sebagai pencerahan agar peserta didik mengetahui, berfikir dan bertindak secara bermoral dalam menghadapi setiap situasi. Banyak para ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pendidikan karakter, diantaranya Lickona yang mendefinisikan pendidikan karakter sebagai upaya yang sungguh-sungguh untuk membantu seseorang memahami, peduli dan bertindak dengan landasan nilai-nilai etis. Pendidikan karakter menurut Lickona mengandung tiga unsur pokok, yaitu

mengetahui kebaikan (*knowing the good*), mencintai kebaikan (*desiring the good*), dan melakukan kebaikan (*doing the good*).

Menurut Khan pendidikan karakter adalah proses kegiatan yang dilakukan dengan segala daya dan upaya secara sadar dan terencana untuk mengarahkan anak didik. Pendidikan karakter juga merupakan proses kegiatan yang mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan budi harmoni yang selalu mengajarkan, membimbing, dan membina setiap manusia untuk memiliki kompetensi intelektual, karakter, dan keterampilan menarik. Nilai-nilai pendidikan karakter yang dapat dihayati dalam penelitian ini adalah religius, nasionalis, cerdas, tanggung jawab, disiplin, mandiri, jujur, dan arif, hormat dan santun, dermawan, suka menolong, gotong-royong, percaya diri, kerja keras, tangguh, kreatif, kepemimpinan, demokratis, rendah hati, toleransi, solidaritas dan peduli.

Ada sembilan pilar karakter yang berasal dari nilai-nilai luhur universal, yaitu; 1) karakter cinta Tuhan dan segenap ciptaan-Nya; 2) kemandirian dan tanggung jawab; 3) kejujuran/amanah, diplomatis; 4) hormat dan santun; 5) dermawan, suka tolong menolong dan gotong royong/kerjasama; 6) percaya diri dan pekerja keras; 7) kepemimpinan dan keadilan; 8) baik dan rendah hati; 9) karakter toleransi, kedamaian, dan kesatuan.

Kesembilan karakter itu, perlu ditanamkan dalam pendidikan holistik dengan menggunakan metode *knowing the good*, *feeling the good*, dan *acting the good*. Hal tersebut diperlukan agar anak mampu memahami, merasakan/mencintai dan sekaligus melaksanakan nilai-nilai kebajikan. Bisa dimengerti, jika penyebab ketidakmampuan seseorang untuk berperilaku baik, walaupun secara kognitif anak mengetahui, karena anak tidak terlatih atau terjadi pembiasaan untuk melakukan kebajikan.

Menurut Ramli dalam Heri Gunawan (2012: 24-23), pendidikan karakter memiliki esensi dan makna yang sama dengan pendidikan moral dan pendidikan akhlak. Tujuannya adalah membentuk pribadi anak, supaya menjadi manusia yang baik, warga masyarakat yang baik dan warga Negara

yang baik. Adapun kriteria manusia yang baik, warga masyarakat yang baik, dan warga Negara yang baik bagi suatu masyarakat atau bangsa, secara umum adalah nilai-nilai sosial tertentu yang banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat dan bangsanya. Oleh karena itu, hakikat pendidikan karakter dalam konteks pendidikan Indonesia adalah pendidikan nilai, yakni pendidikan nilai-nilai luhur yang bersumber dari budaya bangsa Indonesia sendiri, dalam rangka membina kepribadian generasi muda.

Pendidikan karakter juga dapat dimaknai sebagai upaya yang terencana untuk menjadikan peserta didik mengenal, peduli, dan menginternalisasikan nilai-nilai sehingga peserta didik menjadi insan kamil. Pendidikan karakter juga dapat diartikan sebagai suatu system penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama, lingkungan maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia yang sempurna.

Pendidikan karakter adalah proses menanamkan karakter tertentu sekaligus memberi benih agar peserta didik mampu menumbuhkan karakter khususnya pada saat menjalankan kehidupan. Dengan kata lain, peserta didik tidak hanya memahami pendidikan sebagai bentuk pengetahuan, namun juga menjadikan sebagai bagian dari hidup dan secara sadar hidup berdasarkan pada nilai tersebut.

Pendidikan karakter berpijak dari karakter dasar manusia, yang bersumber dari nilai moral universal (bersifat absolut) yang bersumber dari agama yang juga disebut sebagai *the golden rule*. Pendidikan karakter dapat memiliki tujuan yang pasti, apabila berpijak dari nilai-nilai karakter dasar tersebut. Menurut para ahli psikolog, beberapa nilai karakter dasar tersebut adalah: cinta kepada Allah dan ciptaan-Nya (alam dengan isinya), tanggung jawab, jujur, hormat dan santun, kasih sayang, peduli, dan kerjasama, percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah, keadilan dan kepemimpinan; baik dan rendah hati, toleransi, cinta damai, dan cinta persatuan.

Pendidikan karakter dianggap sebagai pendidikan nilai moralitas manusia yang disadari dan dilakukan dalam tindakan nyata. Tampak di sini terdapat unsur pembentukan nilai tersebut dan sikap yang didasari pada pengetahuan untuk melakukannya. Nilai-nilai itu merupakan nilai yang dapat membantu interaksi bersama orang lain secara lebih baik (*learning to live together*). Nilai tersebut mencakup berbagai bidang kehidupan, seperti hubungan dengan sesama (orang lain, keluarga), diri sendiri (*learning to be*), hidup bernegara, lingkungan dan Tuhan. Tentu saja dalam penanaman nilai tersebut membutuhkan tiga aspek, baik kognitif, afektif maupun psikomotorik.

## **2. Tujuan Pendidikan Karakter**

Pendidikan kepribadian bukanlah hal baru. Padahal, pendidikan karakter sama tuanya dengan era pendidikan itu sendiri. Sejak awal, pendidikan di seluruh dunia memiliki dua tujuan utama: meningkatkan kebijaksanaan anak-anak dan mendukung pertumbuhan mereka. Pendidikan karakter sejak zaman Plato telah digabungkan dengan pengajaran ilmiah, kualitas mendalam, dan pendidikan, seperti halnya karakter dan umat manusia. Mereka berusaha membingkai masyarakat umum yang melibatkan wawasan mereka untuk melayani orang lain dan diri mereka sendiri, yang akan berusaha membangun dunia yang lebih baik.

Pada dasarnya Pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter atau akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang, sesuai standar kompetensi lulusan. Melalui pendidikan karakter diharapkan peserta didik mampu secara mandiri meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya, mengkaji dan menginternalisasi serta mempersonalisasi nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari.

Pendidikan adalah pendidikan budi pekerti plus, yaitu yang melibatkan aspek teori pengetahuan (*cognitive*), perasaan (*feeling*), dan tindakan (*action*). Menurut Thomas Lickona, tanpa ketiga aspek ini, maka

pendidikan karakter tidak akan efektif, dan pelaksanaannya pun harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.

Melalui pendidikan karakter, seorang anak akan menjadi cerdas, tidak hanya otaknya namun juga cerdas secara emosi. Kecerdasan emosi adalah bekal terpenting dalam mempersiapkan anak menyongsong masa depan. Dengan kecerdasan emosi, seseorang akan dapat berhasil dalam menghadapi segala macam tantangan, termasuk tantangan untuk berhasil secara akademis.

Hal ini sesuai dengan rumusan tujuan pendidikan nasional yang terdapat pada UUSPN No.20 tahun 2003 Bab 2 pasal 3: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sedangkan dari segi pendidikan, pendidikan karakter bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu dan seimbang. Pendidikan karakter pada intinya bertujuan untuk membentuk bangsa yang tangguh, kompetitif, berakhlak mulia, bermoral, bertoleran, bergotongroyong, berjiwa patriotik, berkembang dinamis, berorientasi pada ilmu pengetahuan dan teknologi yang semuanya dijiwai oleh iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berdasarkan Pancasila.

Tujuan paling mendasar dari pendidikan adalah menjadikan orang baik dan bijaksana. Dalam sejarah Islam, Nabi Muhammad SAW menegaskan bahwa tugas utama beliau dalam mendidik manusia adalah mengupayakan terbentuknya kepribadian yang baik. Pendidikan karakter di tingkat unit pelatihan mendorong penataan budaya sekolah, khususnya

kualitas yang mendasari perilaku, kecenderungan sehari-hari, dan citra yang ditanamkan oleh semua individu sekolah dan lingkungan sekitarnya.

Jamal Ma'mur Asmani (2011:42) menjelaskan pendidikan kepribadian bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan sekolah dan hasil pendidikan, sehingga tercapai kepribadian siswa yang berakhlak mulia secara terpadu dan seimbang sesuai dengan standar kompetensi lulusan, katanya akan bermuara pada pembentukan kepribadian. Artinya, tujuan pendidikan kepribadian adalah untuk memperbaharui manusia dengan menanamkan nilai-nilai kepribadian.

Tujuan pendidikan kepribadian di Kementerian Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan karakter peserta didik agar dapat mewujudkan nilai-nilai luhur Pancasila. Jika tujuan pendidikan kepribadian berbasis agama dan negara, maka tujuannya adalah untuk menanamkan jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab bagi generasi penerus bangsa pada diri siswa, mengembangkan kemampuan manusia yang mandiri, kreatif dan berwawasan kebangsaan untuk tumbuh. Apakah yang harus dilakukan. Lingkungan hidup sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, penuh kejujuran, kreativitas dan persahabatan, penuh kesadaran dan kekuatan nasional yang tinggi (Dakir, 2019:34).

Nilai-nilai luhur yang terkandung dalam adat dan budaya masyarakat Indonesia telah dipelajari dan disatukan. Berdasarkan kajian ini, ditemukan bahwa nilai-nilai luhur generasi bangsa terinternalisasi melalui pembentukan karakter, dan nilai-nilai tersebut secara singkat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Religius yaitu adalah sikap dan perilaku yang patuh dalam menyelesaikan pelajaran agamanya, mampu memikul pelaksanaan cinta kasih yang berbeda agama, dan hidup rukun dengan pemeluk agama yang berbeda.
- b. Nilai Jujur yaitu perilaku sehubungan dengan upaya untuk membuat dirinya menjadi individu yang selamanya dapat dipercaya dalam kata-kata, kegiatan, dan pekerjaan.

- c. Nilai Toleransi adalah mentalitas dan aktivitas yang menghargai perbedaan agama, identitas, kebangsaan, kesimpulan, cara pandang, dan aktivitas orang lain yang tidak sama dengan dirinya.
- d. Disiplin adalah kegiatan yang menunjukkan perilaku terorganisir dan tunduk pada prinsip dan pedoman yang berbeda.
- e. Nilai dari kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan pengerahan tenaga yang terbukti dalam mengatasi berbagai rintangan untuk belajar dan tugas, serta menindaklanjuti dengan tanggung jawab serta dapat diharapkan.
- f. Inovatif, khususnya menalar dan secara efektif menyampaikan cara-cara baru atau muncul karena sesuatu yang diklaim sebelumnya.
- g. Nilai Mandiri adalah perspektif dan praktik yang sulit untuk tidak mengandalkan orang lain dalam melakukan pekerjaan.
- h. Nilai demokratis adalah cara pandang, tindakan, dan tindakan yang menilai kebebasan dan komitmen diri sendiri maupun orang lain dengan cara yang sama.
- i. Nilai rasa ingin tahu adalah cara pandang dan kegiatan yang umumnya mencoba untuk mengetahui secara lebih mendalam dan luas dari sesuatu yang telah mereka pelajari, lihat, dan dengar.
- j. Nilai semangat kebangsaan adalah cara pandang, tindakan dan pemahaman yang mengutamakan kepentingan bangsa dan negaranya di atas kepentingan dirinya dan organisasinya.
- k. Nilai cinta tanah air adalah kesetiaan, kasih sayang, dan rasa hormat yang tinggi terhadap bahasa, fisik, sosial, sosial, ekonomi, dan dunia politik negara.
- l. Nilai menilai prestasi, yaitu gagasan dan kegiatan tertentu yang mendorongnya untuk menciptakan sesuatu yang bernilai bagi masyarakat, mengakui dan menghargai prestasi orang lain.

Mengkomunikasikan semua poin nilai tentu bukan tugas yang mudah, tetapi ini adalah tugas yang sangat sulit. Oleh karena itu, sebagai lembaga

pendidikan, sekolah perlu menyeleksi dan mengajarkan nilai-nilai tertentu yang diprioritaskan oleh setiap siswa. Pada kenyataannya, pendidikan karakter perlu melalui tiga proses:

- a. Sebagai suatu proses pemberdayaan, pendidikan karakter harus mendukung pemberdayaan dan kemajuan siswa agar mereka memahami diri mereka sebagai makhluk yang memiliki banyak potensi;
- b. Sebagai suatu proses humanisasi, pendidikan karakter harus memiliki pilihan untuk menggerakkan manusia sebagai manusia. Selain itu, proses pendidikan mendorong siswa untuk menjadi subjek yang bebas, mandiri dan dasar daripada objek dewasa dan robot. Pendidikan karakter harus memiliki pilihan untuk menyadarkan peserta didik dan realitas sosialnya, selain itu peserta didik dan guru menggunakan kesadarannya untuk melakukan perubahan menuju kehidupan yang lebih baik;
- c. Sebagai interaksi yang memupuk, pendidikan karakter membantu membangun susunan informasi, nilai, kerangka keyakinan, standar, kebiasaan atau kecenderungan, keputusan yang rasional dan berharga bagi orang, sekolah, keluarga, jaringan, dan masyarakat, bagi bangsa dan Negara (Dakir, 2019:37).

Pendidikan karakter memiliki tujuan, khususnya untuk membimbing dan mengkonstruksi contoh pemikiran, perilaku, dan mentalitas siswa agar menjadi orang yang lebih baik, memiliki pribadi yang terhormat, memiliki jiwa yang mulia, dan cakap. Ini menyiratkan bahwa motivasi di balik *great person schooling* adalah untuk mengubah individu menjadi individu yang unggul dalam mentalitas, perilaku dan sikap. Motivasi utama di balik pengajaran karakter adalah untuk membentuk orang-orang yang memiliki pribadi terhormat, tunduk pada pedoman yang ada, fokus dan intens dan tidak menyimpang dari pedoman yang ditetapkan. Standar saat ini diandalkan sesuai dengan kualitas positif lokal atau sekolah. Selain itu,

dengan pendidikan karakter dapat mewujudkan manusia yang bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa.

Dengan demikian, menurut penulis tujuan pendidikan karakter memiliki fokus pada pengembangan potensi peserta didik secara keseluruhan, agar dapat menjadi individu yang siap menghadapi masa depan dan mampu *survive* mengatasi tantangan zaman yang dinamis dengan perilaku-perilaku yang terpuji. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, peran keluarga, sekolah dan komunitas sangat menentukan pembangunan karakter anak-anak untuk kehidupan yang lebih baik di masa mendatang. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, anak-anak akan tumbuh menjadi pribadi yang berkarakter sehingga fitrah setiap anak yang dilahirkan suci dapat berkembang secara optimal.

Oleh karena itu diperlukan cara yang baik dalam membangun karakter seseorang. Salah satu cara yang sangat baik adalah dengan menciptakan lingkungan yang kondusif. Untuk itu peran keluarga, sekolah dan komunitas amat sangat menentukan pembangunan karakter anak-anak untuk kehidupan yang lebih baik di masa mendatang.

Dalam kaitannya dengan pendidikan akhlak, terlihat bahwa pendidikan karakter mempunyai orientasi yang sama dengan pendidikan akhlak yaitu pembentukan karakter. Perbedaan bahwa pendidikan akhlak terkesan timur dan Islam sedangkan pendidikan karakter terkesan Barat dan sekuler, bukan alasan yang dipertentangkan. Pada kenyataannya keduanya memiliki ruang untuk saling mengisi. Bahkan Lickona sebagai Bapak Pendidikan Karakter di Amerika justru mengisyaratkan keterkaitan erat antara karakter dengan spiritualitas.

Dengan demikian, bila sejauh ini pendidikan karakter telah berhasil dirumuskan oleh para penggiat sampai pada tahapan yang sangat operasional meliputi metode, strategi, dan teknik, sedangkan pendidikan akhlak sarat dengan informasi kriteria ideal dan sumber karakter baik, maka memadukan keduanya menjadi suatu tawaran yang sangat inspiratif. Hal ini

menjadi *entry point* bahwa pendidikan karakter memiliki ikatan yang kuat dalam nilai-nilai spiritualitas dan agama.

#### **D. Hasil Penelitian Relevan**

Untuk mempertegas penelitian ini, peneliti mencoba untuk memeriksa beberapa pemeriksaan yang mendukung dengan judul penelitian ini, antara lain:

1. Wasilatun Nafiah (2019), “*Manajemen Pendidikan Karakter (Studi Kasus di SMP Muhammadiyah 2 Malang)*”, berkesimpulan bahwa;
  - a. Perencanaan sekolah karakter adalah suatu proses untuk menentukan tujuan dan mencapai tujuan dari melaksanakan pelatihan karakter. Dalam menyelenggarakan pematapan pendidikan karakter di SMP Muhammadiyah 2 Malang, cara-cara yang ditempuh adalah:
    - 1) Menentukan nilai karakter yang menjadi sasaran di sekolah
    - 2) Pendidik dan penyiapan tenaga kependidikan
    - 3) Evaluasi dokumen terkait dengan penerapan karakter pendidikan
    - 4) Sosialisasi sasaran atau tujuan sekolah pada seluruh warga sekolah, orangtua, serta masyarakat sekitar
  - b. Pelaksanaan pendidikan karakter di SMP Muhammadiyah 2 Malang dilakukan dengan tiga cara, yaitu:
    - 1) Memasukkan konten pendidikan karakter yang telah ditentukan ke dalam semua mata pelajaran seperti dalam latihan yang dimodifikasi atau diatur. Penggabungan yang digunakan adalah model gabungan dari model terkoordinasi dalam semua mata pelajaran dan model peningkatan, khususnya latihan ekstrakurikuler, administrasi bimbingan dan konseling, dan latihan kemajuan siswa.
    - 2) Mengkoordinasikan pendidikan karakter ke dalam kegiatan sehari-hari di sekolah sebagai penyesuaian dan model.
    - 3) Membentuk komunikasi dan kerjasama antar sekolah dan wali murid

4) Jenis evaluasi pendidikan karakter yang dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 2 Malang adalah:

- 1) Penilaian program yang dipertanggungjawabkan secara langsung kepada dinas pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia
- 2) Evaluasi siklus, yang terkait dengan pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah
- 3) Evaluasi hasil, yang dihubungkan dengan kinerja pelaksanaan pelatihan karakter oleh siswa (Wasilatun Nafiah, 2019:133-134).

2. Dian Widodo (2018), "*Manajemen Pendidikan Karakter di SMP Islam Andalusia Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas*", berkesimpulan bahwa,

- a) Pertama, rencana pendidikan karakter di sebuah SMP Islam di Andalusia. Ini termasuk sekolah yang menawarkan pendidikan kepribadian pada awal tahun ajaran baru. Hal ini dilakukan setiap tahun sehubungan dengan perencanaan dan evaluasi pembangunan karakter. Rencana tersebut didasarkan pada visi dan misi dan dibuat sesuai dengan itu. Kegiatan perencanaan pendidikan kepribadian melibatkan merancang pendidikan kepribadian bersama-sama dengan seluruh warga sekolah. Materi pendidikan karakter diintegrasikan ke dalam kurikulum. Pengembangan pendidikan karakter dikomunikasikan tidak hanya kepada warga sekolah seperti guru, staf dan siswa, tetapi juga kepada orang tua dan masyarakat. Dan nilai-nilai karakter diintegrasikan ke dalam rencana pembelajaran;
- b) Kedua, pembagian tanggung jawab antar guru untuk memperluas pembelajaran. Alokasi tugas tutor/pelatih untuk kegiatan ekstrakurikuler tergantung pada kemampuannya;
- c) Pelaksanaan pendidikan karakter di SMP Islam Andalusia (termasuk kegiatan pembelajaran untuk mencetak peserta didik)

Perolehan kemampuan yang menjadi tujuan sekolah hendaknya juga membantu siswa untuk mengenali, menyadari/mempertahankan dan menerapkan nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan ekstrakurikuler untuk membantu tercapainya tujuan pendidikan karakter. Keakraban menciptakan suasana atau iklim individualitas melalui kegiatan sekolah, baik kegiatan kebetulan maupun kegiatan rutin, serta kegiatan keteladanan;

- d) Pengawasan pendidikan karakter di SMP Andalusia. Termasuk mengawasi pelaksanaan pendidikan karakter yang melibatkan seluruh warga sekolah. Supervisi dilakukan untuk mengamati perilaku siswa dalam kehidupan sekolah sehari-hari, baik dalam pembelajaran di kelas maupun kegiatan ekstrakurikuler baik di dalam maupun di luar sekolah. Bekerjasama dengan guru, wali kelas, dan guru BK untuk memperhatikan kepribadian siswa (Dian Widodo, 2018: 128).

3. Inten Maharany Nirhan (2021), "*Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Studi Analisa Kepemimpinan Sekolah di SMP Negeri 8 Palopo)*" berkesimpulan bahwa:

- a) SMP Negeri 8 Palopo mempunyai pelatihan karakter unggulan seperti: Kejujuran, disiplin, tanggung jawab, kasih sayang, kerapian, dll diterapkan oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan sekitar. Bahkan jika saya sedang belajar sekarang Meskipun online, pendidikan kepribadian di SMP Negeri 8 Palopo masih dilaksanakan dengan baik.
- b) SMP Negeri 8 Palopo memiliki pengajaran pribadi yang baik, misalnya, tulus, terlatih, penuh perhatian, sangat fokus pada orang lain, sempurna, dll yang diterapkan oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah maupun di daerah. Terlepas dari kenyataan bahwa saat ini belajar di web, namun pembelajaran karakter di SMP Negeri 8 Palopo masih dilakukan dengan baik.

- c) Teknik kepala sekolah dalam mengawal pembinaan karakter di SMP Negeri 8 Palopo adalah dengan melakukan: a) menyusun dengan memimpin pembinaan rutin bagi pendidik dan perwakilan; b) asosiasi dibantu dengan mengawasi tenaga kerja melalui proyek-proyek sesaat, khususnya program peningkatan kemampuan alumni, proyek peningkatan prinsip isi dan program peningkatan standar interaksi; c) pelaksanaan pendidikan karakter diselesaikan dengan baik mulai dari perbaikan program pendidikan yang mencakup jadwal pembelajaran, ilustrasi rencana, dan peragaan materi/buku, kemajuan pembelajaran yang memadukan sistem pembelajaran, keterkaitan materi dengan ruang nilai karakter, pertimbangan, pengaturan memodelkan, dan membakukan, mahasiswa administrasi dengan memberikan pelatihan dan arahan kepada anggota instruksi, dewan kantor dan aset pembelajaran, administrasi keuangan, dan periklanan selalu dipatuhi; d) pengawasan dilakukan dengan mengambil bagian secara lugas dan memberi inspirasi (Maharany Nirhan, 2021: 135-136).

Gambaran penelitian terdahulu di atas, di sini peneliti akan melihat persamaan dan kontras antara penelitian terdahulu dengan penelitian dilakukan peneliti. Untuk mempermudah memperjelas persamaan dan kontras, akan digambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian**

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3
Wasilatun Nafiah ; Manajemen Pendidikan Karakter (Studi Kasus di SMP Muhammadiyah 2 Malang	1. Menfokuskan penelitian pada Perencanaan Pendidikan Karekter di SMK 2. Menfokuskan penelitian pada pelaksanaan Pendidikan Karekter di SMK	1. Tempat atau lokasi penelitian berbeda 2. Jumlah informan penelitian berbeda

	3. Fokus pada masalah evaluasi pendidikan karakter di SMK	
Dian Widodo; Manajemen Pendidikan Karakter di SMP Islam Andalusia Kecamatan Kebasen Kabupaten Banyumas	1. Penelitian berfokus pada perencanaan pendidikan karakter 2. Penelitian berfokus pada pelaksanaan pendidikan karakter	1. Penelitian fokus pada kajian pengendalian pendidikan karakter di SMP 2. Lokasi penelitian berbeda 3. Tingkat sekolah tempat penelitian berbeda
Inten Maharny Nirhan; Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Studi Analisa Kepemimpinan Sekolah di SMP Negeri 8 Palopo)	1. Penelitian berfokus pada gambaran pelaksanaan pendidikan karakter	1. Penelitian berfokus pada strategi kepala sekolah dalam manajemen pendidikan karakter di SMP 2. Penelitian berfokus pada kajian faktor penghambat dan faktor pendukung pelaksanaan pendidikan karakter di SMP 3. Lokasi penelitian berbeda

Berdasarkan keterangan tabel di atas, cenderung terlihat bahwa perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian ini terletak pada sasaran penelitian dan studi yang akan dibicarakan dalam penelitian, subyek, dan lokasi penelitian berbeda.