

## **TELAAH MANAJEMEN PERUBAHAN KARAKTER PESERTA DIDIK**

**Muhammad Nurhadi Daulay<sup>1</sup>, Nelliwati<sup>2</sup>**

### **Abstrak**

Dalam menentukan pendidikan ke arah yang baik maka diperlukan adanya perbaikan terhadap peserta didik, dimana perbaikan peserta didik adalah bentuk sikap dari seluruh peserta didik dan aspek yang perlu dicapai peserta didik di sekolah dan jika perkembangan pendidikan sudah mencapai tujuannya maka perubahan pada karakter peserta didik akan tercapai, hal tersebut berdampak baik jika hal ini dapat dipahami oleh kalangan guru sebagai pendidik dimana peserta didik dan diperhatikan sejak dini, maka yang sangat berperan pada saat itu adalah peran kedua orangtuanya selanjutnya jika pendidikan baik dan telah berhasil di tentukan oleh peserta didik yang berasal dari sekolah tersebut.

**Kata kunci:** Manajemen, Perubahan, Karakter, peserta didik.

### **PENDAHULUAN**

Permasalahan yang dihadapi lembaga pendidikan adalah pendidikan kepada peserta didik cukup berkurang dan tidak baik hal ini ditunjukkan media masa dimana peserta didik tidak baik karakternya dan cukup berkurang dan tidak baik dipandang seperti halnya kejadian di pulau jawa terdapat tingkah siswa tidak baik kepada gurunya hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pendidikan di lembaga informal dan nonformalnya.

Kemudian dalam beberapa pandangan terhadap pendidikan bahwa setiap peserta didik berhak mendapat pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi hal tersebut kurang dalam pembentukan kepribadian dimana anak didik hanya memiliki kepintaran dan tidak memiliki karakter yang baik bisa dibilang pintar akan tetapi akhlak peserta didik kurang, sejalan dengan itu lambat laun pendidikan hanya menghasilkan anak didik yang cerdas akan tetapi kurang baik akhlaknya.

Pada dasarnya manajemen perubahan adalah sebuah cara upaya agar sesuatu dapat berubah dimana manajemen perubahan dapat membantu tahap perubahan seseorang maka disini dibutuhkannya user dalam melakukan manajemen tersebut kepada peserta didik, dimana user nya adalah kedua orang tua dan guru sekolahnya dalam upaya membentuk karakter peserta didik tersebut dari dini sampai meranjak

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN-SU Medan

<sup>2</sup> Dosen FITK UIN-SU Medan

dewasa, maka dengan begitu karakter seorang peserta didik akan berubah dan mengalami pembentukan karakter yang baik.

Sejalan dengan itu pendidikan di pengaruhi beberap hal dalam pembentukannya seperti dalam penjelasan bahwa Pendidikan di pengaruhi oleh lingkungan eksternal dan lingkungan internal penjelasan yang di maksud dengan lingkungan eksternal dan internal adalah sebagai berikut:

### **1. Faktor Eksternal**

Adapun faktor eksternal ialah penyebab perubahan yang berasal dari luar pendidikan sekolah atau sering disebut lingkungan. Dimana Sekolah sebagai organisasi modern menganut asas sistem terbuka. Jika Konsekuensinya, sekolah tersebut harus responsif terhadap berbagai perubahan yang terjadi dilingkungannya. Maka Dalam kenyataannya, banyak sekali penyebab perubahan yang termasuk faktor eksternal, antara lain: teknologi, pemerintah, tuntutan pasar, dan arus globalisasi.

Dalam perkembangan dan kemajuan teknologi adalah merupakan penyebab penting dilakukannya perubahan pada hampir semua jenis organisasi, termasuk sekolah. Dalam berbagai temuan teknologi (misalnya ICT) memaksa sekolah untuk menerapkannya, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam mendukung proses administrasi. Dalam Penerapan temuan teknologi tersebut menyebabkan perubahan di berbagai hal, contohnya prosedur kerja yang dilakukan, jumlah, kompetensi, dan kualifikasi SDM yang diperlukan, sistem pengajian yang diberlakukan, dan bahkan kadang-kadang struktur organisasi yang digunakan. Dalam Penggunaan peralatan baru bisa juga menyebabkan berkurangnya bagian-bagian yang ada atau berubahnya pola hubungan kerja antara karyawan.

Lembaga pendidikan ataupun Sekolah juga terselenggara di tengah-tengah masyarakat yang menganut sistem pemerintahan tertentu. Maka Konsekuensinya, lembaga pendidikan ataupun sekolah harus tunduk kepada berbagai peraturan pemerintah yang berlaku. Dengan katab lain Jika suatu saat pemerintah memberlakukan aturan baru maka sekolah harus melaksanakannya dengan kemungkinan melakukan perubahan internal sesuai dengan isi peraturan baru tersebut. Maka dalam Peraturan itu dapat saja menyangkut input, mekanisme kerja, persyaratan kualifikasi dan

kompetensi SDM, maupun kompetensi lulusan yang dihasilkan. Diaman pemerintah dalam menentukan Peraturan apapun yang pada akhirnya diberlakukan di sekolah, harus dilaksanakan dengan cara dan strategi yang paling efisien.

Jika dilihat dari penjelasan bahwa pendidikan dapat di pahami bahwa Sebagaimana organisasi pendidikan yang lain, sekolah juga merupakan lembaga pelayan masyarakat yang keberadaannya dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan. Maka Oleh sebab itu produk (dalam hal hasil lulusan) yang dihasilkan harus senantiasa menyesuaikan dengan tuntutan pelanggan/pasar. Dan Pada kenyataannya tuntutan pasar terkait dengan jumlah maupun kompetensi lulusan senantiasa mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Sehingga pendidikan Menghadapi kondisi seperti itu mau tidak mau sekolah harus mengakomodasi jika ingin lulusannya diterima pasar atau di tingkat selanjutnya (pekerjaan, lanjutan PT dan lain - lain sebagainya).

Pada Akhir-akhir ini tuntutan untuk mengikuti arus globalisasi tidak mungkin dibendung lagi. Sebab Sekolah sebagai lembaga yang menyiapkan SDM yang nantinya akan terjun ke pasar global sudah tentu harus tanggap terhadap tuntutan tersebut. Itulah sebabnya berbagai strategi dan kebijakan yang dianggap sesuai, ditempuh oleh sekolah seperti penerapan ISO, total quality management, peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru, dan sejenisnya yang harus dicapai. Dalam Penerapan berbagai kebijakan seperti itu akan mengubah secara signifikan kondisi internal sekolah, khususnya menyangkut mekanisme kerja organisasi pendidikan.

## **2. Faktor Internal**

Beberapa Faktor internal dalam pendidikan ada penyebab dilakukannya perubahan yang berasal dari dalam sekolah yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Dalam Persoalan hubungan antar komponen sekolah.
- 2) Dalam Persoalan terkait dengan mekanisme kerja lembaga sekolah.
- 3) Dalam Persoalan keuangan sekolah.

Beberapa hal terjadi dalam dunia pendidikan seperti Hubungan antar komponen sekolah yang kurang harmonis merupakan salah satu problem

yang lazim atau sangat sering terjadi. Dengan kata lain Problem ini dapat dibedakan lagi menjadi dua, seperti (1) problem yang menyangkut hubungan atasan-bawahan (bersifat vertikal), dan (2) problem yang menyangkut hubungan sesama anggota yang kedudukannya setingkat (bersifat horizontal). Dalam permasalahan tersebut atau Problem atasan-bawahan yang sering timbul menyangkut pengambilan keputusan dan komunikasi. Maka Problem-problem yang bersumber dari keputusan pimpinan, dapat menyebabkan munculnya berbagai perilaku negatif pada bawahan yang kurang menguntungkan organisasi pendidikan, misalnya sering terlambat datang, sering absen, mangkir, dan sejenisnya. Jika hal tersebut terjadi Sampai pada titik tertentu, problem semacam itu dapat menyebabkan munculnya unjukrasa sehingga memaksa pimpinan untuk mengambil tindakan yaitu mengubah keputusan yang diambil atau justru menindak bawahan yang berunjukrasa. Dalam Komunikasi antara atasan dan bawahan juga sering menimbulkan problem dan kegagalan komunikasi. Maka Keputusannya sendiri mungkin baik (dalam arti dapat diterima oleh bawahan) tetapi karena terjadi salah informasi (miscommunication), maka bawahan dapat menolak keputusan pimpinan. Jika dilihat Dalam kasus seperti diatas perubahan yang dilakukan akan menyangkut sistem saluran komunikasi yang digunakan.

Maka Problem yang sering timbul berkaitan dengan hubungan sesama anggota (warga sekolah) pada umumnya menyangkut masalah komunikasi (kurang lancar atau macetnya komunikasi antar warga), dan juga menyangkut masalah kepentingan masing-masing warga. Dimana Persoalan seperti itu sering menimbulkan konflik antar warga sehingga perlu dilakukan perubahan, misalnya dalam hal jalur komunikasi atau bahkan struktur organisasi yang digunakan hal tersebut dapat memperbaiki problem yang sudah terjadi dan perbaikan bagi seluruh individu masyarakat pendidikan.

Jika dilihat Di samping berbagai persoalan di atas, mekanisme kerja yang berlangsung dalam sebuah sekolah terkadang juga merupakan penyebab dilakukannya suatu perubahan. Permasalahan ataupun Problematika yang timbul dapat menyangkut masalah sistemnya sendiri dan dapat pula

terkait dengan perlengkapan atau peralatan yang digunakan. Maka jika Pola kerjasama yang terlalu birokratis atau sebaliknya terlalu bebas, dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi tidak efisien. Sistem yang terlalu kaku menyebabkan hubungan antar anggota menjadi impersonal yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan pada gilirannya menurunkan produktivitas kerja. Maka dengan Demikian juga halnya jika sistem yang digunakan terlalu bebas. Jika Perubahan yang harus dilakukan dalam hal ini akan menyangkut struktur organisasi yang digunakan. Adapun Dengan mengubah struktur dan pola hubungan antar anggota akan mengalami perubahan secara baik.

Dalam Pengoperasian sebuah lembaga pendidikan sudah barang tentu memerlukan dana. Dengan kata lain Kesulitan keuangan yang dialami sekolah kadang-kadang juga memaksa untuk dilakukannya perubahan, misalnya pengurangan daerah operasi, rasionalisasi, perubahan struktur organisasi, dan sebagainya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen**

Dengan penjelasan bahwa manajemen Secara umum adalah aktivitas manajemen dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan, dan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Maka manajemen adalah aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah dan juga lainnya, (Syafaruddin, 2005: 41)

Dalam Setiap pendapat ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberikan arti universal yang dapat diterima semua orang. Akan tetapi dengan demikian dari pikiran-pikiran semua ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang didalam pelaksanaannya dapat mengikuti alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menunjukkan kekhasan atau gaya manajer dalam

mendayagunakan atau menggunakan kemampuan orang lain, (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI2009: 86)

Dalam Istilah manajemen sudah sangat populer dalam kehidupan organisasi. Dimana Dalam makna yang sederhana "*management*" diartikan sebagai pengelolaan. Dengan kata lain Suatu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipahami sebagai kegiatan manajemen, (Syafaruddin & Nurmawati, 2011:16). Maka simpulannya, kegiatan manajemen selalu saja melibatkan alokasi dan pengawasan uang, sumberdaya manusia, dan fisik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dimana manajemen memiliki ilmu, manajemen memiliki pendekatan sistematis yang selalu digunakan dalam memecahkan suatu masalah. Dalam Pendekatan manajemen bertujuan untuk menganalisis proses, membangun kerangka konseptual kerja, mengidentifikasi prinsip-prinsip yang mendasarinya dan membangun teori manajemen dengan menggunakan beberapa pendekatan diatas tersebut. Oleh sebab itu, ilmu manajemen adalah proses universal berkenaan dengan adanya jenis lembaga, berbagai posisi dalam lembaga, atau pengalaman pada lingkungan yang beragam luasnya antara berbagai persoalan kehidupan. Dimana penjelasan ataupun penegasan di atas, maka manajemen berisikan unsur: struktur organisasi yang tertata, terarah kepada tujuan dan sasaran, dilakukan melalui usaha orang-orang, dan menggunakan sistem dan prosedur. Ilmu Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Maka manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan penjelasan dari George R. Tarry yang dikutip oleh Syafaruddin menjelaskan bahwa manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya, (Syafaruddin & Nurmawati, 2011:17).

Maka jika di simpulkan bahwa manajemen adalah sebuah cara ataupun metode yang diterapkan seseorang ataupun seluruh anggota (SDM) untuk mencapai satu tujuan yang efektif dan efisien dalam mencapai suatu target yang telah di tentukan bersama – sama (dalam Musyawarah Kerja).

## Perubahan

Perubahan dan proses perubahan, biasanya dilakukan orang melalui focus perubahan keorganisasian (organizational Change). Organisasi yang dapat melakukan perubahan diantaranya perusahaan public, dalam tubuh pemerintahan, badan amal atau jenis lembaga lainnya. Perubahan juga dapat terjadi dalam beberapa bentuk : salah satunya yang ekstrim, perubahan bisa tentang alasan mengapa organisasi tersebut ada dan strategi intinya. Disisi lain dapat berupa revisi kecil terhadap aktivitas dalam organisasi. Perubahan dapat mempengaruhi organisasi secara keseluruhan dalam sekali, atau hanya focus pada bagian tertentu dari organisasi.

Dalam suatu perubahan maka Perubahan adalah proses dimana kita berpindah dari kondisi yang berlaku menuju ke kondisi yang diinginkan, yang dilakukan oleh para individu, kelompokkelompok serta organisasi-organisasi dalam hal beraksi terhadap kekuatan-kekuatan dinamik”internal maupun eksternal.

Menurut Potta dan LaMarsh dalam tulisannya (2004: 36) : “Perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan

Perubahan dari keadaan sekarang tersebut dilihat dari sudut struktur, proses, orang dan budaya. Selanjutnya menurut ahli Brooten (Brooten, 1978) berubah merupakan “ Proses yang menyebabkan perubahan pola perilaku individu atau institusi (Wibowo2008:91)

kemudian Sedangkan menurut Jeff Davidson (2007:3) perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan dengan sebelumnya, yang dimaknai dengan melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang system baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan (mergering), melakukan Reorganisasi, atau terjadinya peristiwa yang bersifat mengganggu (ditruptive), yang sangat signifikan, (Jeff Davidson, 2007:3)

Jadi dapat disimpulkan bahwa perubahan adalah proses pembentukan seseorang dalam mengalami tingkatan yang lebih tinggi dimana ada tingkatan selanjutnya yang harus di tempu seseorang tersebut agar ia dapat bertahan dan mampu menjalankan kehidupannya.

## **Karakter**

Muchlas, (2011: 43) Samani berpendapat bahwa karakter dapat dimaknai sebagai nilai dasar yang membangun pribadi seseorang, terbentuk baik karena pengaruh hereditas maupun pengaruh lingkungan, yang membedakannya dengan orang lain, serta diwujudkan dalam sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari. Pendapat senada juga disampaikan oleh Agus Wibowo, (2012: 33), bahwa karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.

Karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut asli dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, dan merupakan mesin yang mendorong bagaimana seseorang bertindak, bersikap, berujar, dan merespon sesuatu, (Jamal Ma'mur Asmani , 2011:23). Selanjutnya, menurut Maksudin yang dimaksud karakter adalah ciri khas setiap individu berkenaan dengan jati dirinya (daya qalbu), yang merupakan saripati kualitas batiniah/rohaniah, cara berpikir, cara berperilaku (sikap dan perbuatan lahiriah) hidup seseorang dan bekerja sama baik dalam keluarga, masyarakat, bangsa maupun negara, Maksudin, 2013:3)

Maka dengan kata lain bahwa karakter adalah bentuk, sifat, watak dan tingkah laku seorang yang menggambarkan bahwa itulah dirinya dan bagaimana kerjanya dan siapa dia sebenarnya hal tersebut sudah sangat jelas di paparkan dalam teori diatas bahwa karkater adalah sikap, tindakan, dalam merespon dan menanggapi sesuatu dalam kehidupannya hal tersebut jelas pada saat ia bekerja dan menghadapi seseorang dalam pekerjaanya.

## **Peserta didik**

Peserta didik, menurut ketentuan umum undang - undang RI tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan dirinya melalui proses pendidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu. Pada taman kanak - kanak, menurut ketentuan pasal 1 peraturan pemerintah RI No. 27 tahun 1990, di jelaskan dengan anak didik. Sedangkan pendidikan dasar dan menengah, menurut ketentuan pasal

1 peraturan pemerintah RI No. 28 dan No. 29 Tahun 1990 disebut dengan siswa. Sementara pada perguruan tinggi, menurut ketentuan peraturan pemerintah RI No. 30 Tahun 1990 disebut Mahasiswa, (Ali Imron, 2012:5)

Selanjutnya peserta didik juga dapat disebut dengan individu yang memiliki kepribadian, tujuan, cita-cita hidup, dan potensi diri, oleh karena itu ia ia tak dapat di perlakukan semena – mena. Kemudian peserta didik adalah anak yang sedang tumbuh dan berubah, kebutuhannya pada hari ini belum tentu sama dengan kebutuhan kemarin, (Eka Prihatin, 2014:3)

Maka dengan kata lain peserta didik adalah segolong orang yang akan menerima pendidikan secara formal dan informal dengan bantuan seorang guru dan ahli pendidik terkhususnya kedua orang tuanya.

## **PEMBAHASAN**

### **Manajamen Perubahan**

Dalam penjelasan diatas sudah sangat jelas kita dapat bahwa manajemen dapat membantu suatu perubahan dimana manajemen adalah sebuah alat bantu dalam melaksanakan sutu perubahan, dimana manajemen juga terdiri dari perencanaan perubahan, pengorganisasian perubahan, pengaktualisasian perubahan dan bagaimana pengontrolan perubahan dan pada akhirnya bagaimana mengevaluasi perubahan yang sudah dilaksanakan dengan demikian perubahan dapat dilaksanakan dengan cara yang benar dengan tidak menghilangkan sifat penolahan perubahan tersebut artinya tidak berantakan.

Selanjutnya perubahan merupakan dasar dari kecil ke besar artinya sifat seorang anak menuju kedewasa maka dibutuhkannya perubah ataupun user dalam mengendalikan perubahan tersebut yaitu seorang guru ataupun seorang pendidik (orang Tua) sejalan dengan itu maka pendidikan akan mempunyai pandangan yang baik terhadap perubahan yang telah terjadi disaat kecilnya anak tersebut menuju dewasanya anak tersebut.

### **Karakter peserta didik**

Jelas bahwa karkater peserta didik sangat beraneka ragam diaman peserta didik memiliki karakter sebagai berikut:

- a. Individu yang memiliki potensi fisik dan psikis yang khas sehingga merupakan makhluk yang unik.
- b. Individu yang sedang berkembang. Anak mengalami perubahan dalam dirinya secara wajar.
- c. Individu yang membutuhkan bimbingan individual
- d. Individu yang memiliki kemampuan untuk mandiri dalam perkembangannya peserta didik memiliki kemampuan untuk berkembang ke arah kedewasaan.

Jelas sudah bahwa peserta didik memiliki sifat ataupun karakter yang beraneka ragam dalam penjelasan selanjutnya adapun ciri -ciri khas dari anak didik terbagi mnejadi dua bagian yaitu: 1). Kelemahan dan ketidak berdayaan, 2). Anak didik adalah makhluk yang ingin berkembang, (Eka Prihatin, 2014:4)

Dengan penjelasan diatas sudah jelas bahwa karakter peserta didik memiliki ciri khas yang bermacam - macam maka dengan demikian seorang guru ataupun pendidik yang kan merubah karakternya dan membentuk karakternya supaya bertahan dalam kehidupan selanjutnya atau setelah ia dewasa.

### **Manajemen Perubahan Karakter Peserta didik**

Sudah dijelaskan diatas bahwa manajemen adalah sebuah alat ataupun metode agar seluruh kegiatan dapat di lakukan dengan baik atau dengan efektif dan efesien maka adapun pelaksanaan perubahan kepada peserta didik akan tercapai dengan baik dan efektif bilamana menggunakan metode manajemen tersebut yaitu mengolah denga perencanaan perubahan pesrta didik di awali dengan persiapan apa yang harus di lakukan jika peserta didik tersebut mau di rubah kemudian membagi bentuk perubahan yang ingin dilakukan selanjunya mengaktualkannya kepada peserta didik, mengontrol perubahannya dan pada akhirnya mengevaluasi hal tersebut termasuk di dalam RPP peserta didik.

Karakter peserta didik memang sangat bermacam - macam akan tetapi hal tersebut dapat di rubah dengan beberapa metode yang biasa di terapkan pendidik kepada peserta didik seperti membuat aturan kepada mereka atau disiplin kepada peserta didik yaitu dengan cara memberikan:

- a. Jadwal masuk kepada peserta didik ke sekolah
- b. Jadwal kebersihan kepada peserta didik untuk sekolah
- c. Jadwal belajar dan bermain kepada peserta didik di sekolah

Akan tetapi ketiga hal diatas masih kurang pemantauannya maka dibutuhkannya seorang pendidik di rumahnya agar pendidikan yang di berikan sekolah dapat berjalan dengan waktunya atau peserta didik tersebut dapat berubah sedemikian rupa pada karakternya, ia akan ulet dan membentuk kepribadiannya menjadi kepribadian yang mandiri dan rajin.

Beberapa hal juga perlu diperhatikan terhadap perubahan yang dialami peserta didik yaitu peserta didik harus dilihat kemampuannya berpikir maka orang tua dan pihak sekolah harus bisa mengilah hal tersebut atau membagi hal tersebut kedalam bentuk yang lebih baik atau mengevaluasi kegiatan perubahan kepada peserta didik agar peserta didik mampu berubah dengan efektif dan efesien.

Selanjutnya pendidikan karakter sejak dini juga harus di terapkan kedua orang tua peserta didik tersebut akan tetapi kebanyakan orang tua peserta didik masih kurang dalam pendidikan maka di butuhkannya seorang komunikasi kepada orang tuanya peserta didik, dengan kata lain seorang guru harus memberikan pandangan kepada orang tua peserta didik tersebut agar peserta didik tersebut mampu membimbing dan membantu guru disekolah dalam merubah karakter peserta didik tersebut.

Hal diatas sejalan dengan pengertian bahwa seorang guru tidak akan mampu merubah peserta didik dengan baik walaupun sudah memberikan manajemen perubahan yang efektif kepada peserta didik karena karakter peserta didik juga akan di pengaruhi oleh lingkungan yang beraneka ragam bentunya maka di butuhkan pengawasan kepada peserta didik agar peserta didik juga terbimbing walaupun tidak berada di luar lingkup sekolah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa pendidikan sangat berperan penting dalam pembentukan karakter peserta didik baik secara jelas karakter sperta didik tersebut sangat beraneka ragam bentunya maka juga dibutuhkan pembimbingan yang sangat baik kepada peserta didik tersebut dimana peserta didik tersebut

membutuhkan penanganan khusus seperti halnya manajemen perubahan kepada mereka.

Jelas bahwa pendidikan adalah perubahan yang melatar belakangi karakter dimana karkater peserta didik di bentuk dan di arahkan kepada perubahan yang signifikan yaitu menuju kedewasaan maka dengan demikian pendidikan juga memerlukan pengolahan yang layak kepada peserta didik agar pendidikan yang di berikan kepada peserta didik tersebut bermanfaat dan dapat di terapkan peserta didik tersebut di rumah.

Dengan pemikiran diatas maka jelas pendidikan yang di berikan sekoalah dapat dilaksanakan peserta didik di rumah dan dirmah juga memberikan bantuan pendidikan motivasi dan dorongan maka dengan demikian pendiikan yang di alami seorang pesertai didik akan terdorongan dengan sendirinya bahwa pendidikan akan membuatnya merubah karakternya dan akhirnya peserta didik tersebut mandiri dan rajin dengan kegiatan pembelajarannya di sekolah.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Asmani, Jamal Ma'mur, (2011), *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Imron A, (2012), *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jeff Davidson, (2007), *"The complete Ideal's guide Management"*, Jakarta : Pranada Media.
- Lickona, Thomas, (2012), *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah dapat Memberikan Pendidikan Sikap Hormat dan Bertanggung Jawab*, Penerjemah: Juma Abdu Wamaungo. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maksudin, (2013), *Pendidikan Karakter Non-Dikotomik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Masnur Muslich, (2011), *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Prihatin E, (2014), *Manajemen Peserta Didik*, Bandung: Alfabeta.
- Samani M & Hariyanto, (2011), *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syafaruddin, (2005), *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Syafaruddin & Nurawati, (2011), *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: perdana Publishing.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, (2009), *Manajemen Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, (2008), *Manajemen Perubahan* Edisi kedua, Jakarta PT Raja Grafindo Persada.