

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Implementasi

2.1.1 Pengertian Implementasi

Implementasi adalah suatu kegiatan atau suatu tindakan dari sebuah rencana yang dibuat secara terperinci untuk mencapai suatu tujuan. Implementasi mulai dilakukan apabila seluruh perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Ramadhan (2024) Implementasi merupakan fase yang sangat penting, karena pada tahap inilah kebijakan yang telah disusun mulai diterapkan menjadi aksi nyata di lapangan. Pada proses ini, berbagai kegiatan, tindakan, serta interaksi antara pihak-pihak terkait saling berhubungan untuk mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang.

Implementasi tidak hanya berarti sekadar melakukan aktivitas atau bertindak tanpa arah. Lebih dari itu, implementasi merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang dengan matang dan dijalankan secara sistematis serta penuh kesungguhan. Setiap langkah dalam proses ini berlandaskan pada norma, aturan, atau pedoman tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan pendekatan yang terencana dan berlandaskan prinsip-prinsip tersebut, implementasi bertujuan untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan awal yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kedisiplinan, konsistensi, dan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaannya di lapangan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi, yaitu antara lain:

1. **Kualitas Kebijakan**

Menurut Agustino (2020) kualitas kebijakan yang jelas, spesifik, dan realistis dapat mempengaruhi implementasi kebijakan.

2. Sumber Daya

Menurut Sondang (2022), ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti anggaran, tenaga kerja, dan teknologi, dapat mempengaruhi implementasi program.

3. Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2021), kepemimpinan yang efektif dan berkomitmen dapat mempengaruhi implementasi kebijakan atau program.

4. Komunikasi

Menurut Wibowo (2020), komunikasi yang efektif antara pemangku kepentingan dapat mempengaruhi implementasi kebijakan atau program.

5. Partisipasi Masyarakat

Menurut Sirait (2022), partisipasi masyarakat yang aktif dapat mempengaruhi implementasi kebijakan atau program.

2.1.3 Tahapan Implementasi

Menurut Listiyani (2021) tahapan implementasi dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Tahapan perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen yang berperan penting untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam proses ini, digunakan berbagai alat, sarana, dan prasarana yang mendukung kelangsungan suatu program atau kegiatan. Perencanaan bukan sekadar menentukan langkah-langkah, tetapi juga mencakup proses penetapan tujuan, identifikasi kebutuhan, serta penentuan strategi yang akan digunakan untuk mencapainya.

2. Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah proses menjalankan suatu rencana yang telah dipersiapkan secara cermat dan mendalam. Tahap ini biasanya dilakukan setelah perencanaan dinilai cukup matang untuk direalisasikan. Dengan kata lain, pelaksanaan merupakan bentuk konkret dari penerapan rencana yang telah dirancang secara rinci dan siap dijalankan.

3. Tahapan Evaluasi

Evaluasi adalah suatu proses dalam merencanakan, memperoleh, menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan.

2.1.4 Model-Model Implementasi

Menurut Ramadhan (2024) ada tiga model implementasi, yaitu antara lain:

1. Model Top-Down

a. Pengertian Model Top-Down

Pendekatan Top-Down merupakan salah satu metode yang sering digunakan dalam proses implementasi kebijakan, di mana keputusan serta instruksi berasal dari pemerintah pusat atau otoritas tertinggi, kemudian diteruskan ke tingkat administratif yang lebih rendah. Dalam pendekatan ini, pemerintah memegang peran sentral, mulai dari merumuskan kebijakan hingga mengarahkan pelaksanaannya melalui lembaga-lembaga terkait.

Fokus utamanya terletak pada upaya perencanaan, pengarahan, dan pengendalian oleh pemerintah pusat, dengan harapan kebijakan yang sudah ditetapkan dapat dijalankan secara konsisten dan efektif di seluruh wilayah yang menjadi sasaran.

b. Karakteristik Model Top-Down

Dalam model ini, pemerintah atau otoritas pusat memegang kendali utama dalam membuat keputusan dan memberikan arahan, yang kemudian diteruskan kepada instansi atau unit di level bawah untuk dijalankan. Ciri khas dari model Top-Down adalah struktur kekuasaan yang bersifat hierarkis dan terpusat, di mana peran utama dalam penetapan kebijakan serta pengarahannya berada di tangan otoritas tertinggi.

c. Proses Implementasi dalam Model Top-Down

Dalam Model Top-Down, proses implementasi kebijakan dimulai dari perumusan oleh pemerintah pusat atau otoritas yang

berwenang. Penyusunan kebijakan ini didasarkan pada kajian masalah yang menyeluruh, masukan dari para ahli, serta pertimbangan dari aspek politik dan administratif. Komunikasi yang efektif antara level pusat dan pelaksana di lapangan memegang peranan penting. Arahan dan instruksi harus disampaikan secara jelas, tepat waktu, dan disertai panduan teknis yang cukup. Di sisi lain, masukan dari pelaksana di tingkat bawah juga dibutuhkan agar kendala yang timbul dapat segera dikenali dan ditangani dengan cepat.

2. Model Bottom-Up

a. Pengertian Model Bottom-Up

Pendekatan Bottom-Up merupakan salah satu metode yang sering diterapkan dalam pelaksanaan kebijakan, di mana gagasan, aspirasi, serta keterlibatan dari tingkat bawah dalam struktur pemerintahan menjadi fondasi utama dalam perumusan dan pelaksanaannya. Pendekatan ini memberi penekanan pada peran aktif masyarakat lokal, organisasi sipil, maupun kelompok kepentingan lainnya dalam menyusun dan menjalankan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan serta kondisi nyata di lapangan.

b. Karakteristik Model Bottom-Up

Model Bottom-Up dalam implementasi kebijakan publik memiliki ciri khas yang cukup berbeda dengan pendekatan Top-Down. Ciri utamanya adalah keterlibatan aktif dari pihak-pihak di tingkat bawah dalam struktur pemerintahan, seperti pemerintah daerah, komunitas lokal, organisasi masyarakat sipil, hingga warga secara individu. Model ini menekankan pentingnya partisipasi luas dan inklusif, di mana proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan kebijakan tidak hanya menjadi tanggung jawab otoritas pusat, tetapi juga melibatkan aktor-aktor lokal. Dengan melibatkan berbagai elemen masyarakat, kebijakan yang dijalankan cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan lokal, serta memiliki

dukungan yang lebih kuat dari masyarakat yang terdampak langsung.

c. Proses Implementasi dalam Model Bottom-Up

Dalam model Bottom-Up, implementasi diawali dengan keterlibatan langsung dari masyarakat sipil dan kelompok kepentingan. Pendekatan ini bertujuan menjaring gagasan serta aspirasi dari bawah, agar kebijakan yang dirumuskan benar-benar mencerminkan kebutuhan dan kondisi nyata di lapangan. Proses implementasi Model Bottom-Up dimulai dari mengidentifikasi masalah serta pengumpulan akan informasi dari tingkat bawah, seperti pemimpin komunitas, dan masyarakat umum. Setelah mengidentifikasi masalah, tahap berikutnya yaitu perumusan kebijakan. Keterlibatan langsung masyarakat dalam proses perumusan kebijakan membantu memastikan bahwa solusi yang dihasilkan bersifat realistis dan selaras dengan kemampuan serta kondisi lokal.

3. Model Interaktif

a. Pengertian Model Interaktif

Model interaktif sering digunakan dalam implementasi karena melibatkan kolaborasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan. Dalam pendekatan ini, pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, serta kelompok kepentingan lainnya saling berinteraksi dan bekerja sama dalam proses perumusan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Tujuan utamanya adalah membangun kesepahaman bersama mengenai arah dan strategi implementasi yang akan ditempuh.

b. Karakteristik Model Interaktif

Model Interaktif memiliki ciri khas utama berupa terjadinya dialog terbuka, kolaborasi aktif, dan kerja sama yang erat di antara para pemangku kepentingan dalam setiap tahap pelaksanaan kebijakan. Model ini juga sangat menekankan pentingnya keterlibatan semua pihak, termasuk mereka yang sering kali tidak mendapatkan ruang dalam proses pengambilan keputusan seperti

kelompok minoritas, masyarakat rentan, dan kalangan miskin. Dengan melibatkan kelompok-kelompok tersebut, diharapkan kebijakan yang dihasilkan tidak hanya lebih inklusif, tetapi juga mampu menciptakan pemerataan dalam pembagian manfaat maupun beban

c. **Proses Implementasi dalam Model Interaktif**

Dalam Model Interaktif, proses implementasi bukan sekadar menjalankan rencana, melainkan merupakan proses kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dengan isu tersebut. Komunikasi yang jujur dan terbuka menjadi landasan penting untuk membangun serta menjaga kerja sama di antara para pemangku kepentingan. Model ini juga menggarisbawahi perlunya sikap fleksibel dan kemampuan beradaptasi selama implementasi berlangsung. Artinya, kebijakan dipahami sebagai sesuatu yang terus berkembang, yang perlu disesuaikan dengan kondisi nyata dan kebutuhan yang mungkin berubah di lapangan.

2.1.5 Hambatan Implementasi

Menurut Ramadhan (2024) ada tiga hambatan dalam implementasi, antara lain:

1. **Kurangnya Sumber daya**

Salah satu kendala terbesar dalam menjalankan implementasi adalah keterbatasan sumber daya. Hambatan ini mencakup minimnya anggaran, kekurangan tenaga kerja, infrastruktur yang belum memadai, serta keterbatasan dalam hal teknologi dan kualitas sumber daya manusia. Kondisi ini bisa mengurangi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kebijakan, dan menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. **Resistensi dari *Stakeholder***

Resistensi dari para *Stakeholder* kerap muncul dalam proses perumusan maupun pelaksanaan kebijakan dan program yang digagas oleh pemerintah atau suatu organisasi. Bentuk resistensi ini umumnya

muncul karena pihak-pihak yang terlibat merasa bahwa kebijakan atau program yang ditawarkan tidak mencerminkan kebutuhan, kepentingan, atau harapan mereka. Beberapa faktor utama yang memicu resistensi ini antara lain rasa tidak puas terhadap keputusan yang diambil, perbedaan pandangan terhadap tujuan kebijakan, minimnya kepercayaan terhadap pihak pemerintah, serta lemahnya komunikasi antara pemerintah dan para *Stakeholder*.

3. Kompleksitas masalah

Salah satu hambatan terbesar dalam implementasi adalah tingkat kompleksitas masalah yang dihadapi. Masalah-masalah ini biasanya tidak berdiri sendiri, melainkan melibatkan berbagai aspek, aktor yang berbeda, serta sejumlah faktor yang saling berkaitan, sehingga membuat proses penyusunan hingga pelaksanaan implementasi menjadi jauh lebih rumit.

2.2 Manajemen Perubahan

2.2.1 Pengertian manajemen perubahan

Manajemen perubahan merupakan pendekatan yang dirancang secara sistematis untuk membantu organisasi dalam menghadapi dan mengelola berbagai bentuk perubahan. Proses ini melibatkan perencanaan, pengenalan kebutuhan akan perubahan, evaluasi dampaknya, serta penerapan langkah-langkah yang tepat agar seluruh anggota organisasi dapat menyesuaikan diri dan menjalankan perubahan dengan efektif. Tujuan utamanya adalah memastikan perubahan berjalan lancar dan memberikan hasil yang sesuai harapan.

Menurut Hadikusumo (2024) Manajemen perubahan adalah suatu proses yang dirancang secara terstruktur untuk menangani perubahan dalam sebuah organisasi. Proses ini mencakup langkah-langkah seperti mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menerapkan tindakan yang diperlukan agar perubahan dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut Amin. dkk, (2024) Tujuan utama manajemen perubahan adalah untuk mempermudah penerimaan dan pelaksanaan perubahan oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini menjadikan Manajemen Perubahan sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi di tengah perubahan pasar dan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Proses transisi perubahan serta pendekatan yang diterapkan dalam mengelola perubahan memiliki dampak besar terhadap kesuksesan implementasi dan penerimaan oleh pegawai.

2.2.2 Langkah-langkah Manajemen Perubahan

Menurut Marlapa, (2018) Terdapat empat langkah dalam manajemen perubahan yaitu :

1. **Tahap identifikasi perubahan, yaitu:** Pada tahap ini, diharapkan individu atau kelompok dapat mengenali perubahan yang akan dilakukan atau terjadi. Di sini, mereka akan memahami kebutuhan perubahan dan mengidentifikasi jenis perubahan yang diperlukan.
2. **Tahap perencanaan perubahan, yaitu:** Di tahap ini, perlu dilakukan analisis terkait teknik diagnostik situasional, pemilihan strategi umum, dan keputusan terkait pemilihan langkah-langkah. Faktor pendukung yang memungkinkan perubahan berlangsung dengan lancar juga harus diperhitungkan dalam proses ini.
3. **Tahap implementasi perubahan, yaitu:** Pada tahap ini, perubahan akan melalui proses pencairan, perubahan, dan pembekuan yang diinginkan. Jika perubahan sedang berlangsung, masalah mungkin muncul. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pemantauan terhadap proses perubahan tersebut.
4. **Tahap evaluasi dan umpan balik, yaitu:** Pada tahap ini, dilakukan evaluasi yang memerlukan data. Oleh karena itu, tahap ini melibatkan pengumpulan dan penilaian data yang ada. Hasil evaluasi ini kemudian dapat digunakan sebagai umpan balik untuk tahap pertama, memberikan pengaruh pada perubahan yang diinginkan selanjutnya.

2.2.3 Model-Model Manajemen Perubahan

Menurut Kokasih. dkk, 2024 Terdapat beberapa model manajemen perubahan antara lain:

1. **Model Lewin**

Model ini terdiri dari tiga langkah, yaitu unfreezing (mencairkan), change (perubahan), dan refreezing (membekukan kembali). Ketiga langkah ini menggambarkan proses perubahan yang efektif untuk memastikan keberhasilan transformasi.

2. **Model Adkar**

Model ini terdiri dari lima tahapan, yaitu awareness (kesadaran), desire (keinginan), knowledge (pengetahuan), ability (kemampuan), dan action (penguatan). Tahapan ini mencerminkan proses perubahan yang efektif dan memastikan kesuksesan perubahan.

3. **Model Kotter**

Model Kotter terdiri dari delapan langkah, yaitu menciptakan rasa urgensi, melibatkan pemimpin dalam perubahan, membangun visi serta mengkomunikasikannya dengan baik, mengatasi hambatan, menciptakan kemenangan kecil, mempertahankan momentum perubahan, memantau serta menyesuaikan, dan memastikan keberhasilan perubahan. Langkah-langkah ini menggambarkan proses perubahan yang efektif untuk mencapai kesuksesan perubahan.

2.2.4 Tantangan Yang Mempengaruhi Manajemen Perubahan

Pelaksanaan manajemen perubahan tentunya menghadapi beberapa tantangan umum, menurut Kosasih. dkk, (2024) ada beberapa tantangan yang sering muncul antara lain:

1. Resistensi terhadap perubahan, yaitu: pegawai atau pihak terkait mungkin menolak perubahan, terutama jika perubahan tersebut mempengaruhi peran atau tanggung jawab mereka. Untuk mengatasi resistensi ini, diperlukan komunikasi yang jelas, keterlibatan pemangku kepentingan, serta pemahaman mendalam mengenai kekhawatiran dan kebutuhan mereka.

2. Ketidaksesuaian dengan budaya organisasi, yaitu: Perubahan yang tidak sesuai dengan budaya atau nilai yang sudah ada dalam organisasi akan menemui hambatan yang cukup besar dalam proses perubahannya.
3. Keterbatasan sumber daya, yaitu: Implementasi perubahan akan menjadi lebih sulit apabila sumber daya yang tersedia terbatas.
4. Ketidakjelasan tujuan atau visi, yaitu: Tanpa tujuan dan visi yang jelas, akan sulit bagi individu untuk memahami dan mendukung perubahan yang sedang dilaksanakan.
5. Tekanan dari lingkungan eksternal, yaitu: Perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, seperti perubahan regulasi atau meningkatnya persaingan di pasar, dapat memaksa organisasi untuk beradaptasi, namun juga membawa tantangan baru.

2.2.5 Indikator manajemen perubahan

Indikator manajemen perubahan adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas dan keberhasilan proses perubahan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa indikator utama yang sering digunakan dalam manajemen perubahan:

1. Tim Kerja
 - a. Pembentukan Tim: Tim yang dibentuk untuk menangani perubahan harus terdiri dari anggota yang dipilih melalui prosedur yang jelas. Tim ini bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan perubahan.
 - b. Peran Pimpinan: Pimpinan harus menjadi contoh dalam proses perubahan, memberikan panduan, dan mendukung anggota tim.
2. Dokumen Rencana Perubahan
 - a. Rencana Kerja: Penyusunan dokumen yang memuat langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan perubahan.
 - b. Target Prioritas: Dokumen ini harus mencakup target prioritas yang sesuai dengan tujuan organisasi, serta mekanisme sosialisasi agar semua anggota organisasi memahami rencana tersebut.

3. Pemantauan dan Evaluasi

- a. Monitoring Kegiatan: Pelaksanaan perubahan perlu diawasi untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- b. Evaluasi Hasil: Evaluasi dilakukan untuk menilai apakah tujuan perubahan tercapai dan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.

4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

- a. Pelatihan dan Sosialisasi: Pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang budaya kerja yang baru di kalangan pegawai.
- b. Keterlibatan Anggota Organisasi: Semua anggota organisasi perlu terlibat dalam proses perubahan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap inisiatif tersebut.

5. Komitmen Terhadap Perubahan

- a. Dukungan Manajemen: Komitmen dari manajemen dan pimpinan sangat krusial untuk keberhasilan implementasi perubahan.
- b. Resistensi Terhadap Perubahan: Mengukur tingkat resistensi di antara pegawai dan mencari solusi untuk mengatasi hambatan tersebut.

6. Perubahan Teknologi

- a. Adaptasi Teknologi: Indikator ini mencakup kemampuan organisasi dalam mengadopsi teknologi baru yang mendukung proses bisnis.

Dengan menggunakan indikator-indikator ini, organisasi dapat lebih mudah mengevaluasi dan mengelola proses perubahan, memastikan bahwa inisiatif perubahan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang diinginkan (Dody. dkk, 2020).

2.3 Pendidikan Karakter

2.3.1 Pengertian pendidikan karakter

Pendidikan merupakan dasar kehidupan manusia yang tidak dapat dihilangkan sejak nafas pertama kehidupan. Proses perjalanan manusia selalu diikuti dengan berkembangnya pendidikan sebagai proses yang tidak dapat ditinggalkan. Pendidikan juga dianggap sebagai usaha manusia

menemukan jati diri dan mengembangkan potensi yang dimilikinya, usaha tersebut meliputi pengetahuan, ketrampilan, keprofesionalan dan keahlian.

Menurut Salim. dkk, (2022) "Pendidikan karakter merupakan usaha yang dilakukan oleh guru untuk membentuk sikap dan perilaku positif pada siswa, seperti peduli terhadap orang lain, bersikap jujur, bertanggung jawab, rajin, serta menghargai sesama." Pendidikan merupakan kewajiban bagi mereka yang berikhtiar secara sadar, memiliki landasan dan tujuan yang jelas atas kompetensi yang ingin dicapainya. Usaha yang dimaksud bersifat *continue* artinya pendidikan tersebut berjalan sepanjang waktu selama manusia hidup. Tujuan dan pemahaman yang benar akan pendidikan akan mengarahkan kita pada pemberdayaan, berwawasan dan berkarakter.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1, Pasal. 1 negara bagian: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara".

Pendidikan karakter menjadi jawaban atas permasalahan karakter anak didik dan generasi muda bangsa Indonesia, hal ini menyangkut keterkaitannya dengan kebutuhan karakter bangsa atas permasalahan-permasalahan yang sering berkembang.

2.3.2 Karakteristik Pendidikan karakter

Pendidikan karakter merupakan rangkaian kegiatan dan usaha sistematis dalam membantu peserta didik memahami nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri dan sesama manusia yang terwujud dalam pikiran, sikap, tata krama dan perkataan. Menurut Fadilah. dkk (2021) Adapun dasar pendidikan karakter yaitu :

1. Keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
2. Konsistensi dan teguh pendirian

3. Kesetiaan

4. Kepatuhan

Dalam pendidikan karakter terkandung beberapa nilai yaitu : nilai agama, kejujuran, kedisiplinan, cinta tanah air, sosial dan budaya. Nilai-nilai tersebut merujuk pada nilai positif dan perilaku baik yang dapat ditemui dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Fadilah. dkk (2021) Adapun tujuan pendidikan karakter yaitu :

1. Membangun rasa tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, terhadap diri sendiri, orang lain, serta bangsa dan negara.
2. Memupuk perilaku positif dan terpuji terutama pada anak-anak dan peserta didik yang masih dalam tahap formatif dan lebih mudah menerima bimbingan.
3. Mengembangkan rasa memiliki dan sikap menghargai terhadap keberagaman budaya dan bangsa.
4. Membentuk sikap kemandirian, kreativitas, semangat gotong royong, tanggung jawab, dan keteguhan prinsip.
5. Mewujudkan lingkungan sekolah yang mendukung, dengan menerapkan nilai-nilai positif seperti kedisiplinan, kerja sama, toleransi, dan sikap saling menghormati antar individu.

2.3.3 Fungsi Pendidikan karakter

Menurut Fadilah. dkk (2021) ada beberapa fungsi pendidikan karakter, antara lain yaitu:

1. Sebagai sarana pembiasaan perilaku positif dalam kehidupan sehari-hari.
2. Sebagai fasilitas pendukung yang memotivasi pengembangan potensi diri menjadi pribadi berkarakter baik.
3. Sebagai tempat pembentukan warga negara yang beradab dan memiliki nilai-nilai kebangsaan yang baik.
4. Sebagai media penguatan rasa cinta terhadap tanah air yang memiliki keberagaman tradisi dan budaya masyarakat.

2.3.4 Urgensi Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter di era generasi penerus saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, terutama dengan munculnya masalah-masalah baru yang disebabkan oleh perkembangan teknologi dan globalisasi. Generasi penerus saat ini tumbuh di lingkungan yang dipenuhi dengan informasi dari berbagai sumber, baik yang bersifat positif maupun negatif. Hal ini memengaruhi cara mereka memproses dan menginternalisasi nilai-nilai karakter.

Menurut Hermawati dkk, (2024) Salah satu ciri utama pendidikan karakter di kalangan generasi penerus ini adalah pengaruh kuat dari media sosial dan konten digital. Mereka sering terpapar pada konten yang tidak selalu mendukung pembentukan karakter yang baik. Oleh karena itu, perlu memberikan pemahaman tentang penggunaan yang bijak terhadap teknologi dan media sosial, agar generasi penerus dapat memfilter informasi dan memilih konten yang positif.

Pendidikan karakter di era generasi penerus juga harus memperhatikan perkembangan nilai-nilai yang relevan dengan konteks global. Mereka perlu dilengkapi dengan pemahaman tentang pluralisme, toleransi, dan multikulturalisme agar dapat hidup harmonis dalam masyarakat yang semakin beragam. Hal ini menuntut pendidikan karakter untuk lebih inklusif dan berfokus pada nilai-nilai universal yang menghargai perbedaan.

Menurut Salim. dkk, (2022) dalam membentuk karakter peserta didik sebagai generasi penerus bangsa Indonesia, terdapat sejumlah tantangan dan hal-hal mendesak yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Belum optimalnya pengembangan potensi siswa secara menyeluruh, mencakup etika (olah hati), literasi (olah pikir), estetika (olah rasa), dan aktivitas fisik (olah raga).
2. Jumlah siswa, guru, dan sekolah yang besar dan tersebar luas di berbagai wilayah Indonesia.
3. Kurangnya sinergi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat dalam membangun karakter anak.

4. Pengaruh negatif globalisasi dan teknologi terhadap gaya hidup remaja serta lunturnya nilai religius dan kearifan lokal.
5. Minimnya pendampingan orang tua yang berakibat pada krisis identitas dan kebingungan arah hidup anak.
6. Keterbatasan fasilitas belajar, transportasi, dan akses ke sekolah yang menyulitkan pelaksanaan PPK secara merata.

Oleh karena itu, pentingnya pendidikan karakter untuk mempersiapkan generasi penerus agar dapat menghadapi tantangan masa depan yang semakin meningkat. Selain itu, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat, dan pemerintah harus bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pendidikan karakter, baik melalui penyusunan kurikulum yang inklusif maupun pelatihan bagi para pendidik. Meskipun tantangan ada, tetap diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk memperbaiki kondisi pendidikan karakter di era generasi penerus.

2.3.5 Sasaran Penguatan Pendidikan Karakter

Penguatan pendidikan karakter merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Sasaran utama dari program ini adalah peserta didik sebagai generasi penerus bangsa yang perlu dibekali dengan nilai-nilai moral, etika, serta karakter yang kuat. Pendidikan karakter tidak hanya bertujuan untuk membentuk individu yang unggul secara intelektual, tetapi juga individu yang berakhlak mulia, bertanggung jawab, dan memiliki kepedulian sosial terhadap lingkungan sekitarnya.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2017), terdapat lima nilai utama yang menjadi fokus dalam penguatan pendidikan karakter, yaitu religius, nasionalis, mandiri, gotong royong, dan integritas. Nilai-nilai tersebut diharapkan dapat tertanam secara kuat dalam diri peserta didik melalui proses pembelajaran yang kontekstual serta melalui keteladanan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan sekolah, keluarga, maupun masyarakat.

Selain peserta didik, sasaran penguatan pendidikan karakter juga mencakup:

1. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Peran guru dalam pendidikan karakter tidak hanya sebatas pengajaran materi pelajaran, tetapi juga sebagai figur teladan dalam membentuk moral dan akhlak mulia peserta didik (Rokhman, A. N., & Misbah, M. 2023).

2. Lingkungan Sekolah

Sekolah diharapkan mampu menciptakan budaya yang kondusif bagi perkembangan karakter siswa melalui kebijakan internal, aktivitas ekstrakurikuler, serta interaksi sehari-hari. Lingkungan belajar yang positif terbukti lebih efektif dalam membentuk karakter peserta didik (Nugraha, D. 2024).

3. Orang Tua dan Masyarakat

Pendidikan karakter tidak dapat dipisahkan dari peran keluarga dan masyarakat. Keteladanan yang ditunjukkan oleh orang tua serta lingkungan sosial yang suportif sangat menentukan keberhasilan penanaman nilai-nilai karakter pada anak (Rahmatina. dkk, 2022).

Oleh karena itu, pendidikan karakter perlu diimplementasikan secara terencana, menyeluruh, dan berkesinambungan, tidak hanya di ruang kelas secara formal, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari yang membentuk kebiasaan positif. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pendidikan karakter yang menitikberatkan pada pembentukan sikap, perilaku, serta kebiasaan hidup berdasarkan nilai-nilai luhur.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai acuan bagi peneliti untuk melakukan perbandingan serta memperoleh inspirasi bagi penelitian berikutnya. Selain itu, tinjauan terhadap penelitian terdahulu juga membantu dalam menentukan posisi penelitian serta menegaskan orisinalitasnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Baehaqi Arif, D., & Amalia, R. (2022)	Implementasi gerakan penguatan pendidikan karakter sebagai wahana pendidikan nilai	Deskriptif Kualitatif	Implementasi gerakan penguatan pendidikan karakter di Kulon Progo berjalan sistematis, namun butuh perbaikan di evaluasi kegiatan.
2	Fadillah. dkk (2022)	Implementasi manajemen pendidikan karakter dalam pembinaan peserta didik	Studi Literatur	Manajemen pendidikan karakter penting untuk pengembangan peserta didik, mengatasi degradasi moral, membentuk perilaku positif.
3	Permata, R. (2023)	Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mewujudkan Akhlak Mulia Peserta Didik	Kualitatif	Ada peningkatan perilaku baik siswa, namun kebijakan dan program perlu perbaikan untuk efektivitas lebih besar.
4	Shinta, C. M., Sobri, A. Y., & Nurabadi, A. (2023)	Manajemen Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah	Deskriptif Kualitatif	Penguatan karakter berdampak signifikan pada perkembangan karakter siswa serta

				prestasi akademik dan non-akademik.
5	Abdulloh (2024)	Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter dalam Mengembangkan Minat, Sikap dan Prilaku Positif Peserta Didik	Kualitatif	Meningkatkan minat, sikap, dan perilaku positif siswa; program mendukung kepemimpinan dan disiplin.
6	Dharma Putra, A. T., Harmanto, H., & Kasdi, A. (2021)	Implementation the Strengthening of Character Education through Social Studies Learning and School Culture	Kualitatif	The results showed that implementation the SCE at Junior High School Sunan Giri Menganti in social studies learning written in the RPP based on the 2013 Curriculum reference and in school culture through classroom management, Islamic culture, mutual cooperation and discipline, home visit, National Day Celebration, and Islamic Day Celebration

7	Wijaya, Hendra (2021)	Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Pendidikan Karakter	Kualitatif	Kepala sekolah sebagai motor perubahan budaya sekolah. Kepemimpinan transformasional efektif meningkatkan nilai karakter siswa. Pelatihan kepemimpinan perlu diperkuat di daerah pinggiran.
8	Hasyim, A. M., Darmiyanti, A., & Ferianto, F. (2023)	Implementasi pendidikan karakter di SDIT Misbahul Huda Pamanukan	Kualitatif Deskripti	Implementasi berjalan baik di SDIT Misbahul Huda; memberikan informasi pelaksanaan pendidikan karakter.
9	Hamid, A., & Muadin, A. (2024)	Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Balikpapan	Kualitatif Deskriptif	Manajemen perubahan meningkatkan kualitas pendidikan; faktor penting: kepemimpinan, pemberdayaan pendidik, keterlibatan stakeholder.
10	Damayanti, R. M. (2024)	Manajemen pendidikan	Kualitatif	Manajemen efektif membentuk nilai

		karakter di TK Aisyiyah Bustanul Athfal Padangsidempuan		moral anak; tantangan: konsistensi pelaksanaan program.
--	--	--	--	---

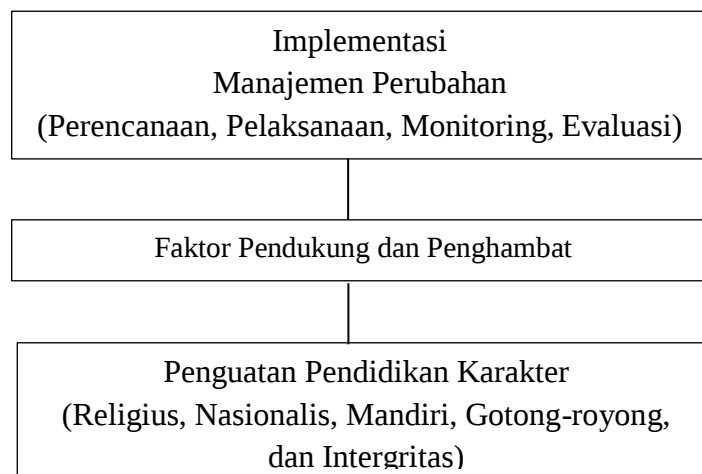
Sumber: Olahan Peneliti, 2025

2.5 Kerangka berpikir

kerangka berpikir merupakan pondasi penelitian yang mengintegrasikan elemen-elemen berupa teori, hasil pengamatan, data faktual, dan studi literatur sebagai basis dalam penyusunan karya ilmiah. Dengan demikian, pembentukan kerangka berpikir menjadi tahap esensial ketika peneliti hendak menguraikan berbagai konsep yang mendasari proses penelitiannya.

Kerangka berpikir mewujudkan sebuah komponen penelitian yang mencerminkan pola pemikiran seorang peneliti ketika menjabarkan dasar penalarannya kepada pihak lain, terutama mengenai landasan yang membentuk asumsi-asumsi yang tercermin dalam hipotesisnya; secara bersamaan, konstruksi pemikiran ini juga berperan sebagai model konseptual yang mengilustrasikan bagaimana teori saling berinteraksi dan terhubung dengan berbagai faktor krusial yang telah teridentifikasi sebagai permasalahan signifikan dalam konteks penelitian yang dilakukan (Sari dkk 2023).

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber, Olahan Peneliti 2025

1. Implementasi Manajemen Perubahan

Ini adalah variabel utama yang menjadi fokus awal penelitian. Di dalamnya mencakup proses:

- a. Perencanaan perubahan (menyusun strategi perubahan)
- b. Pelaksanaan perubahan (menjalankan strategi dalam aktivitas nyata)
- c. Monitoring perubahan (mengawasi dan memantau pelaksanaan)
- d. Evaluasi perubahan (menilai keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan perubahan)
- e. Tahapan ini penting untuk melihat sejauh mana perubahan di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat dalam mendukung Penguatan Pendidikan Karakter.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Ini menjadi variabel antara/moderasi. Artinya, efektivitas dari implementasi manajemen perubahan akan sangat dipengaruhi oleh:

- a. Faktor pendukung seperti: komitmen pimpinan, keterlibatan guru, ketersediaan sumber daya, budaya organisasi yang positif.
- b. Faktor penghambat seperti: resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sarana prasarana, lemahnya koordinasi antar aktor.

- c. Faktor-faktor ini memperkuat atau justru melemahkan proses perubahan yang diimplementasikan.

3. Penguatan Pendidikan Karakter

Ini adalah variabel tujuan/akhir dalam penelitian. Implementasi manajemen perubahan yang efektif dengan dukungan faktor pendukung dan minimalisasi faktor penghambat diharapkan menghasilkan Penguatan Pendidikan Karakter di sekolah-sekolah binaan Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat. Indikator utama dari penguatan karakter ini mengacu pada:

- a. Religius
- b. Nasionalis
- c. Mandiri
- d. Gotong royong
- e. Integritas

(Sesuai dengan nilai-nilai utama dalam Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 tentang PPK).