

INOVASI PENGEMBANGAN KARAKTER DALAM ASPEK EXTRA KULIKULER DI MTs NEGERI SUMBER BUNGUR PAKONG PAMEKASAN 3

Mohammad Thoyyib Madani¹

Triyo Supriyantno

H. Nur Ali

Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang¹

Email: oyibmadani@gmail.com

Abstrak: Pendidikan merupakan proses yang sangat menentukan untuk perkembangan individu dan perkembangan masyarakat. Pendidikan sebagai upaya memanusiakan manusia pada dasarnya adalah upaya mengembangkan potensi individu sehingga dapat menjalani kehidupannya dengan optimal. Dalam pelaksanaan pendidikan ada dua istilah yang biasa kita jumpai yaitu regular dan akselerasi. Penyelenggaraan pendidikan secara reguler dilaksanakan selama ini lebih banyak bersifat massal, yang berorientasi secara kuantitas untuk dapat melayani sebanyak-banyaknya jumlah siswa. Kelemahan yang secara tampak tidak terakomodasinya kebutuhan siswa yang relatif cepat daripada yang lain tidak terlayannya secara baik sehingga potensi yang dimilikinya tidak tersalurkan dan berkembang secara optimal. Keadaan ini menunjukkan bahwa siswa yang berkemampuan luar biasa memerlukan program khusus agar potensi dirinya dapat berkembang secara optimal.

Pendahuluan

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan ini tidak serta merta menjadi sebuah institusi atau lembaga besar yang memiliki kualitas mapan dan meraih prestasi maksimal seperti sekarang ini. Akan tetapi ia adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang memiliki sejarah panjang hingga akhirnya menjadi sebuah lembaga bonafide. Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan, pertama-tama berangkat dari sebuah Pondok Pesantren Sumber Bungur yang terletak di Kampung sumber taman Desa Pakong, Kecamatan Pakong, Kabupaten Pamekasan. Kendatipun demikian, Pondok Pesantren Sumber Bungur bukanlah satu-satunya Pondok Pesantren yang berada di wilayah Kecamatan Pakong.

Pondok Pesantren Sumber Bungur berdiri pada tahun 1921 yang dirintis oleh K.H. Muhammad Khalil (wafat 1950). Beliau masih memiliki hubungan famili dengan Pesantren Sumberanyar dan Banyuanyar. Sepeninggal Kiai Khalil, kepemimpinan pesantren dilanjutkan oleh saudaranya yang bernama K.H. Abd

Majid yang wafat pada tahun 1957. Kemudian pengasuh pesantren dilanjutkan oleh dua orang putranya, yaitu K.H. Achmad Madani dan K.H. Ali Makki (Almarhum). Keduanya pernah mengenyam pendidikan keagamaan di Pondok Pesantren Banyuanyar dan di Buduran Sidoarjo.

Pondok Pesantren Sumber Bungur memiliki kurang lebih 500 santri mukim yang terdiri dari santri putra dan santri putri. Adapun lembaga pendidikan formal yang mula-mula dikelola pada Pondok Pesantren ini adalah Taman Pendidikan Al-Qur'an (1989), Madrasah Ibtidaiyah (1936), Madrasah Tsanawiyah (1960), Madrasah Aliyah (1987). Terkait dengan lembaga formal yang dikelola pada Pondok Pesantren Sumber Bungur ini, awal mula berdirinya Madrasah Tsanawiyah bernama Madrasah Mu'allimin dan pada tahun 1968 berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah. Kemudian pada tahun 1972 sampai sekarang, lembaga pendidikan ini berubah status menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri yang secara otomatis pengelolaannya berada di bawah naungan Pemerintah (dulu Departemen Agama, sekarang Kementerian Agama). Pada tahun 1990 melalui piagam yang ditanda tangangi oleh Menteri Agama, dan serah terimanya di Yogyakarta lembaga pendidikan ini menjadi Madrasah MODEL.

Dalam perkembangannya, MTs Negeri 3 Pamekasan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 673 Tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Jawa Timur, maka MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berubah nama menjadi MTs Negeri 3 Pamekasan. Selain itu MTs Negeri 3 Pamekasan banyak mengalami kemajuan dan peningkatan, baik dari bertambahnya Peserta didik, lengkapnya fasilitas, maupun tambahan staf pengajar yang profesional di bidangnya. Bahkan terdapat beberapa Peserta didik dari luar Pamekasan bahkan dari luar Madura yang memang sengaja datang (ke MTs Negeri 3 Pamekasan) untuk menimba ilmu. Di antara Peserta didik-Peserta didik tersebut

ada yang berasal dari Bali, Bandung, Sidoarjo, Surabaya, Kalimantan, Sulawesi dan beberapa kota lainnya dari luar pulau Madura.¹

Walaupun letaknya jauh dari Kota Pamekasan, yaitu \pm 24 Km, akan tetapi eksistensi MTs Negeri 3 Pamekasan yang memang salah satu lembaga pendidikan Islam terpilih sebagai madrasah percontohan, tetap tidak terpengaruhi oleh letak geografis yang dapat dikatakan jauh dari perkotaan. Sebagai salah satu bukti konkritnya adalah bahwa prestasi yang telah dihasilkan dan kemampuannya berkompetisi dalam keilmuan yang bersifat umum dan agama dengan sekolah dan madrasah lain, terutama sekolah dan madrasah favorit di Kota Pamekasan.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan ini tidak serta merta menjadi sebuah institusi atau lembaga besar yang memiliki kualitas mapan dan meraih prestasi maksimal seperti sekarang ini. Akan tetapi ia adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang memiliki sejarah panjang hingga akhirnya menjadi sebuah lembaga bonafide. Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Pamekasan, pertama-tama berangkat dari sebuah Pondok Pesantren Sumber Bungur yang terletak di Kampung sumber taman Desa Pakong, Kecamatan Pakong, Kabupaten Pamekasan. Kendatipun demikian, Pondok Pesantren Sumber Bungur bukanlah satu-satunya Pondok Pesantren yang berada di wilayah Kecamatan Pakong.²

Pondok Pesantren Sumber Bungur berdiri pada tahun 1921 yang dirintis oleh K.H. Muhammad Khalil (wafat 1950). Beliau masih memiliki hubungan famili dengan Pesantren Sumberanyar dan Banyuanyar. Sepeninggal Kiai Khalil, kepemimpinan pesantren dilanjutkan oleh saudaranya yang bernama K.H. Abd Majid yang wafat pada tahun 1957. Kemudian pengasuh pesantren dilanjutkan oleh dua orang putranya, yaitu K.H. Achmad Madani dan K.H. Ali Makki (Almarhum). Keduanya pernah mengenyam pendidikan keagamaan di Pondok Pesantren Banyuanyar dan di Buduran Sidoarjo.³

¹ Reni Akbar Hawadi, *Akselerasi A-Z Informasi Program Percepatan Belajar Dan Anak Berbakat Intelektual*, (Jakarta: Grasindo Anggota Ikapi, 2006), 113.

² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), 140.

³ Agus Budi Hariyanto, *Waka Kesiswaan MTs Negeri 3 Pamekasan*, Wawancara Online, (27 Juli 2020).

Pondok Pesantren Sumber Bungur memiliki kurang lebih 500 santri mukim yang terdiri dari santri putra dan santri putri. Adapun lembaga pendidikan formal yang mula-mula dikelola pada Pondok Pesantren ini adalah Taman Pendidikan Al-Qur'an (1989), Madrasah Ibtidaiyah (1936), Madrasah Tsanawiyah (1960), Madrasah Aliyah (1987).

Terkait dengan lembaga formal yang dikelola pada Pondok Pesantren Sumber Bungur ini, awal mula berdirinya Madrasah Tsanawiyah bernama Madrasah Mu'allimin dan pada tahun 1968 berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah. Kemudian pada tahun 1972 sampai sekarang, lembaga pendidikan ini berubah status menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri yang secara otomatis pengelolaannya berada di bawah naungan Pemerintah (dulu Departemen Agama, sekarang Kementerian Agama). Pada tahun 1990 melalui piagam yang ditanda tangangi oleh Menteri Agama, dan serah terimanya di Yogyakarta lembaga pendidikan ini menjadi Madrasah MODEL.

Dalam perkembangannya, MTs Negeri 3 Pamekasan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 673 Tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Jawa Timur, maka MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berubah nama menjadi MTs Negeri 3 Pamekasan. Selain itu MTs Negeri 3 Pamekasan banyak mengalami kemajuan dan peningkatan, baik dari bertambahnya Peserta didik, lengkapnya fasilitas, maupun tambahan staf pengajar yang profesional di bidangnya. Bahkan terdapat beberapa Peserta didik dari luar Pamekasan bahkan dari luar Madura yang memang sengaja datang (ke MTs Negeri 3 Pamekasan) untuk menimba ilmu. Di antara Peserta didik-Peserta didik tersebut ada yang berasal dari Bali, Bandung, Sidoarjo, Surabaya, Kalimantan, Sulawesi dan beberapa kota lainnya dari luar pulau Madura.⁴

Walaupun letaknya jauh dari Kota Pamekasan, yaitu ± 24 Km, akan tetapi eksistensi MTs Negeri 3 Pamekasan yang memang salah satu lembaga pendidikan Islam

⁴ Mohammad Holis, Kepala Madrasah MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Online, (1 Agustus 2020)

terpilih sebagai madrasah percontohan, tetap tidak terpengaruhi oleh letak geografis yang dapat dikatakan jauh dari perkotaan. Sebagai salah satu bukti konkritnya adalah bahwa prestasi yang telah dihasilkan dan kemampuannya berkompetisi dalam keilmuan yang bersifat umum dan agama dengan sekolah dan madrasah lain, terutama sekolah dan madrasah favorit di Kota Pamekasan.

Periodeisasi Kepemimpinan Madrasah MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan

1. Periode Pertama (1975-1989) Drs. H. Moh Ghozali

Mulai merintis lokasi pembelajaran keluar dari lokasi semula yakni Pondok Pesantren Sumber Bungur, dimana sebelumnya masih meminjam gedung milik MI Bustanul Muftadiin Sumber Bungur, dengan didukung oleh pengasuh Ponpes Sumber Bungur (KH. Achmad Madani), dan proses tanah wakaf yang kemudian dibangun gedung baru MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan (sekarang MTs Negeri 3 Pamekasan).

Sedang input Peserta didik berasal dari Pondok Pesantren Sumber Bungur dan masyarakat pedesaan yang mempunyai penghasilan ekonomi menengah kebawah. Prestasi yang diraih pada era kepemimpinan Kepala MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan adalah dibidang gerakan pramuka yang sampai mencapai tingkat nasional.

2. Periode kedua (1989-1996) Drs. H Ahmad

Pada periode kepemimpinan ini, MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan mulai berbenah dan menambah beberapa fasilitas penunjang pendidikan, seperti dibangunnya gedung perpustakaan, ruang keterampilan dan laboratorium IPA serta 9 (sembilan) ruang baru. Sebagian besar Peserta didik yang menempuh pendidikan di MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berasal dari masyarakat luar pesantren, sehingga dapat meningkatkan kuantitas Peserta didik dan kualitas pembelajaran, dan dapat menyeleksi peserta didik sesuai prosedur.

Prestasi yang diraih pada masa kepemimpinan ini adalah ditunjuknya MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan sebagai madrasah MODEL dari 54 madrasah se Indonesia dan 5 Madrasah di Jawa Timur, sehingga peningkatan demi

peningkatan baik dari sisi kualitas dan kuantitas Peserta didik dapat berjalan sesuai RENSTRA yang dikembangkan pada kepemimpinan ini.

3. Periode ketiga (1996-2001) Drs. H. Achmad Hadhori

Pada era ketiga merupakan masa penuh tantangan, karena pada masa ini MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan telah menyanggah status sebagai madrasah MODEL. Berbagai inovasi dilakukan oleh kepemimpinan dimasa periode ketiga ini, seperti perluasan dua bidang lahan, menambah enam Ruang Kelas Baru(RKB), pembangunan lab. Bahasa. Dari segi prestasi periode ini mampu membawa Marching band Al faroby meraih prestasi yang sangat membanggakan. Selain itu prestasi bidang non akademik lainnya juga diraih oleh Peserta didik-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan pada masa ini.

4. Periode keempat (2001-2003) Drs. H. Moh. Bachri

Keempat ini adalah sebuah periode tersingkat dalam sejarah kepemimpinan MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan dengan durasi sekitar duatahun. Terdapat beberapa hal yang dicapai pada masa ini antara lain; Penambahan tiga RKB, dan prestasi bidang non akademik yang diraih oleh Peserta didik-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan

5. Periode kelima (2003-2008) Drs. Ach Sihabudin Muchtar

Tonggak inovasi Kurikulum dan pembelajaran sangat terasa dimasa kepemimpinan pemimpin berkharismatik ini. Berbagai strategi pengembangankurikulum dan pembelajaran diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru guna meningkatkan prestasi Peserta didik. Hasilnya, berbagai prestasi Peserta didik dibidang akademik dan non akademik diraih oleh Peserta didik-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan. Pada bidang saranaterdapat beberapa capaian diantaranya; penambahan dua RKB, Penambahan lab. Bahasa 2, pengadaan 15 unit komputer. Selain itu, pada periode ini telah dibuka tiga kelas program (akselerasi, unggulan, reguler).

6. Periode keenam (2008-2013) Drs. H.M Ali Husnan, M. Pd.I

Pada periode kepemimpinan ini adalah masa bersejarah bagi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan, karena pada periode ini MTs Negeri Sumber

Bungur Pamekasan mampu menorehkan prestasi akademik internasional. Beberapa orang Peserta didik-siswi MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan mampu membawa berbagai medali dari berbagai olimpiade internasional yang dilaksanakan di Singapura, China, India, Canada, dan Australia. Selain itu, pada pemenuhan sarana prasarana pada era ini telah melakukan penambahan dua RKB, rehabilitasi delapan ruang kelas, pembangunan Musholla, pengadaan alat band, pengadaan 10 unit komputer.

7. Periode ketujuh(2013-sekarang) H. Mohammad Holis, S. Ag, M.Si

Sejarah baru dalam dunia pendidikan MTs Negeri 3 Pamekasan. Karena dari sekian periode kepemimpinan MTs Negeri 3 Pamekasan, periode ini adalah kepala madrasah termuda yang dimiliki MTs Negeri 3 Pamekasan. Pada masa kepemimpinan ini terdapat beberapa prestasi yang telah dicapai diantaranya dibidang inovasi kurikulum, pembelajaran dan layanan inovatif dengan penganan layanan PDCI (Peserta Didik Cerdas Istimewa), penganan Penguatan Kualitas SDM pendidik dan peserta didik, Penganan kampung pendidikan Sumber Bungur, Penganan kartu Three fungsi (Kartu Pelajar, Kartu Perpustakaan, dan ATM).

Dari aspek sarana dan prasana pada periode ini telah melakukan penambahan dua RKB, rehabilitasi 9 ruang kelas, rehabilitasi ruang guru, penambahan 10 unit komputer dan 2 unit LCD TV, Pembangunan perpustakaan modern, Pengklasifikasian ruang laboratorium (IPA, Bahasa/Multimedia, Komputer, Matematika). Sebagai sebuah madrasah yang peduli terhadap lingkungan, maka pada masa ini telah dibangun taman bunga diberbagai lokasi strategis di lingkungan madrasah untuk rencana strategis jangka menengah sebagai madrasah adiwiyata. Selain pembangunan fisik dalam bentuk taman bunga, sebagai daya dukung madrasah adiwiyata maka telah disusun pula kurikulum madrasah yang berbudaya adiwiyata.

Beberapa orang Peserta didik MTs Negeri 3 Pamekasan saat ini mampu membawa berbagai medali dari olimpiade internasional yang digelar di Singapura, Thailand dan Australia. Yang tidak kalah penting pada masa ini telah

mampu mensertifikasi seluruh aset tanah MTs Negeri 3 Pamekasan. Sebagai Juara Umum Madrasah dalam Ajang Kompetensi Seni dan Olahraga 2015 tingkat Provinsi Jawa Timur. Sebagai Juara 1 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Kabupaten tahun 2016 Sebagai Juara 2 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Jawa Timur tahun 2016 Sebagai Juara 1 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Kabupaten tahun 2017. Sebagai Juara 1 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Jawa Timur tahun 2017, Sebagai Juara 1 dalam Kompetisi Kepala Madrasah Tsanawiyah Berprestasi Tingkat Nasional tahun 2017.

Langkah-Langkah Melakukan Perubahan (Inovasi)

Spirit menggerakkan perubahan atau transformasi menjadi kunci keberhasilan di era disrupsi saat ini. Tolok ukur seseorang itu pemimpin sejati atau sekadar berposisi atau berjabatan pemimpin terletak pada perubahan atau perbaikan yang telah dan sedang dilakukannya. Namun, menggerakkan perubahan tidaklah mudah karena dua alasan berikut ini. Pertama, banyak pemimpin perusahaan yang terbiasa dengan pengambilan keputusan yang lambat karena dibatasi berbagai aturan. Pada saat yang sama, teknologi berkembang begitu cepat sehingga banyak perusahaan yang akhirnya ketinggalan dan semakin sulit untuk mengikuti perubahan. Kedua, banyak pemimpin yang tidak terlatih mengambil risiko. Terlebih, kalau sudah merasakan kesuksesan dengan bisnis model yang lama. Memang kreativitas dan inovasi menuntut keberanian kita untuk keluar, bahkan secara sadar merusak kotak berpikir lama dan membuat kotak berpikir yang baru. Seperti yang dikatakan Albert Einstein, "Kita tak bisa memecahkan masalah menggunakan pemikiran yang sama ketika kita menciptakan masalah tersebut".⁵

Lalu, apa yang harus dilakukan? Pertama, memahami realitas yang ada (understanding). Kedua, menyesuaikan diri dengan realitas tersebut (adjusting). Seperti nasihat Max De Pree, "Tanggung jawab pertama seorang pemimpin adalah

⁵ Poerwadarminta, Kamus umum bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976) hlm.1025

memahami realitas saat ini. Terakhir adalah mengucapkan terima kasih. Di antaranya, pemimpin adalah seorang pelayan.” Dengan kata lain, para pemimpin haruslah membuka mata dan telinga lebar-lebar untuk menyadari dan menerima bahwa dunia bisnis sudah di era disruption dan digitalisasi. Kembangkanlah pemikiran bahwa realitas baru ini merupakan tantangan sekaligus peluang dan mulailah melangkah nyata. Jika perlu, tinggalkan bisnis lama dan rekrut digital talent untuk mulai masuk ke platform baru.⁶

Masa depan sebenarnya penuh ketidak-pastian dan sulit diprediksi, seperti dikemukakan oleh Roy Amara bahwa “the future is largely unknowable”, atau seperti ungkapan Shane bahwa “makin jauh seseorang melihat ke depan, makin kabur kelihatannya hari esok itu”. Demikian pula Peat dan Briggs menggambarkan masa depan tersebut bersifat chaos (keos atau kacau). Dengan kondisi masa depan tersebut, maka kepemimpinan menjadi faktor kunci untuk mengarungi perkembangan dunia yang cepat berubah. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan.

Hoy dan Miskel mengemukakan bahwa perilaku yang berorientasi pada perubahan terdiri atas pemindaian dan penginterpretasian berbagai peristiwa eksternal, mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, merancang program-program inovatif, menyerukan perubahan, dan menciptakan koalisi untuk mendukung dan mengimplementasikan berbagai perubahan. Orientasi tindakan ini berkonsentrasi pada adaptasi terhadap perubahan lingkungan, membuat perubahan pokok pada tujuan, kebijakan, prosedur dan program, serta mengupayakan komitmen untuk berubah.⁷

Ada sejumlah hal yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin dalam menciptakan perubahan.

1. Ketidak pastian perubahan. Perubahan menghadapi ketidakpastian(uncertainty), pemimpin menghadapi masa yang akan datang yang penuh ketidak pastian. Pemimpin tidak mengetahui persis apa yang akan

⁶ Eloy Zalukhu, I'm A Leader, (Jakarta: Gramedia, 20170), hlm.8-10

⁷ Munir, Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (Bandung: Alfabeta, 2008), 27

dihadapinya di masa yang akan datang. Banyak variabel perubahan yang harus diperhitungkan dan diwaspadai oleh pemimpin dan para pengikutnya. Perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang sering berlangsung sangat cepat dan tidak dapat diketahui sebelumnya (unpredictable). Ketidakpastian hanya dapat diperkecil dan tidak dapat dihilangkan sama sekali.

2. Resistensi perubahan. Dalam upaya mengubah keadaan, pemimpin sering menghadapi resistensi dari sejumlah anggota organisasi dan mereka yang berada di lingkungan eksternal organisasi. Pemimpin harus mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan yang ia lakukan.
- c. Manajemen perubahan. Untuk menciptakan perubahan, pemimpin harus memahami manajemen perubahan. Pemimpin merencanakan perubahan-menentukan tujuan perubahan, mempersiapkan sumber-sumber perubahan (man, money, material and method) menentukan dan melaksanakan aktivitas perubahan serta mengevaluasi hasilnya.

John. P. Kotter mengemukakan tahapan untuk melaksanakan perubahan.

Tahapan tersebut terdiri dari delapan tahapan sebagai berikut:⁸

- a. Tahapan pertama, membangkitkan rasa urgensi (establishing a sense of urgency). Jika perubahan dalam lingkungan terjadi secara gradual dan tak terjadi krisis yang nyata, banyak orang yang gagal untuk mengenalcaman atau peluang yang muncul. Peran penting pemimpin adalah membujuk para orang kunci dalam organisasi mengenai kebutuhan akan perubahan besar dalam organisasi bukan penyesuaian inkremental. Untuk memobilisasi perubahan besar yang dikemukakan sangat esensial, untuk menjelaskan mengapa mereka diperlukan, dan untuk menciptakan perasaan perlunya perubahan. Pemimpin menjelaskan kepada mereka mengapa jika tidak berubah akan lebih mahal dari para perubahan yang diusulkan.

⁸ Agung Surya Dwianto, Penerapan 8 Langkah Perubahan Organisasi Dari Kotter's Dalam Rangka Mengembangkan Inovasi di PT. Pos Indonesia Untuk Menjaga Eksistensi dan Daya Saing Pelayanan Publik, Jurnal Benchmarking Vol.3 No.1 Januari 2019, Hlm. 162-165

- b. Tahap kedua, membentuk koalisi pengarah yang kuat (forming a powerful guiding coalition), yaitu orang-orang yang akan menjadi pelopor perubahan. Perubahan yang sukses memerlukan upaya kooperatif oleh orang-orang yang mempunyai kekuasaan yang memfasilitasi atau menghalangi perubahan. Dukungan koalisi akan lebih penting dalam organisasi yang pluralistik yang mempunyai kepemimpinan kolektif (misalnya rumah sakit, universitas, asosiasi profesional) daripada organisasi bisnis hierarkikal di mana manajer puncak mencukupi untuk memberi otoritas perubahan. Dukungan juga diperlukan oleh manajer tengah dan manajer bawah.
- c. Tahap ketiga, yakni mengembangkan visi dan strategi (creating a vision). Ketika membahas kebutuhan perusahaan untuk berubah dan tantangan-tantangan yang akan dihadapi, terdapat banyak ide serta solusi yang terpikirkan. Semuanya harus dirangkai menjadi suatu proyeksi visi agar para karyawan dapat dengan mudah mengingat dan menjiwai proses perubahan yang mesti dilakukan.
- d. Tahap keempat, mengkomunikasikan visi perubahan (communicating the vision). Mengomunikasikan suatu visi jelas mengenai benefit yang akan diperoleh dari perubahan. Jika diperlukan untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi, suatu visi mengenai apa yang akan dilakukan oleh perubahan untuk mencapai objektif dan nilai-nilai bersama sangat penting untuk memperoleh komitmen untuk perubahan.
- e. Tahap kelima : menggerakkan, mendukung, dan memberdayakan lebih banyak orang untuk tidak sekedar mendukung, melainkan bertindak atau berbuat menjalankan visi tersebut (empowering others to act on the vision). Memberdayakan orang-orang yang kompeten untuk membantu perencanaan dan melaksanakan perubahan-perubahan besar tampaknya kurang sukses jika manajemen puncak mencoba untuk mandikte secara rinci bagaimana perubahan dilakukan dalam setiap bagian dari organisasi. Jika mungkin rincian pelaksanaan perubahan didelegasikan ke manajemen bawah.

- f. Tahap keenam, merencanakan dan mengusahakan keuntungankeuntungan jangka pendek (*planning for and creating short-terms wins*). Pelaksanaan program transformasi dapat dimotivasi dengan beberapa kemenangan kecil sebelum mencapai kesuksesan besar dalam proses perubahan. Istilahnya, membuat tonggak penanda untuk mengetahui sudah seberapa dekat kita dengan tujuan utama.
- g. Tahap ketujuh, setelah bukti-bukti jangka pendek semakin banyak dihasilkan, maka selanjutnya adalah mengkonsolidasikan pencapaianpencapaian yang ada dan mendorong lebih banyak lagi perubahan (*consolidating improvement and producing still more change*). Setiap kemajuan yang telah dicapai, maka manajemen perlu mengevaluasi dan menganalisis aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Penguatan perubahan dilakukan dengan mengarahkan program transformasi menuju peningkatan kualitas secara terus-menerus. Dalam tahapan ini, kreativitas dari setiap karyawan diharapkan oleh manajemen untuk dapat menciptakan suatu inovasi yang bisa semakin menguatkan dan memajukan momentum perubahan.
- h. Tahap kedelapan, melembagakan pendekatan- pendekatan baru tersebut ke dalam kultur organisasi (*institutionalizing new approaches*). Di langkah terakhir ini, hasil dari proses perubahan diharapkan bisa bertahan lama dan terus berjalan dalam satu program transformasi yang berkelanjutan. Penanaman budaya adalah suatu keniscayaan dalam tahap ini. Usaha dalam mengamalkan budaya organisasi yang dikerjakan secara terus-menerus dikawal oleh para pemimpin perusahaan berdasarkan nilai-nilai yang dianut bersama. Pengejewantahan budaya ini berupa aplikasi sehari-hari dari visi transformasi.

Selain itu, strategi atau upaya pemimpin juga berpengaruh terhadap berhasilnya sebuah rencana perubahan. Ketidakmampuan pemimpin dalam menyusun strategi perubahan dapat berakibat pada kegagalan. Menurut Wibowo ada beberapa strategi yang dapat digunakan oleh pemimpin perubahan antara lain: 1) Melakukan akselerasi (percepatan) perubahan di masa depan; 2) Pemimpin harus

menjadi sentral (pusaran/motor) perubahan; 3) Memiliki langkah-langkah yang jelas dalam memimpin perubahan; 4) Menyeimbangkan antara perubahan dan kontinuitas; dan 5) Meningkatkan kepuasan pekerja. Melalui peran dan strategi yang digunakan oleh pemimpin, maka akan tercipta sebuah inovasi-inovasi yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Suharsaputra, menjelaskan inovasi pendidikan melingkupi segala sesuatu kebaruan yang mampu membawa lembaga pendidikan menjadi lebih bermutu dalam menyelenggarakan proses pendidikan atau pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, yang tercermin dari output lulusan yang berprestasi, maupun outcome yang bermanfaat bagi masyarakat.⁹

Perubahan tidak seperti mengendarai mobil mewah di jalan tol yang lurus dan lebar. Perubahan seperti mengendarai mobil di jalan berbatu dan berlumpur licin yang sedang dibangun. Pemimpin sebagai sopir perlu mengendarai, mengarahkan mobil perubahan dengan penuh kehati-hatian agar tidak terperosok dan kepaten di jalan tersebut.¹⁰ Perubahan tidak akan diperoleh dengan membentuk diri pribadi yang takut pada risiko. Karena sesungguhnya menjauh dari risiko akan menanggung terjadinya risiko di kemudian hari. Dan pemimpin merupakan mereka yang dibentuk dan membentuk diri untuk siap dalam menghadapi risiko. Kepemimpinan dipercaya sebagai suatu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Artinya dengan kapasitas kepemilikan ilmu kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin maka perubahan dapat dilakukan. Kepemimpinan pada era perubahan seyogianya bertipekan pemimpin visioner dengan menetapkan tujuan masa depan organisasi secara profesional. Hal ini dituntut oleh situasi dan kondisi saat ini yang menginginkan adanya visi bagi organisasinya sebagai antisipasi dan proyeksi bagi masa depan yang tidak menentu. Sebuah visi dibangun atas dasar keinginan untuk melakukan perubahan, dan misi bertugas mendampingi untuk mewujudkan visi tersebut.

⁹ Anna et-al, *Kepemimpinan Perubahan*, hlm. 359.

¹⁰ Wirawan, *Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 70-73

Dalam perspektif ilmu manajemen kepemimpinan ada beberapa tujuan yang diharapkan pada saat perubahan itu dilakukan, yaitu sebagai berikut: 1) Diharapkan organisasi bisa beradaptasi secara cepat dengan perubahan yang terjadi, sehingga berbagai persoalan yang bisa terjadi di kemudian hari telah teratasi atau dapat diminimalisir; 2) Perubahan yang dilakukan pada sisi manajemen bertujuan untuk menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan itu diharapkan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profit yang akan diterima; 3) Penerapan manajemen perubahan diharapkan dapat menampung berbagai keinginan karyawan secara jauh lebih aspiratif. Dengan dampak yang dirasakan oleh pihak manajemen mampu membangun loyalitas lebih dari karyawan ke perusahaan; dan 4) Diharapkan terciptanya suatu efisiensi dan efektivitas yang lebih baik di kemudian hari. Sehingga beberapa sisi yang dianggap tidak efektif dan efisien dapat dihilangkan pada perusahaan.¹¹

Seorang pemimpin yang ingin melakukan perubahan dalam konteks ini, akan berperan sebagai seorang agen perubahan. Seorang agen perubahan dituntut untuk selalu waspada terhadap situasi atau orang yang membutuhkan perubahan, selalu terbuka terhadap gagasan-gagasan yang cemerlang, dan mampu mendukung implementasi dari gagasan baru tersebut dalam praktik nyata. Dari tuntutan tersebut jelas bahwa seorang agen perubahan bukanlah tipe pemimpin yang hanya sekedar siap merespons perubahan, tetapi juga pemimpin yang siap melakukan perubahan, tetapi juga pemimpin yang siap melakukan perubahan itu sendiri ketika dirasa perlu.

Psikolog Kurt Lewin telah memformulasikan penjelasan klasik tentang bagaimana mengimplementasikan perubahan dalam menghadapi resistensi ini. Bagi Lewin, semua perilaku dalam organisasi adalah produk dari dua jenis kekuatan, mereka yang berjuang untuk mempertahankan status quo dan mereka yang mendorong perubahan. Karena itu, mengimplementasikan perubahan berarti memperlemah status quo atau memperlemah perubahan. Proses perubahan Lewin terdiri dari tiga tahap: melelehkan (Unfreezing), menggerakkan (Moving), membekukan kembali (Refreezing). Pertama, unfreezing. Melelehkan berarti

¹¹ Irham Fahmi, Pengantar Ilmu Kepemimpinan, (Depok Rajawali Pers, 2018), hlm. 32-33

mengurangi kekuatan yang berjuang untuk mempertahankan status quo, biasanya dengan menghadirkan masalah provokatif atau peristiwa yang membuat orang-orang mengetahui adanya kebutuhan terhadap perubahan dan mencari solusi. Kedua, *moving*. Menggerakkan berarti mengembangkan perilaku, nilai dan sikap yang baru, kadang kala melalui perubahan-perubahan struktural dan kadangkadang melalui sejumlah perubahan mendasar dari SDM dan teknik pengembangan. Tahapan ini bertujuan untuk mengubah perilaku orang. Ketiga, *refreezing*. Lewin mengasumsikan bahwa organisasi cenderung untuk kembali pada cara mereka yang lama dalam melakukan berbagai hal, kecuali mendorong perubahan itu sendiri. Bagaimana melakukan hal ini? Sederhana, yakni dengan “pembekuan kembali” organisasi ke dalam titik *equilibrium*nya yang baru. Secara spesifik, Lewin menyarankan mengimplementasikan sistem dan prosedur baru untuk mendukung dan memelihara perubahan tersebut. Jika menggunakan terminology Kotter para pemimpin itu melakukan pola inti perubahan: *see, feel dan change*. Mereka melihat dan menemukan (*see*) masalah utama yang dihadapi masyarakat di daerahnya, mereka merasakan (*feel*) betapa permasalahan yang ada di masyarakat tersebut membutuhkan penanganan serius, lalu mereka melakukan perubahan (*change*).¹²

Bentuk Pengembangan Karakter di MTs Negeri 3 Sumber Bungur Pamekasan

1. Menteladani Akhlaq Nabi Muhammad Saw dalam rangka memperingati Maulid Nabi Muhammad Saw

Bulan Rabiul Awal dalam kalender Hijriah atau bulan Maulid begitu orang Madura menyebutnya, merupakan salah satu bulan yang istimewa bagi masyarakat Madura. Di bulan ini, sebagian besar masyarakat Madura melaksanakan peringatan kelahiran junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Bagi masyarakat Madura, peringatan ini merupakan wujud syukur kehadiran Allah SWT karena telah mengutus Nabi terbaik dari seluruh makhluk, Nabi Muhammad SAW. Madrasah Negeri 3 Pamekasan beserta seluruh civitas didalamnya, pada tanggal 30 November 2017, bertempat di Masjid Ponpes

¹² Mariman darto, Memimpin Perubahan, Jurnal Borneo Administrator / Volume 10 / No. 1 / 2014.

Sumber Bungur Pakong, ikut melaksanakan peringatan kelahiran Nabi Muhammad SAW. Sekitar lebih dari 1200 peserta didik MTsN 3 Pamekasan, beserta para guru dan petugas TU ikut meramaikan kegiatan yang diisi dengan penyampaian tausiah oleh KH. Alawi Faqih.

Banyak hal yang disampaikan dalam tausiah tersebut, terutama bagaimana kemuliaan sosok Nabi Muhammad SAW dalam tingkah laku dan perkataan beliau sehari-hari, sehingga sudah sepatutnya jika sosok yang semestinya kita teladani, kita panuti, dan layak kita tiru adalah sosok Nabi Muhammad Saw. Adanya degradasi moral akhir-akhir ini salah satu penyebabnya adalah, para pelaku kegiatan amoral tersebut tidak memiliki sosok yang bisa mereka teladani. Hati dan jiwa mereka seakan-akan disekat oleh tembok dosa yang menghalangi nur kasih sayang dan kebaikan Baginda Rasul, Muhammad SAW.

Peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW kali ini, dijadikan cara dalam menggali potensi-potensi kebaikan universal yang dapat diterapkan pada kehidupan nyata. Hal ini sangat penting agar nilai-nilai luhur bangsa yang sebenarnya berakar pada nilai-nilai agama dapat menjadi kekuatan bangsa ini dalam membentengi diri terhadap pengaruh buruk atau dampak negatif era globalisasi.

Peringatan Maulid Nabi Muhammad s a w tahun ini, merupakan wujud kerjasama MTsN 3 Pamekasan dengan teman-teman mahasiswa STAIN Pamekasan yang sedang melaksanakan PPL dan magang. Kegiatan ini sekaligus menutup kegiatan PPL dan Magang yang telah mereka laksanakan selama 40 hari. Tentunya banyak hal yang telah teman-teman mahasiswa dapat selama kegiatan PPL dan Magang, baik yang menyedihkan atau yang menyenangkan. Semoga apa yang mereka dapat dari MTsN 3 Pamekasan menambah khazanah keilmuan mereka sehingga lebih percaya diri dalam menyelesaikan studi mereka nantinya. Kami, mewakili Keluarag Besar menyatakan selamat dan sukses bagi teman-teman mahasiswa yang telah berperan aktif dalam perayaan Maulid Nabi Muhammad swt kali ini serta selama 40 hari bekerjasama baik dengan madrasah. Tak lupa juga kami atas nama MTsN 3 Pamekasan

mengucapkan maaf yang sebesar-besarnya pada para mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan PPL dan magang jikalau terdapat kekeliruan selama ini.

Implikasi Kegiatan Ekstrakurikuler Tahfidz Dalam Mengembangkan Sikap Relegius Siswa

Jalur pendidikan salah satunya adalah pendidikan yang bersifat kompleks, yaitu meliputi aspek didaktis, pedagogis, psikologis dan administratif. Aspek pedagogis ini merujuk kepada sebuah kenyataan bahwa pendidikan di sekolah dilaksanakan dalam lingkungan yang didalamnya pendidik itu harus membimbing serta mengarahkan siswa untuk melaksanakan aktivitas belajarnya.¹³

Salah satu usaha pendidik dalam mengarahkan siswa untuk mendekatkan siswa kepada aktivitas atau kegiatan yang bermutu dan memberi sumbangsih yang baik untuk siswa yaitu dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler di sekolah/madrasah. Lembaga pendidikan Islam berpijak untuk mencapai cita-cita yang ideal, idealitas Islam dijadikan daya pokok tugas dan tanggung jawab kultural edukatifnya. Maka jelaslah bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang berkembang dalam masyarakat merupakan cermin dari idealitas umat, sekaligus dalam taraf tertentu ia dapat menjadi pendobrak kejumudan atau kemunduran idealitas umat itu sendiri. Pada suatu tahap perkembangan masyarakat tertentu, lembaga-lembaga pendidikan Islam menjadi pembangkit semangat dan dinamika umat yang terpancar dari sumber idealitas ajaran Islam yang dianalisis dan dikembangkan oleh lembaga tersebut.¹⁴

Kehadiran kegiatan ekstrakurikuler tahfidz sangat diperlukan oleh siswa terlebih kepada siswa yang hidup dalam era globalisasi ini, era yang bisa dikatakan sangat mempermudah siswa belajar apapun dan juga bisa menjadi salah satu alasan mempersulit siswa untuk giat untuk belajar, terlebih kepada aspek spritualnya, kepada ilmu agamanya. Karena dalam era globalisasi ini semua pengetahuan bisa siswa akses dengan mudah dan dipelajarinya, entah itu pengetahuan yang

¹³ Muchlis Solichin, Psikologi Belajar Dengan Pendekatan Baru, (Surabaya, Pena Salsabila, 2017), 1.

¹⁴ Dahwadin, Motivasi dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, 5-6

bermanfaat untuk dirinya ataupun pengetahuan yang mampu membahayakan untuk dirinya. Semuanya ada di dalam era globalisasi ini. Maka dari itu peran pendidik di sini harus pandai mengarahkan siswa kepada hal-hal yang positif. Dengan berbagai cara dan pemikiran, pendidik harus menjadi penggerak untuk siswa agar lebih dekat lagi kepada hal-hal kebaikan. Seperti keberadaan kegiatan ekstrakurikuler tahfidz.

Siswa akan terjun seerta hidup bersosial di dalam masyarakat, karena itu para pendidik perlu mengomunikasikan persoalan sosial, etik dan konsekuensi politik dari suatu perbuatan. Pendidik harus mampu menyadari, bahwa emosi pendidikan adalah menjadikan peserta didik yang bermoral dan religius.¹⁵ Dengan segala peraturan yang sudah disediakan oleh sekolah/madrasah masih saja banyak siswa yang melanggar peraturan tersebut. Hal itu terjadi karena banyak sekali godaan dalam era globalisasi ini yang mampu menghantui kalangan peserta didik. Maka dari itu kegiatan ekstrakurikuler tahfidz hadir sebagai media untuk mengembangkan potensi diri siswa, selain itu implikasi kegiatan ekstrakurikuler tahfidz diharapkan mampu mengangkat dan mengharumkan nama sekolah dengan prestasi yang dimiliki siswa dengan adanya ekstrakurikuler tahfidz. Implikasi kegiatan ekstrakurikuler tahfidz selain hanya menjadikan siswa memiliki sikap religius yang kokoh juga mampu memberikan kontribusi tersendiri kepada integritas dan mutu sekolah atau madrasah itu sendiri. Potensi anak pasti beragam dan sangat memungkinkan kecerdasan tersebut dapat diasah melalui berbagai kegiatan yang ada di dalam ekstrakurikuler, diantaranya ekstrakurikuler tahfidz. Dengan demikian pengelolaan ekstrakurikuler yang baik akan membuahkan hasil yang baik dan tujuan akan tercapai dengan baik pula.

Seorang psikolog agama William James, berpendapat bahwa seseorang yang mempunyai komitmen terhadap pemahaman agamanya yang dianutnya, maka akan dominan memiliki jiwa yang lebih kuat dan sehat. Situasi seperti ini akan ditampakan dari sikap seseorang yang selalu positif dalam setiap pekerjaannya.¹⁶

¹⁵ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan, Aplikasi, Strategi dan Inovasi*, (Jakarta: Kencana, 2018), 18.

¹⁶ Dahwadin, *Motivasi dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, 9.

Implikasi kegiatan ekstrakurikuler tahfidz sangat mempunyai peran dan pengaruh yang sangat besar untuk kemajuan madrasah terlebih untuk siswasiswanya itu sendiri. Sekolah/madrasah dikatakan maju dan berkembang ketika siswa-siswanya dikenal akan kecerdasannya dan sikapnya yang baik. Ekstrakurikuler tahfidz sengaja dihadirkan untuk membantu siswa merasakan efek positif yang ada di dalam kegiatan ekstrakurikuler tahfidz. Akan tetapi siapa sangka implikasi dari kegiatan ekstrakurikuler tahfidz di sini, antara anak yang satu dengan yang lainnya tidak akan sama dalam memperoleh hasilnya. Semua itu sesuai dengan proses dari siswa itu sendiri. Siapa yang menanam, menabur benih dan merawatnya maka dia yang akan merasakan hasilnya. Siswa yang benar-benar berproses dengan sungguh-sungguh dalam kegiatan ekstrakurikuler tahfidz tidak akan sama dengan siswa yang prosesnya hanya semata-mata main-main saja. Kegiatan ekstrakurikuler tahfidz sengaja diadakan untuk memancing siswa dan mengajak siswa agar waktu yang dimiliki siswa tidak terbuang sia-sia, terlebih jika waktu yang siswa miliki akan digunakan dalam hal yang tidak bermanfaat. Selain menjadikan siswa yang cinta dan lebih dekat lagi dengan Al-Qur'an, warisan terbesar umat Islam, yaitu juga ingin menjadikan siswa yang memiliki sikap relegius, terlebih di dalam era globalisasi ini, pemerosotan akhlaq para pemuda dan kenakalan remaja semakin merajalela.

Budaya relegius merupakan sesuatu hal yang sangat penting yang harus diciptakan di dalam sebuah lembaga pendidikan. Karena lembaga pendidikan juga termasuk salah satu lembaga yang mentransformasikan pendidikan nilai. Budaya relegius juga merupakan suatu wahana untuk mentransfer nilai kepada siswa. Tanpa adanya budaya relegius maka pendidikan akan kesulitan untuk mentransfer nilai kepada siswa. Karena pembelajaran di dalam kelas rata-rata hanya menggembleng aspek kognitif siswa saja.¹⁷

Implikasi dari kegiatan ekstrakurikuler tahfidz sudah dirasakan oleh siswa, seperti memiliki sikap yang sopan dan santun dimanapun mereka berada, selalu jujur dengan apapun kondisinya, tidak pernah takut menyatakan kebenaran

¹⁷ Muhammad Fathurrohman, Budaya Relegius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, 104

walaupun itu akan menyakitkan untuk orang lain atau bahkan untuk dirinya sendiri, saling menghormati satu sama lain tanpa memandang status dll. Keterbiasaan dalam hal-hal yang dipenuhi oleh kegiatan yang berbau positif pastinya juga menghasilkan hal yang positif pula serta sebaliknya. Makna kata religiutas juga merupakan typical manusia yang memiliki kepribadian relegius di mana diartikan sebagai identitas dalam diri seseorang yang memiliki ciri khas dimana seseorang menampilkan tingkah lakunya yang selalu baik secara lahiriyah maupun sikap batinnya. Tingkah laku lahiriah adalah tingkah laku yang tampak dari panca penglihatan kita seperti cara berbicara dengan temannya atau gurunya. Sedangkan sikap batin adalah sikap yang tidak tampak dari panglihatan kita seperti sikap penyabar.¹⁸

Menjungjung sikap saling menghargai sesama lain, saling menghormati termasuk nilai universal yang terkandung di dalam ajaran semua agama di dunia. Pendidikan Islam juga menumbuhkembangkan kesadaran bahwa kedamaian dalam mengandalkan sikap saling menghargai antar penganut agama-agama di seluruh dunia Menjungjung sikap saling menghargai sesama lain, saling menghormati termasuk nilai universal yang terkandung di dalam ajaran semua agama di dunia. Pendidikan Islam juga menumbuhkembangkan kesadaran bahwa kedamaian dalam mengandalkan sikap saling menghargai antar penganut agama-agama di seluruh dunia.¹⁹

Kejujuran juga termasuk kunci sebuah keberhasilan dalam bekerja. Sesuatu yang dibangun dengan sebuah kejujuran entah itu dalam hubungan dengan orang lain ataupun dalam bekerja, semua pasti akan berujung dengan baik serta memberikan kemudahan. Sebaliknya, ketidak jujuran akan menjadikan seseorang dalam kondisi kesusahan yang berlarut-larut.²⁰ Dengan efek yang didapatkan berupa sikap saling menghargai dan menghormati, serta kejujuran yang tiada takut dalam semua kondisi, dengan ini siswa akan siap untuk mendengarkan perspektif

¹⁸ Akmal Hawi, *Seluk Beluk Jiwa Agama*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2014), 95.

¹⁹ Asamun Sahlan, *Religiutas Perguruan Tinggi Potret Pengembangan Tradisi Keagamaan di Perguruan Tinggi Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2012), 54.

²⁰ Asmaun Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah (Upaya Mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi)*, 67.

suara pendapat orang lain bahkan dari orang-orang yang agamanya tidak sama dengannya. Serta bisa selamat akan dari semua permasalahan yang menyimpannya dengan bekal kejujuran yang kuat. Semua efek yang berupa sikap relegius akan menghantarkan siswa kepada manusia yang seutuhnya sesuai agama yang dianutnya serta ajaran yang di telah diajarkan dalam agamanya.

Kesimpulan

Dalam perkembangannya, MTs Negeri 3 Pamekasan berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 673 Tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Jawa Timur, maka MTs Negeri Sumber Bungur Pamekasan berubah nama menjadi MTs Negeri 3 Pamekasan. Selain itu MTs Negeri 3 Pamekasan banyak mengalami kemajuan dan peningkatan, baik dari bertambahnya Peserta didik, lengkapnya fasilitas, maupun tambahan staf pengajar yang profesional di bidangnya. Bahkan terdapat beberapa Peserta didik dari luar Pamekasan bahkan dari luar Madura yang memang sengaja datang (ke MTs Negeri 3 Pamekasan) untuk menimba ilmu. Di antara Peserta didik-Peserta didik tersebut ada yang berasal dari Bali, Bandung, Sidoarjo, Surabaya, Kalimantan, Sulawesi dan beberapa kota lainnya dari luar pulau Madura.

Jalur pendidikan salah satunya adalah pendidikan yang bersifat kompleks, yaitu meliputi aspek didaktis, pedagogis, psikologis dan administratif. Aspek pedagogis ini merujuk kepada sebuah kenyataan bahwa pendidikan di sekolah dilaksanakan dalam lingkungan yang didalamnya pendidik itu harus membimbing serta mengarahkan siswa untuk melaksanakan aktivitas belajarnya

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Lif Khairu. *Pembelajaran Akselerasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2011.
- al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya' 'Ulumiddin*.
- Ali, Mohammad. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Tt, Imperial Bhakti Utama, 2007.
- Amtu, Onisimus. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta, 2011.

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Aditya Media, 2008.
- Bafadal, Ibrahim. *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Brady, Laurie. *Curriculum Development*. Australia :Prentice Hall, 1992.
- Buna'i, *Penelitian Kualitatif*. Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2008.
- Conny R Semiawan dan Djeniah Alim, *Petunjuk Layanan dan Pembinaan Kecerdasan Anak*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Penerbit JART, 2005.
- Hadi, Sutirno. *Metode Resech*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1984.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: SPS UPI, Remaja Rosdakarya, 2006.
- Hamdani, Ihsan. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2007.
- Haryati, Nik. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Hasibuan, Malayu .S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hawadi, Reni Akbar. *Akselerasi A-Z Informasi Program Percepatan Belajar Dan Anak Berbakat Intelktual*. Jakarta: Grasindo Anggota Ikapi, 2006.
- Hermawan. Asep Herry. *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : Universitas Terbuka, 2010.
- Howard A. Ozmon and Samuel M. Craver, *Philosophical Foundations*..
- Idi, Abdullah. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Jogjakarta: Ar-Ruzz, 2009.
- Kamaluddin, Manajemen. Jakarta.: *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan*, 1989.
- Kardoso Gomes, Farstino. *Manajemen SDM*. Yokyakarta : Andi Offset, 2002.
- Ladjid, Hafni. *Pengembangan Klurikulum Menuju Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Ciputan: Quantum Teaching, 2005
- Munir, *Kurikulum Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 200.
- Nasution, *Asas-Asas Kurikulum*. Jakarata: Bumi Aksara, 2001.
- Nizar, Samsul. *Filsafat Pendidikan Islam; Pendekatan Historis, Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Ciputat Pres, 2002.
- Ontology Kajian Islam, Seri 21, Surabaya : *Pascasarjana IAIN Sunan Ampel Press*, 20115.
- Partanto, Pius A. *Kamus Ilmiah Popular*. Yogyakarta : Arkola Surabaya, 2001.
- Rosady, Ruslan. *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi*. Jakarta ; Raja Grafindo Persada, 2005.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung : Pustaka Setia, 2012).