

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan terus terjadi di dunia ini. Tidak ada sesuatu yang statis, semuanya mengalami perubahan. Itulah sebabnya, setiap organisasi atau lembaga pendidikan khususnya madrasah juga harus memiliki kemampuan untuk berubah.¹

Perubahan-perubahan dalam pendidikan nasional, terutama berkaitan dengan undang-undang sistem pendidikan nasional, manajemen, kurikulum, diharapkan dapat memecahkan berbagai permasalahan pendidikan, baik masalah-masalah konvensional maupun masalah-masalah yang muncul bersamaan dengan hadirnya ide-ide baru (masalah inovatif), otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Melalui perubahan tersebut, diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Proses pengembangan tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk para pemimpin pendidikan, seperti kepala madrasah.²

Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah, merupakan suatu tuntutan untuk

¹Muhaimin, et al, *Manajemen Pendidikan (Aplikasi Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*, (Jakarta:Kencana, 2010), h. 65

²Mulyasa, *Menjadi Kepala madrasah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 24

meningkatkan kualitas pendidikan dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan.

Menurut dalam Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional disebutkan bahwa pendidikan dipandang sebagai suatu kunci dalam sebuah kemajuan dengan kata lain kualitas masyarakat atau bangsa bergantung pada kualitas pendidikan tersebut.³

Hal demikian dapat dipahami bahwa, pendidikan dapat diasumsikan sebagai upaya yang telah tersusun dalam rangka mewujudkan kegiatan belajar dan proses pembelajaran guna mengembangkan potensi diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan masyarakat, bangsa dan negara pada anak didik.

Dalam kasus kondisi pendidikan di Indonesia, termasuk yang berkaitan dengan madrasah sebagai sebuah organisasi perubahan tersebut mampu berkompetensi madrasah harus mampu melihat berbagai kebutuhan dan harapan *stakeholder*.

Sebagaimana yang ditegaskan Allah dalam al-Qur'an surah al-Anfal ayat 53 yang berbunyi:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Mengenai ayat di atas dijelaskan dalam *Tafsir Muyassar* bahwa balasan buruk tersebut yaitu, sesungguhnya Allah ketika melimpahkan kenikmatan

³Standar Nasional Pendidikan (Snp) Dan UUD RI. No.20 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Fokus Media, 2005), h. 95

tercurah pada suatu kaum, Dia sekali-kali tidak akan mencabutnya dari mereka sampai mereka sendiri mengubah keadaan mereka yang buruk menuju keadaan baik, dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar ucapan-ucapan makhluk-Nya, Maha mengetahui orang yang berhak ditimpa siksaan.⁴

Jadi sudah saatnya madrasah berbenah dan berubah sebagaimana diungkapkan oleh Muslich yang dikutip oleh Rahmat Rais, bahwa baik menyangkut hubungan dengan sistem Pendidikan Nasional maupun struktur internal yang ada di tubuh pendidikan Islam itu sendiri, banyak persoalan yang menjadi kendala lemahnya pendidikan Islam (madrasah) antara lain:

1. Pada kenyataannya pendidikan Islam (madrasah) belum mampu bersaing dengan pendidikan lain membangun umat mayoritas penduduk muslim di negeri ini. Hal ini karena hubungan dengan sistem pendidikan nasional tentu belum akrab, tidak adaptif bahkan terkesan selalu ketinggalan zaman yang pada akhirnya lembaga semacam madrasah akan menelorkan *out put* yang tidak siap untuk memasuki pasar kerja.
2. Kenyataan di lapangan masih terbatasnya dana dan tenaga ahli pada pendidikan Islam seperti madrasah. Alokasi dana untuk subsidi pendidikan Islam jauh lebih kecil dari sub sektor lain termasuk dengan pendidikan umum.⁵

⁴Hikmat Basyir, Hazim Haidar, Musthafa Muslim, dan Abdul Aziz Isma'il, *At Tafsir al-Muyassar (memahami Al-Qur'an dengan terjemah dan penafsiran paling mudah)*, (Jakarta: Darul Haq, 2016). h. 555

⁵Rahmat Rais, *Modal Sosial Sebagai Strategi Pengembangan Madrasah*, (Jakarta: Litbang & Diklat Depag RI, 2009), h. 104

Hal di atas pakar Pendidikan Islam Azyumadri Azra, bahwa prestasi pendidikan Islam seperti madrasah masih menempati posisi marjinal. Lebih lanjut Azra menjelaskan bahwa penyebabnya adalah pengelolaan yang secara umum tidak atau kurang professional. Pendidikan Islam sering kalah bersaing berbagai segi sub sistem Pendidikan Nasional yang diselenggarakan oleh kelompok-kelompok masyarakat. Bukan rahasia lagi, bahwa citra dan gengsi lembaga pendidikan Islam sering dipandang sebagai sub ordinat dari pendidikan yang diselenggarakan pihak lain.⁶

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan, MTsN 3 Banjar merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional. Secara keseluruhan ia tidak bisa mengisolasi diri dari perubahan-perubahan paradigma, konsep, visi, orientasi baru pengembangan pendidikan nasional. Jika MTsN 3 Banjar tidak giat berbenah serta bersaing dengan sekolah-sekolah yang ada untuk meningkatkan mutu madrasah, maka tidak menutup kemungkinan lambat laun MTsN 3 Banjar akan menjadi pilihan kedua atau ketiga setelah anak mereka hasil seleksi di sekolah-sekolah lain yang berstandar.

MTsN 3 Banjar sebagai salah satu madrasah atau lembaga pendidikan Islam berstatus negeri yang ada di Kecamatan Beruntung Baru tidak lepas dari persaingan dan tuntutan perubahan ke arah yang ideal. Melihat ketatnya persaingan, maka MTsN 3 Banjar tidak bisa berpangku tangan tetapi harus giat berbenah dan berubah serta berusaha memenuhi Delapan Standar Nasional

⁶Rahmat Rais, *Modal Sosial Sebagai Strategi Pengembangan Madrasah*, (Jakarta: Litbang & Diklat Depag RI, 2009), h. 90

Pendidikan sebagai tuntutan agar mampu menjadi sebuah madrasah yang unggul dan dapat dipercayai masyarakat.

Perubahan sudah semestinya didukung oleh seorang pemimpin. Menjadi pemimpin berarti juga menjadi agen perubahan, yang dalam konteks ini adalah kepala madrasah. Menjadi kepala madrasah merupakan peran yang penting dan memiliki tanggung jawab yang berat pula. Kepala madrasah yang menjadi leader atau pemimpin sekolah dituntut untuk dapat membawa sekolah untuk berkembang semakin baik dan lebih baik lagi. Kemajuan dan kemunduran sebuah sekolah juga dapat ditentukan oleh bagaimana kinerja dan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sekolah sebagai sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepala madrasah adalah ujung tombak keberhasilan sebuah sekolah.⁷

Kepala madrasah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang atau guru yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku, latar belakang yang berbeda. Mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, membimbing, menggerakkan dan merubah tingkah laku bawahannya menuju tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.⁸

Peneliti meyakini bahwa ada faktor kepemimpinan yang kuat untuk membentuk keberhasilan MTsN 3 Banjar. Kepemimpinan dalam sebuah lembaga pasti memiliki peran signifikan untuk membawa kesuksesan sekolah. Kemampuan

⁷Joko Wahyono, *Sekolah Kaya Sekolah Miskin Guru Kaya Guru Miskin*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), h. 52.

⁸Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Teras, 2013), h. 6.

memimpin kepala madrasah sangat menentukan tingkat keefektifan pribadi maupun organisasi yang dipimpinnya. Adanya pedoman perencanaan yang baik, istilah yang sering kita dengar adalah Rencana Strategis (Renstra) MTsN 3 Banjar, penulis meyakini bahwa MTsN 3 Banjar memiliki Pedoman Perencanaan yang baik. Terkait mengenai tahapan, tentu tahapan-tahapan yang tertuang di Renstra harus dilaksanakan dengan baik, terukur dan berorientasi perbaikan secara terus menerus.

Madrasah ini pada awalnya bernama MTsN Aluh-Aluh yang kemudian di bulan Februari tahun 2017 mengalami perubahan nama menjadi MTsN 3 Banjar oleh Kementerian Agama Kabupaten Banjar. MTsN 3 Banjar perlu melakukan perubahan yang besar pada bidang akademik dan non akademik, pihak yang sangat berperan dalam perubahan tersebut yakni kepala madrasah dan seluruh tenaga pendidik.

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh MTsN 3 Banjar yang menjadi penggerak utama dalam penelitian ini. MTsN 3 Banjar masih banyak memiliki keterbatasan tenaga pendidik yang sebagian besar masih berstatus honorer dan juga dalam hal penyelenggaraan pendidikan seperti fasilitas fisiknya tidak menawarkan lingkungan pendidikan yang kondusif.

Sarana prasarana seperti: mushalla, perpustakaan, UKS, laboratorium bahasa, komputer dan IPA, serta kantin memang sudah tersedia, namun tidak mencukupi karena digunakan sebagai ruang belajar utama. Bahkan lapangan utama sering dilanda banjir karena tanah tempat madrasah dibangun merupakan area sawah.

MTsN 3 Banjar sudah menerapkan kurikulum K13, namun dalam implementasinya masih terdapat kekurangan. Buku pelajaran kurikulum K13 hanya tersedia untuk mata pelajaran agama, sedangkan buku mata pelajaran umum masih belum tersedia untuk pegangan para siswa, hanya guru bidang yang mempunyai buku tersebut.

Kegiatan ekstrakurikuler yang ditawarkan baru ada muhadharah, drum band, pramuka, PMR, silat, dan olah raga voli, masih perlu dilakukan penambahan bidang karena masih banyak minat dan bakat para siswa yang belum terfasilitasi.

Berdasarkan permasalahan dan kekurangan tersebut, daya saing MTsN 3 Banjar tentu menjadi lemah jika dibandingkan dengan banyaknya lembaga pendidikan lain seperti SMPN 1 Beruntung Baru dan pondok pesantren yang berdiri di lingkungan wilayah kecamatan Beruntung Baru dengan fasilitas gedung sekolah, sarana dan prasarana serta tenaga pendidik yang memadai. Oleh karena itu MTsN 3 Banjar memerlukan adanya sebuah manajemen untuk melakukan perubahan atas segala kekurangan yang dialaminya secara terperinci dan sistematis. Manajemen perubahan yang ada pada madrasah tersebut dilaksanakan dengan pendekatan terhadap proses perubahan pendidikan. Dengan demikian pelaksanaan perubahan yang ada pada sekolah menjadi barometer peneliti dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian pada MTsN 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar dengan judul “Manajemen Perubahan di MTsN 3 Banjar”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas seperti yang dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah pada kajian manajemen perubahan di MTsN 3 Banjar. Secara umum yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tahap orientasi perubahan di MTsN 3 Banjar?
2. Bagaimana tahap inisiasi perubahan di MTsN 3 Banjar?
3. Bagaimana tahap implementasi perubahan di MTsN 3 Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan pelaksanaan manajemen perubahan di MTsN 3 Banjar. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tahap orientasi perubahan di MTsN 3 Banjar
2. Untuk mengetahui tahap inisiasi perubahan di MTsN 3 Banjar
3. Untuk mengetahui tahap implementasi perubahan di MTsN 3 Banjar.

D. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang mendasari peneliti memilih judul tersebut sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen perubahan di MTsN 3 Banjar.
2. Mengingat pentingnya manajemen perubahan di MTsN 3 Banjar agar mampu bersaing dengan sekolah/madrasah yang lain, sehingga peneliti

ingin mengetahui tahapan orientasi, tahap inisiasi dan tahap implementasi perubahan di MTsN 3 Banjar.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi miskonsepsi dalam memahami judul yang peneliti angkat dalam penelitian ini, maka peneliti merasa sangat perlu untuk memberikan batasan istilah terkait hal tersebut, sebagai berikut:

1. Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Manajemen perubahan di MTsN 3 Banjar yang di maksud oleh peneliti, yaitu:
 - a. Tahap orientasi, adalah tahap untuk mengetahui masalah, ketidaksesuaian, ketidakpuasan pada madrasah; adapun permasalahan pendidikan yang saat ini dihadapi MTsN 3 Banjar mencakup permasalahan akademik dan non-akademik.
 - b. Tahap inisiasi, adalah tahap pengumpulan ide tentang program yang dapat menjadi solusi.
 - c. Tahap Implementasi, adalah melaksanakan program perubahan.
2. MTsN 3 Banjar Kabupaten Banjar merupakan salah satu madrasah atau Lembaga Pendidikan Islam berstatus negeri yang ada di Kecamatan Beruntung Baru yang mempunyai banyak peningkatan seperti yang telah dikemukakan peneliti sebelumnya.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan manajemen perubahan di MTsN 3 Banjar adalah suatu proses yang menjadikan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada guna menjadikan lembaga lebih maju dan berkembang pesat dengan menstrukturalisasikan pendekatan tahap orientasi, inisiasi dan tahap implementasi terhadap proses perubahan pendidikan yang ada pada MTsN 3 Banjar.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini tentunya menjadi salah satu kepentingan tersendiri yang menjadi harapan peneliti, agar seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan terkait dalam penelitian mampu memberikan sumbangan pemikiran, baik sumbangan pemikiran teoritis maupun sumbangan pemikiran praktis.

1. Kegunaan Teoritis (Pengembangan Ilmu/Teori Sesuai Prodi) yaitu sebagai bahan informasi bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan yang berkenaan dengan manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam pada umumnya dan MTsN 3 Banjar pada khususnya baik ditinjau dari segi praktik dan teoritik dalam tahap orientasi, inisiasi dan tahap implementasi perubahan untuk memperkaya wawasan keilmuan serta menambah referensi awal bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah yang serupa.
2. Kegunaan Praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi konkrit sekaligus mentransformasi pengetahuan tentang manajemen perubahan bagi praktisi pendidikan Islam di lingkungan MTsN 3 Banjar serta praktisi pendidikan di Kabupaten Banjar pada umumnya, bahan penelitian guna

mengembangkan lebih lanjut terhadap dunia pendidikan dalam peningkatan manajemen dan mutu pendidikan madrasah.

G. Penelitian Terdahulu

Menurut sepengetahuan peneliti, setelah dilakukan kajian pustaka terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu, belum ditemukan adanya penelitian berkaitan dengan *Manajemen Perubahan di MTsN 3 Banjar*, akan tetapi peneliti menemukan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Norlaila tentang Manajemen Perubahan di MAN 3 Marabahan (Pengelolaan dalam Pemenuhan Delapan Standar Nasional Pendidikan pada MAN 3 Marabahan Kabupaten Barito Kuala). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif, dan penelitian pada tesis ini mengungkap persoalan tentang kondisi riil delapan standar pendidikan di MAN 3 Marabahan, upaya strategik manajemen dalam pemenuhan delapan standar nasional pendidikan di MAN 3 Marabahan, dan faktor dan pendukung penghambat strategi pemenuhan delapan standar nasional pendidikan.⁹
2. Penelitian yang dilakukan oleh Bafaddal tentang Proses Perubahan di Sekolah (Studi Multi Situs pada Tiga Sekolah Dasar yang Baik di Sumekar). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif, dan penelitian ini mengungkapkan persoalan sekolah dasar

⁹Ria Susanti, "Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia" (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuah Banjarmasin", *Tesis*, UIN Antasari Banjarmasin, 2014, h. 20

yang baik. Hasil temuannya adalah sekolah dasar yang baik itu karena adanya proses implementasi inovasi pendidikan, yakni pelaksanaan administrasi dan pendekatan CBSA.¹⁰

3. Penelitian yang dilakukan oleh Huda, tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Aktor Perubahan (Studi Kasus di MAN 3 Malang). Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif, dan hasil penelitiannya adalah (a) perubahan-perubahan selama dalam kepemimpinan kepala sekolah diprioritaskan pada penciptaan sistem berorientasikan pada bentuk komunikasi. Peningkatan dan pengembangan professional, kesejahteraan serta fasilitas atau sarana sebagai pendukung untuk terciptanya sistem tersebut yang berkaitan dengan peningkatan prestasi bidang akademik lebih ditekankan pada sistem "*full day school*" dalam bidang keagamaan melalui pengimplementasian secara langsung, sedangkan pada bidang non-akademik, perubahan yang dilakukan terfokus dalam bentuk ekstrakurikuler, (b) proses perubahan selama kepemimpinan kepala sekolah dinilai dengan pemetaan dan pengamatan sebagai bentuk penilaian-penilaian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi baik dari eksternal yaitu, lingkungan dan kultur, maupun internal yaitu individu, kurikulum dan fasilitas organisasi sekolah yang menuntut adanya perubahan dan tidak lepas dari arah dan tujuan pada peningkatan

¹⁰Norlaila, "Manajemen Perubahan di MAN 3 Marabahan (Pengelolaan dalam Pemenuhan Delapan Standar Nasional Pendidikan pada MAN 3 Marabahan Kabupaten Barito Kuala)", *Tesis*, UIN Antasari Banjarmasin, 2013

pendidikan bermutu. Dalam proses perubahan peran kepemimpinan Kepala Madrasah dituntut selektif mungkin dengan melakukan pendekatan perilaku spesifik berupa partisipasi, mengelola hubungan dalam bentuk dukungan, pengembangan, pengakuan, dan membangun kerjasama tim, (c) semua peran pemimpin kepala sekolah dalam proses perubahan mengarah atau bersumber pada jiwa keaktoran di mana kepala sekolah sebagai kepemimpinan yang inovatif, kreatif, partisipatif, dan sekaligus sebagai pelaku dalam proses perubahan dengan prinsip kerja “*swasembada*”. Prinsip ini memiliki makna sesuatu yang diucapkan kemudian dilakukan dengan sungguh-sungguh dan hal itu diyakini bahwa sesuatu yang dilakukan itu benar, layak, dan baik.¹¹

Adapun penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan dilakukan pada skripsi ini sama-sama membahas tentang manajemen perubahan, tetapi perbedaannya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Norlaila tentang Manajemen Perubahan di MAN 3 Marabahan (Pengelolaan dalam Pemenuhan Delapan Standar Nasional Pendidikan pada MAN 3 Marabahan Kabupaten Barito Kuala). Penelitian pada tesis ini mengungkap persoalan tentang kondisi riil delapan standar pendidikan di MAN 3 Marabahan, upaya strategik manajemen dalam pemenuhan delapan standar nasional pendidikan di MAN 3 Marabahan, dan faktor dan pendukung penghambat strategi

¹¹Ria Susanti, “Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia” (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuah Banjarmasin”, *Tesis*, UIN Antasari Banjarmasin, 2014, h. 22

pemenuhan delapan standar nasional pendidikan di MAN 3 Marabahan.¹²

Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan pada skripsi ini membahas tentang proses manajemen mulai dari tahap orientasi, tahap inisiasi, dan tahap implementasi perubahan di MTsN 3 Banjar.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bafaddal tentang Proses Perubahan di Sekolah (Studi Multi Situs pada Tiga Sekolah Dasar yang Baik di Sumekar, hasil temuannya adalah sekolah dasar yang baik itu karena adanya proses implementasi inovasi pendidikan, yakni pelaksanaan administrasi dan pendekatan CBSA. Penelitian ini lebih ke arah perubahan sistem di sebuah sekolah.¹³ Sedangkan manajemen perubahan yang akan dilakukan pada skripsi ini adalah proses manajemen mulai dari tahap orientasi, tahap inisiasi, dan tahap implementasi perubahan di MTsN 3 Banjar yang mana perubahan tersebut membawa kearah yang lebih baik.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Huda, tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Aktor Perubahan (Studi Kasus di MAN 3 Malang), yang diteliti adalah apa saja perubahan-perubahan yang menjadi prioritas yang telah dilakukan selama dalam kepemimpinan kepala sekolah, bagaimana proses perubahan, dan bagaimana aktor kepala sekolah dalam

¹²Ria Susanti, "Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia" (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuah Banjarmasin", *Tesis*, UIN Antasari Banjarmasin, 2014, h. 21

¹³Norlaila, "Manajemen Perubahan di MAN 3 Marabahan (Pengelolaan dalam Pemenuhan Delapan Standar Nasional Pendidikan pada MAN 3 Marabahan Kabupaten Barito Kuala)", *Tesis*, UIN Antasari Banjarmasin, 2013

memerankan kepemimpinan dalam memerankan kepemimpinan dalam perubahan tersebut, perubahan ini bersifat umum dan fokus penelitiannya khusus tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai aktor perubahan.¹⁴ Sedangkan yang dilaksanakan pada skripsi ini adalah membahas tentang tahapan dalam perubahan pendidikan yaitu tahap orientasi, tahap inisiasi, dan tahap implementasi perubahan di MTsN 3 Banjar.

H. Sistematika Penelitian

Untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan ini, maka peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, yang meliputi: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, alasan memilih judul, definisi operasional, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, sistematika penelitian.

Bab II: Landasan teori, yakni yang memuat bahan-bahan pustaka yang akan dikaji berisi tentang manajemen perubahan pada lembaga pendidikan.

Bab III: Metode penelitian, yang memuat uraian tentang pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, prosedur penelitian.

Bab IV: Laporan hasil penelitian. Pada bab ini memuat gambaran umum latar belakang objek penelitian, penyajian data dan analisis data.

Bab V: Penutup, yang terdiri dari simpulan dan saran.

¹⁴Ria Susanti, "Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia" (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuah Banjarmasin", *Tesis*, UIN Antasari Banjarmasin, 2014, h. 23

