

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks penelitian**

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan cara mengenyam pendidikan, karena pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Maka dari itu, pendidikan menjadi prioritas utama dalam sektor pembangunan Indonesia serta menjadi perhatian yang sangat penting bagi pemerintah. Pendidikan adalah suatu usaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan bakat yang didapat daribawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam lingkungan masyarakat.<sup>1</sup> Maka dapat dipahami bahwa kualitas manusia dapat ditingkatkan melalui aktivitas pendidikan sehingga potensi yang ada diri individu dapat berkembang. Maka dari itu, aktivitas pendidikan dapat dikatakan memiliki tujuan yang sangat mulia dalam kehidupan karena dengan adanya pendidikan dapat meningkatkan serta mengembangkan potensi yang ada pada diri individu.

Sedangkan ditinjau dari sudut pandang hukum, definisi pendidikan dalam undang-undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sisdiknas, pasal 1 ayat (1), yaitu: “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, kecerdasan, ahlak

---

<sup>1</sup>Ahdar Jamaluddin, “Filsafat Pendidikan,” *Istiqra'*, Vol. 1, no. 2. (2014): 135.

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”.<sup>2</sup> Salah satu tempat yang melaksanakan aktivitas pendidikan adalah sekolah. Dimana terdapat berbagai sumber daya yang dapat menunjang terhadap kelancaran aktivitas pendidikan tersebut salah satunya SDM. Dalam aktivitas pendidikan terdapat berbagai elemen-elemen yang ada di lembaga pendidikan yang didalamnya yaitu siswa, guru, kepala sekolah dan lain sebagainya. Maka tentu saja, untuk memaksimalkan suatu aktivitas pendidikan tersebut, perlu adanya suatu konsep manajemen didalamnya.

Manajemen merupakan suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.<sup>3</sup> Proses manajemen ini bertujuan agar dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar serta tujuan dari aktivitas tersebut dapat tercapai. Tentu saja dengan adanya sistem manajemen yang baik akan berdampak pada kelancaran dan keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas pendidikan.

Dalam buku lain manajemen diartikan sebagai suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “*managing*” (pengelolaan), sedangkan pelaksanaannya disebut

---

<sup>2</sup>Abdul Aziz, *Pengantar Manajemen dan Substansi Administrasi Pendidikan* (Surabaya: Pena Salsabila, 2017), 22.

<sup>3</sup>Badrudin, *Manajemen Peserta Didik* (jakarta; PT Indeks, 2014), 3.

“*manager*” (pengelola).<sup>4</sup> Sedangkan menurut Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain.<sup>5</sup>

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dijelaskan di atas, maka dapat kita pahami jika dalam suatu aktivitas pengelolaan yang melibatkan kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) dengan memberdayakan berbagai sumber daya yang ada secara efektif dan efisien itu dikategorikan manajemen, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tentu saja, sistem manajemen merupakan usaha untuk mengelola aktivitas pendidikan sehingga tujuan dari pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya dapat dicapai dengan maksimal, dengan adanya sumber daya yang efektif dan efisien.

Sekolah sebagai tempat aktivitas kegiatan pendidikan maka akan selalu dihadapkan pada perkembangan zaman yang semakin modern sehingga menuntut adanya perubahan di sistem sekolah tersebut. Perubahan dapat memberikan manfaat terhadap keberlangsungan hidup organisasi serta kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Perubahan bertujuan agar organisasi dapat berkembang secara dinamis dengan kata lain organisasi tidak menjadi statis. Perubahan juga bermakna melakukan hal-

---

<sup>4</sup>George R. Terry, dan Leslie W. Rule, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 1.

<sup>5</sup>Abdul Manab, *Manajemen Kurikulum Pembelajaran di Madrasah Pemetaan Pengajaran* (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 4.

hal baru sesuai dengan perkembangan zaman dengan begitu organisasi dapat beradaptasi pada perkembangan dan kemajuan zaman yang semakin pesat. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Wibowo dalam Muhammad Arifin bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda.<sup>6</sup> Dengan kata lain perubahan merupakan pergeseran dari keadaan awal organisasi menjadi suatu keadaan yang diinginkan di masa depan. Organisasi selalu dituntut untuk melakukan perubahan untuk mengikuti pada perkembangan zaman yang selalu berubah-ubah.

Secara garis besar, perubahan dapat dibagi menjadi dua yaitu perubahan terencana dan perubahan tidak terencana. Perubahan terencana adalah suatu perubahan yang dilakukan dengan sengaja yang telah dirancang sebelumnya oleh pihak lembaga. Sedangkan perubahan tidak terencana karena adanya perkembangan sistem yang sudah ada sebelumnya dan peningkatan sistem yang terjadi secara tiba-tiba.<sup>7</sup> Maka dapat dipahami bahwa perubahan dalam organisasi lebih mengarah pada perubahan yang terencana. Perubahan yang terencana di sini dilakukan atas dasar kesengajaan dari pihak-pihak pengelola organisasi. Hal ini disebabkan agar lembaga pendidikan tersebut mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman yang berubah-ubah misalnya adanya kemajuan teknologi, sekolah dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi tersebut dengan mengimplementasikan teknologi dalam sistem pendidikan di sekolah.

---

<sup>6</sup>Muhammad Arifin, "Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi." *Jurnal EduTech*, Vol 3 No 1. (2017): 121.

<sup>7</sup>Ibid. 122.

Dalam melaksanakan manajemen perubahan, ada berbagai faktor yang dapat mendorong terjadinya perubahan. Hal ini diperkuat oleh Wibowo dalam Muhammad Arifin bahwa:

“Ada dua faktor yang mendorong terjadinya perubahan yaitu 1) Faktor ekstren adalah faktor-faktor yang berasal dari luar lembaga/organisasi yaitu keseluruhan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi seperti ekonomi, politik, hukum kebudayaan, sumber alam, dan lain-lain, 2) faktor intern adalah faktor-faktor yang bersumber dalam masyarakat itu sendiri. Faktor ini merasakan adanya kebutuhan akan perubahan yang dirasakan. Faktor intern di dalam organisasi dapat pula menjadi pendorong untuk perlunya perubahan. Adapun yang termasuk dalam faktor intern adalah sebagai berikut: a) perubahan ukuran dan struktur organisasi, b) perubahan dalam sistem administrasi, c) introduksi teknologi baru”.<sup>8</sup>

Menurut Winardi dalam Lianna Sugandi, perubahan dapat menimbulkan dampak negatif tetapi juga dapat menimbulkan dampak positif pada organisasi. perubahan dapat mempengaruhi setiap aspek kehidupan organisasi dengan bersifat proaktif terhadap perubahan yaitu

---

<sup>8</sup>Ibid., 121-122.

dengan satu-satunya cara untuk berakar pada perubahan yang lebih luas dalam masyarakat, ekonomi dan teknologi.<sup>9</sup>

Manajemen perubahan diartikan sebagai proses terkait perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan terhadap perubahan yang diinginkan yang dapat diperoleh melalui beberapa kegiatan orang lain dengan pemanfaatan sarana yang ada untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga organisasi.<sup>10</sup> Sedangkan Karen Coffman dan Keti Lutes mendefinisikan manajemen perubahan secara simpel yaitu perubahan sebagai pendekatan terstruktur dalam rangka mencapai tujuan diinginkan.<sup>11</sup> Keberhasilan manajemen perubahan suatu lembaga pendidikan diperlukan peran serta dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan/sekolah tersebut khususnya sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak dalam lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan manajemen perubahan akan sangat dipengaruhi kualitas dari sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Menurut Wibowo, manajemen perubahan juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan,

---

<sup>9</sup>Lianna Sugandi, "Dampak Implementasi Change Management pada Organisasi." *ComTech*, Vol. 4 No. 1 (Juni 2013). 215.

<sup>10</sup>Febrianty, dkk, *Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital.*, Cet, 1 (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 29.

<sup>11</sup>Undang Ruslan Wahyudin, *Manajemen Pendidikan*. Cet, 1 (Sleman: CV Bumi Utama, 2020), 196.

sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk memengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut.<sup>12</sup>

Selain keluarga dan lingkungan sekitar, lembaga pendidikan juga menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kehidupan seorang peserta didik. Lembaga pendidikan merupakan tempat dimana seorang peserta didik diberi dorongan untuk dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dibawah pengawasan pendidik yang ada di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan juga dijadikan tempat yang signifikan bagi siswa dalam tahapan pengembangan kemampuan pengetahuannya dan merupakan sebuah lingkungan sosial yang dapat memberi pengaruh pada kehidupan mereka.<sup>13</sup>

Adanya sekolah unggul yang terlahir dari adanya sebuah keinginan pihak internal dari lembaga pendidikan untuk merubah sekolah agar mampu berpartisipasi di tingkat nasional dan internasional dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperoleh sebagai penunjang dalam meningkatkan akhlakul karimah. Keunggulan yang telah dibangun oleh sekolah, dapat mencetak peserta didik untuk menjadi manusia yang seutuhnya atau insan kamil.<sup>14</sup>

Sekolah unggul dapat dilihat dari kriteria yang dapat di ukur dari pencapaiannya terhadap 8 Standart Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar

---

<sup>12</sup>Wibowo, *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga* (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2012), 241.

<sup>13</sup>Rachmat Mulyana, "Penanaman Etika Lingkungan Melalui Sekolah Perduli dan Berbudaya Lingkungan." *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, Vol. 6 No. 2 (2003): 175-176.

<sup>14</sup>M. Musfiqon, *Mendesain Sekolah Unggul*, Cet. 1 (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2015), 33.

pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.<sup>15</sup> Untuk itu, diperlukan konsep dasar unggulan yang meliputi profil keunggulan dengan variasi output, proses dan output sebagai dinamika keunggulannya, perilaku stakeholder yang berwawasan keunggulan, dinamika tata kelola dan peningkatan pencitraan publik tentang sekolah unggulan.<sup>16</sup>

Maka dari itu, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk menerapkan manajemen perubahan supaya dapat meningkatkan terhadap keunggulan dari sekolah tersebut. Hal ini tak terkecuali di SMP Negeri 1 Pamekasan telah melakukan berbagai upaya dalam mewujudkan sekolah unggul yang berorientasi pada standar mutu pendidikan. Standar mutu pendidikan terdiri dari delapan standar, mulai dari standar isi sampai dengan standar penilaian pendidikan yang mana telah termaktub dalam Standar Nasional Pendidikan menurut BSNP.<sup>17</sup> Dalam mencapai sekolah unggul tentunya harus dapat memenuhi standar nasional pendidikan yang telah disebutkan diatas. Setiap kepala sekolah memiliki cara dan strategi tersendiri dalam mencapai dan menciptakan sekolah unggul.

Fenomena yang terjadi saat ini terdapat beberapa sekolah yang mempunyai tujuan pendidikan menjadi sekolah unggul, hanya saja masih banyak fasilitas-fasilitas yang belum sepenuhnya terpenuhi baik sarana

---

<sup>15</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 2 Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, 6.

<sup>16</sup>Endang Poerwanti & Beti Istanti Suwandayani, *Manajemen Sekolah Dasar Unggul*, Cet.1 (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), 2-3.

<sup>17</sup>Jamil, Kepala Sekolah SMPN 1 Pamekasan, *Wawancara langsung*(6 Februari 2021).



maupun prasarana sekolah. Banyak infrastruktur yang belum terfasilitasi secara menyeluruh. Namun hal tersebut merupakan tantangan yang harus dilalui oleh setiap kepala sekolah serta harus dapat memiliki inovasi dan upaya yang membangun dalam menciptakan sekolah yang unggul.

Berdasarkan pada observasi awal yang peneliti lakukan di SMP Negeri 1 Pamekasan, memang terlihat ada upaya yang dilakukan pihak sekolah dalam mengimplementasikan manajemen perubahan sesuai dengan indikator dari sekolah unggul untuk menuju pendidikan yang bermutu. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Pamekasan bahwa usaha-usaha yang dilakukan dalam mewujudkan sekolah unggul telah disesuaikan dengan perkembangan zaman. Beliau juga memaparkan bahwa:

“Untuk menuju pendidikan yang dapat dikatakan bermutu apabila delapan standart dari Badan Standart Nasional Pendidikan (BSNP) semuanya dapat terpenuhi. Berkenaan dengan penerapan sekolah unggul di SMP Negeri 1 Pamekasan, bahwa SMP Negeri 1 Pamekasan dikatakan sekolah unggul karena telah memenuhi standart mutu pendidikan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan akreditasi yang terdapat di SMP Negeri 1 Pamekasan tersebut. Dilihat dari akreditasi sebuah sekolah dapat menggambarkan terhadap kualitas atau mutu sekolah tersebut karena kriteria dari akreditasi diukur dari delapan standart nasional pendidikan. Begitu juga, apabila kedepalan standart tersebut tidak terpenuhi akan berpengaruh terhadap nilai akreditasi yang diperoleh”.<sup>18</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dalam mewujudkan sekolah unggul, bahwa berhubungan dengan kurikulum yang dipakai di SMP Negeri 1 Pamekasan yaitu menggunakan kurikulum terbaru yaitu Kurikulum 2013 sesuai dengan anjuran pemerintah. Selain itu, penerapan manajemen

---

<sup>18</sup>Ibid

perubahan di SMP Negeri 1 Pamekasan selalu mengikuti pada perubahan atau perkembangan zaman. Hal ini dapat dilihat dari aspek pelayanan publik yang telah beradaptasi terhadap perkembangan/ kemajuan teknologi saat ini. Sebagaimana yang telah dikatakan oleh kepala SMPN 1 Pamekasan bahwa yang sebelumnya tidak memiliki media sosial dalam keperluan pelayanan publik sekarang sudah ada media sosial yang dapat digunakan untuk pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis terdorong memiliki keinginan untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan manajemen perubahan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian “Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Mewujudkan Sekolah Unggul di SMP Negeri 1 Pamekasan”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menentukan fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul di SMP Negeri 1 Pamekasan?
2. Bagaimana dampak implementasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul di SMP Negeri 1 Pamekasan?
3. Apa saja faktor yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari fokus penelitian yang telah disampaikan diatas maka tujuan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implemetasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul.
2. Untuk mengetahui dampak implemetasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul.
3. Untuk mengetahui faktor yang menjadi pendukung dan penghambat implemetasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki dua kegunaan atau manfaat yakni secara teoritis dan secara praktis, antara lain:

##### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis penelitian diharapkan berguna untuk:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen perubahan dalam lembaga pendidikan.
- b. Mempertajam daya kritis terhadap teori manajemen perubahan dan berusaha mengembangkan teori tersebut

##### **2. Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

###### **a. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini sebagai tambahan ilmu, wawasan, pengalamanserta pemikiran dalam meningkatkan pengetahuan tentang implemetasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul.

**b. Bagi IAIN Madura**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi inspirasi bagi mahasiswa atau mahasiswi untuk dijadikan rujukan serta tambahan pemikiran dalam penelitian terutama di dalam Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus dapat menjadi kontribusi literature bagi perpustakaan IAIN Madura.

**c. Bagi SMP Negeri 1 Pamekasan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan sangat berguna dalam lembaga serta meningkatkan kinerja dan menambah pengetahuan pendidiknya agar bisa menjadi bahan pertimbangan serta sumbangan ilmu dan pemikiran bagi pihak SMP Negeri 1 Pamkasan.

**d. Bagi Peneliti Berikutnya**

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemikiran, pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai sumber rujukan bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian yang sekiranya pembahasan atau kajiannya hampir sama yakni

tentang Manajemen Perubahan.

#### **E. Definisi Istilah**

Dalam penelitian terdapat beberapa istilah yang akan di definisikan oleh peneliti agar para pembaca dapat memahami istilah yang digunakan dalam penelitian ini dan pembaca juga memiliki pemahaman yang sama dan sejalan dengan penulis.

1. Implementasi manajemen adalah tindakan untuk menjalankan rencana yang telah dibuat dalam mengelola ataupun mengatur proses kegiatan dan sumberdaya yang ada di dalam sebuah organisasi yang telah memiliki fungsi mutlak yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.
2. Manajemen perubahan merupakan proses serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis yang dimanfaatkan untuk membantu individu dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan pengetahuan dalam meralisasikan perubahan dari kondisi saat ini menuju kondisi yang lebih baik secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Sekolah unggul merupakan suatu pendidikan yang lahir dari sebuah keinginan yang menekankan pada kemandirian dan kreatifitas sekolah agar mampu berprestasi di tingkat nasional dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam mencapai keunggulan sekolah tersebut, maka masukan atau *input*, proses

pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen serta sarana prasarana harus terarah dalam menunjang tercapainya tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi istilah diatas maka yang dimaksud dari judul “Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Mewujudkan Sekolah Unggul” adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengevaluasian dalam meralisasikan perubahan dari kondisi saat ini menuju kondisi sekolah yang unggul.

#### **F. Kajian Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini penulis mencantumkan dua hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain dan memiliki relevansi atau keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan sebahai berikut:

1. Atsarotu Muallimah (2011)

Penelitian terdahulu yang pertama dilakukan oleh Atsarotul Muallimah pada tahun 2011 dengan mengambil judul “Implementasi Manajemen Perubahan Dalam Mewujudkan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI) di SMPN 1 Sidoarjo”. Secara ringkas penelitian ini membahas tentang konsep-konsep dari RSBI dan usaha sekolah dalam mencapai standart nasional pendidikan (SNP) dalam mewujudkan sekolah Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di SMPN 1 Sidoarjo. Letak persamaan yang dilakukan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaanya terletak

pada fokus penelitian, penelitian terdahulu mengarah kepada mewujudkan Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional, sedangkan penelitian sekarang mengarah untuk mewujudkan sekolah unggul.

2. Novi Nur Eka Putri (2018)

Penelitian terdahulu yang kedua dilakukan oleh Novi Nur Eka Putri pada tahun 2018 dengan mengambil judul “Inovasi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Sekolah Unggul di SMP Muhammadiyah 8 Surakarta Tahun Pelajaran 2017/2018”. Hasil kajiannya secara garis besar membahas tentang kecakapan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan untuk mengembangkan sekolah unggul di SMP Muhammadiyah 8 Surakarta. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu tertak pada fokus penelitian tentang mewujudkan sekolah unggul serta menggunakan metode kualitatif. Untuk perbedaannya, jika peneliti terdahulu meneliti tentang inovasi kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah unggul, sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang implementasi manajemen perubahan dalam mewujudkan sekolah unggul.

