BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan lembaga pendidikan pada zaman sekarang sangat dituntut karena adanya arus kuat persaingan antar lembaga pendidikan. Kemampuan bersaing dengan lembaga-lembaga lain adalah sebuah kesuksesan lembaga pendidikan atau kemampuan memberikan kepercayaan kepada masyarakat. Namun demikian, persaingan harus diikuti dengan standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga terjadi persaingan yang sehat dan bermutu. Persaingan akan membuat lembaga pendidikan mau melakukan inovasi atau perubahan di dalam sekolah untuk mengejar standar mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah.[1]

Standar mutu pemerintah dalam pendidikan disebut Standar Nasional Pendidikan (SPN) adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar Nasional Pendidikan terdiri dari: 1) Standar Kompetensi Lulusan 2) Standar Isi 3) Standar Proses; 4) Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan; 5) Standar Sarana dan Prasarana 6) Standar Pengelolaan 7) Standar Pembiayaan Pendidikan dan 8) Standar Penilaian Pendidikan. Kedelapan standar ini harus dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan, namun sampai dengan sekarang masih sangat minim sekali

[1] Afriantoni, "Implementasi Manajemen Perubahan di Man 3 Palembang Sumatera Selatan ," *Ta'dib* XIX, No. 2 (2014): 170.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lembaga pendidikan yang memenuhi kedepalan standar tersebut. Fungsi dan tujuan SPN sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.[2]

Maka lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok saling melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Kelompok-kelompok manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang terdiri dari: kepala madrasah, guru-guru, tenaga administrasi/staf, peserta didik, dan kelompok orang tua siswa.

Untuk itu, peran seorang kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di sekolah harus bersikap positif terhadap guru-guru dan pegawai administrasi lainnya dalam melaksanakan tugasnya untuk pencapai tujuan sekolahnya. Kepala madrasah dituntut mampu untuk dapat kerjasama, mampu untuk memberi arahan, dan memberi petunjuk, kepala madrasah diharapkan juga mampu menerima berbagai masukkan, dan kritik dari guru-guru. Kepala madrasah juga mampu membina, mendidik, melatih semua guru dan pesonil sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing dalam usaha tambahan pengetahuan keterampilan dan pengalaman maupun perubahan sikap yang lebih positif terhadap pelakasanaan

[2] Peraturan pemerintah no 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tugas, termasuk membangun inovasi atau perubahan untuk memajukan lembaga pendidikannya agar bisa bersaing di dunia pendidikan.[3]

Pengembangan organisasi pendidikan merujuk kepada sebuah perubahan yang terencana dan sistematis. Pengembangan organisasi ini tidak berupa sebuah konsep tunggal. Pengembangan organisasi (PO) merupakan suatu istilah yang digunakan untuk mengarahkan kepada sejumlah teknik perubahan atau intervensi, dimulai dari perubahan struktur dan sistem di dalam organisasi secara umum hingga psikoterapi yang diberikan kepada kelompok serta individu di dalam organisasi tersebut, yang dilakukan untuk merespons perubahan lingkungan eksternal yang mengarah kepada upaya perbaikan efektifitas organisasi dan keberadaan karyawan.[4]

Salah satu dari aspek-aspek yang menarik dalam manajemen, adalah melihat bagimana organisasi sebagai suatu sistem, menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan penting dalam dunianya masing-masing. Beberapa organisasi dapat menyesuaikan dengan baik, ada juga yang tidak dapat mensesuaikan dengan baik atau sama sekali. Kemampuan dalam menyesuaikan diri, sebagai suatu ciri abstark dari organisasi, lebih tergantung pada ketrampilan dan sikap para anggota staf pimpinan ketimbang kepada faktor apa pun. Kemampuan membangun organisasi yang mempunyai daya mensesuaikan diri, merupakan salah satu kecakapan utama yang di perlukan oleh para pemimpin

[3] Afriantoni, "Implementasi Manajemen Perubahan di Man 3 Palembang Sumatera Selatan ," *Ta'dib* XIX, No. 2 (2014): 170.
[4] Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisas*i, (Jakarta: Erlangga 2002), 311.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

puncak organisasi (perusahaan), agar dapat berhasil. Pada prakteknya, hanya sedikit yang bisa mensesuaikan diri dengan lingkungan mereka yang selalu berubah, dengan suatu proses yang mengalir lancar serta terus menerus.

Inovasi itu tidak hanya terbatas pada perbaikan produk atau jasa saja, tapi inovasi dalam prosedur administrasi organisasi, pengangkatan pegawai yang lebih banyak atau tindakan lain yang sejenis. Yaitu yang sesuai dengan organisasinya sendiri, seperti: strukturnya, proses prosesnya, fungsi-fungsinya, atau hubungan dalam ruang lingkup organisasi itu sendiri. Seperti halnya suatu kenyamanan bekerja oleh orang-orang dalam organisasi, dan memudahkan inovasi yang diperlukan untuk mensesuaikan organisasi dengan lingkungannya.[5]

Inovasi adalah suatu ide, hal – hal praktis, metode, cara, barang - barang buatan manusia, yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat). Inovasi pendidikan adalah suatu pembaharuan dalam pendidikan baik menyangkut ide, praktek, metode atau obyek dan secara kualitatif berbeda dari hal-hal yang ada sebelumnya dan sengaja di usahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan pendidikan dan memecahkan masalah pendidikan.[6]

Inovasi yang terjadi pada organisasi-organisasi, ditimbulkan oleh aneka macam kekuatan eksternal dan internal, yang sering kali berinteraksi hingga mereka saling memperkuat satu sama lainnya. Para manajer yang bereaksi atas

---

[5] Albert, Karl, *Pengembangan Organisasi*, (Bandung :Angkasa Bandung 1983), 3.

[6] http://Dedi-Suherman/blok/tugas/manajemen/inovasi/pendidikan.com. Diakses pada hari Senin 17 Oktober pukul 12.00

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

faktor-faktor tersebut, sering kali menimbulkan dampak penting atas individu-individu yang ada dalam organisasi-organisasi yang bersangkutan. Guna bertahan dan berkembang, maka organisasi-organisasi perlu bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap berbagai macam kekuatan tersebut. Mereka perlu melaksanakan kegiatan inovasi, dan secara berkesinambungan memperbaiki produk atau jasa-jasa mereka, guna memenuhi permintaan konsumen yang berubah dan guna menghadapi pihak pesaing. [7]

Secara umum ada dua model inovasi pendidikan, yaitu model "*top down innovation*" dan model "*bottom up innovation*". Model pertama adalah suatu inovasi yang datang dari atas atau yang diciptakan oleh pemerintah, dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) yang disponsori oleh lembaga-lembaga asing. Inovasi ini sengaja diciptakan oleh oleh Depdiknas selaku inovator dan regulator di bidang pendidikan sebagai usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan atau pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan, ataupun sebagai usaha untuk meningkatkan efisiensi dan sebagainya. Kedua, adalah inovasi model "bottom up innovation", yaitu model inovasi yang diciptakan berdasarkan ide, kreasi, dan inisiatif sendiri oleh suatu lembaga pendidikan seperti sekolah, universitas, guru, dosen, dan sebagainya.

Pendidikan Diniyah Formal adalah salah satu pendidikan yang baru di indonesia yang sesuai dengan keputusan Kementerian Agama RI yang membuka ruang baru dan memberikan pilihan kepada masyarakat untuk mendidik putera

[7] Winardi, *Manajemen Perubahan (Management Of Change),* (Jakarta: Kencana 2008), 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

puterinya menjadi kader ulama melalui layanan Pendidikan Diniyah Formal (PDF) juga membutuhkan inovasi atau pembaruan agar bisa bersaing di dunia pendidikan. Layanan PDF ini tunduk atas Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 13 Tahun 2014 tentang Pendidikan Keagamaan Islam, yang merupakan turunan atas Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, yang merupakan implementasi dari Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan diniyah formal (PDF) merupakan salah satu dari entitas kelembagaan pendidikan keagamaan Islam yang bersifat formal untuk menghasilkan lulusan *mutafaqqih fiddin* (ahli ilmu agama Islam) guna menjawab atas langkanya kader mutafaqqih fiddin. Jenjang PDF dimulai dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan dasar ditempuh pada PDF Ula selama 6 (enam) tahun, dan PDF Wustha selama 3 (tiga) tahun. Jenjang pendidikan menengah ditempuh pada PDF Ulya selama 3 (tiga) tahun. Sedangkan jenjang pendidikan tinggi ditempuh pada Ma'had Aly untuk program sarjana (S1), magister (S2), dan doktor (S3). Kurikulum yang akan dikembangkan oleh PDF terdiri atas pendidikan umum dan pendidikan keagamaan Islam berbasis kitab kuning (kutub al-turats).[8]

[8] http://ditpdpontren.kemenag.go.id/berita/pendidikan-diniyah-formal-pdf-solusi-kelembagaan-permanen-untuk-kaderisasi-ulama. Di akses pada hari jumat. Tanggal 14-10-2016 pada jam 9.27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk bisa menjadi Diniyah Formal harus melengkapi persyartan sesuai yang tercantum di Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 13 Tahun 2014 tentang Pendidikan Keagamaan Islam, yaitu memiliki pondok pesntren, memiliki santri minimal 32 untuk jenjang Ulya, satu mata pelajaran satu asatidz, asatidz minimal lulusan S1.

Pondok pesantren Al Fithrah adalah salah satu pondok pesantren di surabaya yang cukup modern. Menurut pengamatan peneliti pondok pesantren ini termasuk pondok pesantren yang sudah memliki banyak santri dan banyak program-program yang dilakukan. Salah satunya adalah pendidikan diniyah formal (PDF) yang berdiri kurang lebih selama 1 tahun. Karena itu peneliti tertarik untuk meneliti *sense of inovvation* (ide pemabaruan) kepala sekolah dalam mengembangkan program tersebut.

Peneliti memilih pondok pesantren Al Fithrah sebagai objek analisis kasus untuk melihat secara analisis apa saja yang telah dilakukan oleh pondok pesantren Al Fithrah dalam rangka mengembangkan pendidikan diniyah formal tersebut.

Pondok pesantren Al Fithrah ini merupakan pondok pesantren terbesar di wilayah Surabaya. Keberadaannya cukup mendapat tanggapan positif dari masyarakat banyak dengan bukti dari tahun ke tahun jumlah santri di pondok tersebut makin bertambah. Di samping itu hubungan interpersonal yang terjalin baik dan harmonis antara kepala pondok, ustadz, ustadzah, santri, orang tua dan masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di pondok pesantren ini juga mempunyai banyak program pendidikan yang dibagi menjadi lima kelompok yaitu: pendidikan pagi hari, pendidikan siang hari, pendidikan malam hari, wajardikdas 9 tahun dan kejar paket C, pendidikan extrakurikuler, pondok ramadhan dan liburan sekolah.

Pendidikan diniyah formal (PDF) ini termasuk program pendidikan pagi hari dan merupakan suatu pendidikan yang baru yaitu peraliahan dari pendidikan non formal menjadi formal. Maka kepala sekolah diniyah formal membutuhkan inovasi dalam mengembangkan PDF agar bisa bersaing di dunia pendidikan dan setara dengan pendidikan formal lainnya.

Peneliti sangat tertarik untuk menganalisis lebih mendalam dengan menggunakan manajemen inovasi yang cukup cepat untuk mengetahui lebih mendalam terhadap aktivitas kepala sekolah sebagai pemimpin formal yang bertanggung jawab atas kelangsungan hidup sekolah khususnya yang berkaitan dengan upaya mengembangkan dan memajukan sekolah tersebut.

Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui upaya kepala sekolah diniyah formal tersebut dalam memajukan pendidikan diniyah formal ini. Berdasarkan paparan di atas peneliti akan meneliti mengenai “Implementasi Manajemen Inovasi Kepala Madrasah Diniyah Formal di Pondok Pesantren Al Fithrah Kedinding Surabaya”

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Fokus Penelitian

Setiap pelaksanaan penelitian pada dasarnya dimulai dari sesuatu yang dianggap sebagai permasalahan yang perlu dicari jawabannya. Adapun dalam penelitian ini, permasalahan-permasalahan yang dapat diangkat dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen kepala madrasah diniyah formal di pondok pesantren Al Fithrah Kedinding Surabaya?
2. Bagaimana inovasi kepala madrasah dalam mengelola diniyah formal di pondok pesantren Al Fithrah Kedinding Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen kepala madrasah diniyah formal di pondok pesantren Al Fithrah Kedinding Surabaya
2. Untuk mengetahui inovasi kepala madrasah dalam mengelolah diniyah formal di pondok pesantren Al Fithrah Kedinding Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan untuk menjadi bahan kajian dan bahan penelitian selanjutnya. Terutama yang berkaitan dengan manajemen inovasi kepala sekolah diniyah formal,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagaimana inovasi yang diterapkan untuk mengembangkan pendidikan diniyah formal atau menambah referensi untuk pelaksanaan pengembangan pendidikan diniyah formal bagi pondok pesantren lainnya karena pelaksanaan pendidikan diniyah formal ini termasuk hal yang baru di dunia pendidikan, sehingga hal ini akan bermanfaat bagi praktisi pendidikan terutama kepala madrasah diniyah dan para pendidik.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren Al Fithrah

      Dengan adanya penelitian ini, di harapkan dapat memberikan masukan dan sumbang saran untuk semua pihak pengelola Pondok Pesantren Al Fithrah sebagai lokasi penelitian.

   b. Bagi Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren lainnya

      Sebagai bahan perbandingan untuk lembaga-lembaga lain dalam mengembangkan pendidikan diniyah formal yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan guna memenuhi harapan masyarakat baik masa sekarang atau yang akan datang.

E. Definisi Konspetual

Untuk mencegah adanya kesalahan persepsi di dalam memahami judul penelitian, maka perlu dijelaskan konsep tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini. Guna mempermudah pembahasan penulis menerangakan istilah-istilah yang merupakan istilah kunci dalam judul ini. Hal ini dilakukan agar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat menghilangkan penafsiran-penafsiran yang memungkinkan timbulnya persoalan yang tidak diharapkan. Adapun judul skripsi ini adalah **Implementasi Manajemen Inovasi Kepala Madrasah Diniyah Formal di Pondok Pesantren Al Fithrah Kedinding Surabaya.**

Istilah kunci penting yang perlu didefinisikan sebagai berikut:

1. Manajemen Inovasi kepala madrasah diniyah formal terdiri 2 kata manajemen inovasi kepala madrasah dan diniyah formal

   Manajemen merupakan suatu proses yang khas, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan, dan pengendalian yang dialakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumberdaya manusia dan sember daya lainnya.[9]

   Inovasi ialah suatu perubahan yang baru dan bersifat kualitatif, berbeda dari hal yang ada sebelumnya serta sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.[10]

   Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai ”seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-

[9] Hikmat, foreword to *Manajemen Pendidikan*, by Hikmat (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 7.
[10] Hasbullah, *dasar-dasar ilmu pendidikan, (*Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 189.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas.[11]

Sehingga Manajemen inovasi kepala madrasah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menciptakan perubahan keunggulan bersaing yang berkelanjutan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan lembaga pendidikannya.

2. Pendidikan Diniyah Formal

Pendidikan diniyah formal (PDF) merupakan salah satu dari entitas kelembagaan pendidikan keagamaan Islam yang bersifat formal untuk menghasilkan lulusan *mutafaqqih fiddin* (ahli ilmu agama Islam) guna menjawab atas langkanya kader mutafaqqih fiddin. Jenjang PDF dimulai dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan dasar ditempuh pada PDF Ula selama 6 (enam) tahun, dan PDF Wustha selama 3 (tiga) tahun. Jenjang pendidikan menengah ditempuh pada PDF Ulya selama 3 (tiga) tahun. Sedangkan jenjang pendidikan tinggi ditempuh pada Ma'had Aly untuk program sarjana (S1), magister (S2), dan doktor (S3). Kurikulum yang akan dikembangkan oleh PDF terdiri atas

[11] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo,1995), 83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan umum dan pendidikan keagamaan Islam berbasis kitab kuning (kutub al-turats).[12]

F. Penelitian Terdahulu

Afriantoni, telah melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Manajemen Perubahan di MAN 3 Palembang Sumatera Selatan". Penelitian ini bertujuan untuk meningkatan kualitas peserta didik dan lembaga yang ditantang untuk menciptakan perbedaan sebagai pendukung budaya dan menjamin kelompok yang memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jenjang sampai ke posisi kepemimpinan untuk mengatur perubahan.[13]

Siti Nurjanah, telah melakukan penelitian dengan judul "Peranan Manajemen Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan". penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terobosan inovasi yang bisa dilakukan pada organisasi jasa adalah dengan menciptakan model bisnis baru, mengembangkan layanan baru, membuat Interface pelanggan baru, dan membuat inovasi administrasi. Inovasi terealisasi apabila didukung oleh kreatifitas, pengetahuan, kompetensi dan kebutuhan masyarakat.[14]

---

[12] http://ditpdpontren.kemenag.go.id/berita/pendidikan-diniyah-formal-pdf-solusi-kelembagaan-permanen-untuk-kaderisasi-ulama. Di akses pada hari jumat. Tanggal 14-10-2016 pada jam 9.27.

[13] Afriantoni, "Implementasi Manajemen Perubahan di Man 3 Palembang Sumatera Selatan ," *Ta'dib* XIX, No. 2 (November 2014).

[14] Siti Nujanah, "*Peranan Manajemen Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan*," ISSN 02, No. 1 (Mei 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Magdalena telah melakukan penelitian dengan judul "Revitalisasi madrasah diniyah awaliyah melalui pendekatan manajemen berbasis madrasah". Dalam penelitian tersebut menjelaskan tentang pelaksanaan manajemen berbasis madrasah yang dilaksanakan pada madrasah diniyah awaliyah yang diharapkan dapat meningkatkan keberadaan lembaga pendidikan ini di tengah-tengah lembaga pendidikan lainnya. Lembaga pendidikan keagamaan non formal ini diharapkan dapat menjalankan fungsi dan tujuannya sebagai wadah untuk meningkatkan pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai ajaran agama Islam. Revitalisasi madrasah diniyah awaliyah mutlak dilakukan untuk keberlanjutan ajaran agama Islam itu sendiri.[15]

Dari beberapa penelitian diatas, persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang inovasi atau perubahan dalam menciptakan dan mengembangkan program, organisasi, serta meningkatkan kinerja dalam lembaga pendidikan. Serta perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pola manajemen inovasi dalam mengembangkan pendidikan dinyah formal.

[15] Magdalena, "*Revitalisasi Madrasah Diniyah Awaliyah Melalui Pendekatan Manajemen Berbasis Madrasah"* STAIN Padang Sidimpuan Sumatra Barat .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Sistematika Penulisan

Untuk melengkapi penjelasan dalam pengembangan materi skripsi ini serta untuk mempermudah dalam memahami maka pembahasan dalam penelitian ini akan dipaparkan dalam 5 bab, dengan perincian sebagai berikut:

BAB I, pendahuluan; dalam bab ini akan dikemukakan latar belakang, fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, definisi konseptual, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

BAB II, landasan teoritis; dalam bab ini akan mengemukakan kajian teori yang mana di dalamnya menguraikan tentang segala hal yang berkaitan dengan tinjauan tentang Implementasi manajemen kepala madrasah, inovasi kepala madrasah, dan pendidikan diniyah formal

BAB III, metode penelitian; dalam bab ini akan berisi tentang metode penelitian yang didalamnya membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini serta dari mana saja sumber yang di peroleh sekaligus bagaimana pengumpulan data dilakukan dan metode yang sesuai dengan analisis penelitian ini.

BAB IV, laporan hasil penelitian; Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, laporan hasil penelitian yang terdiri dari deskripsi temuan, analisis data dan pembahasan.

BAB V, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian dan pembahasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagian akhir dari penelitian ini yaitu daftar pustaka yang menjadi daftar bahan atau sumber bahan yang dapat berupa buku teks, makalah, skripsi dan sebagainya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id