

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mutu sumber daya manusia ialah perihal yang sangat mendasar dalam memastikan kemajuan sesuatu organisasi paling utama pada masa globalisasi ini, bisa dikatakan sumber daya manusia yang bermutu hendak memastikan keberhasilan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang bermutu mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu organisasi, dalam lingkungan pendidikan sumber daya manusia yang ada dalam area pembelajaran (sekolah) terdiri dari kepala sekolah, tenaga pendidik serta tenaga kependidikan dan partisipan didik. Sumber daya manusia dapat bermutu jika dalam pengelolaan SDM di lembaga sekolah tersebut mampu memberikan pengelolaan yang efektif dan efisien dengan memberdayakan serta meningkatkan mutu SDM-nya. Kepala madrasah merupakan unsur vital dalam organisasi lembaga pendidikan mungkin tidak akan pernah kita jumpai lembaga pendidikan yang baik dengan seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang buruk, atau sebaliknya. Kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya menyangkut persoalan-

persoalan ketatausahaan madrasah saja, tetapi lebih dari itu. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan aktivitas kompleks yang memadukan sumber-sumber persoalan yang ada di madrasah, baik yang mengenai materi, personel, perencanaan, kerjasama, kepemimpinan, kurikulum dan sebagainya, yang kesemuanya itu perlu diatur dan didata sedemikian rupa sehingga dapat tercipta suasana madrasah yang efektif dan kondusif.¹

Peningkatan mutu SDM sekolah, dalam prosesnya diperlukannya suatu manajemen sebagai proses pengelolaan SDM yang unggul sehingga dengan manajemen yang baik mampu memberikan pengarahan peningkatan mutu yang efektif dan efisien yang dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai dengan proses evaluasi. Strategi kepala madrasah sebagai manajer atau pemimpin dalam lembaga sekolah harus mampu memberikan strategi peningkatan mutu SDM sekolah tersebut, dengan memberikan pelatihan guru, evaluasi guru, peningkatan motivasi belajar siswa, evaluasi peserta didiknya sehingga mutu pendidikan dalam sekolah tersebut baik dan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain melalui prestasi akademik maupun non-akademik.

¹ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013). 4.

Melihat pentingnya sumber daya dalam konteks sistem pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik, peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di Sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal

yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil.²

Sejalan dengan visi, misi tujuan, dan rencana kerja, maka dirumuskan pola pelaksanaan kerja yang paling tidak dirumuskan ke dalam pedoman dasar, struktur organisasi, pelaksanaan kegiatan, bidang kesiswaan, bidang kurikulum dan kegiatan pembelajaran, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan, serta keuangan dan rencana anggaran.³

Kepemimpinan kepala madrasah sangat mempengaruhi prestasi sekolah, dalam hal ini diperlukannya program kerja kepala madrasah ibtidaiyah ihsaniyah, meliputi:

1. Kegiatan Harian
 - a. Memeriksa daftar hadir guru, tenaga teknis kependidikan dan tata usaha.
 - b. Mengatur dan memeriksa kegiatan-kegiatan di Madrasah.
 - c. Memeriksa program pengajaran dan persiapan lainnya yang menunjang proses belajar mengajar.

² Saifullah, “*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 pulo Aceh Besar*”, *Jurnal Universitas Syah Kuala*, Vol. 4, No. 3 (Agustus, 2016).

³ Dedy Mulyasana, “*Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015). 100.

- d. Menyelesaikan surat-surat, angka kredit guru, menerima tamu dan menyelenggarakan pekerjaan kantor lainnya.
- e. Mengatasi hambatan-hambatan terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar.
- f. Mengatasi kasus yang terjadi
- g. Memeriksa segala sesuatu menjelang Madrasah usai
- h. Melaksanakan supervisi kegiatan belajar mengajar

2. Kegiatan Mingguan

- a. Melaksanakan kegiatan senam kesegaran jasmani.
- b. Memeriksa agenda dan menyelesaikan surat menyurat.
- c. Mengadakan rapat mingguan untuk menjadi bahan rencana kegiatan.
- d. Memeriksa keuangan madrasah.
- e. Mengatur penyediaan keperluan perlengkapan madrasah.

3. Kegiatan Bulanan

- a. Pada awal bulan dilakukan kegiatan rutin, antara lain:
 - 1). Melaksanakan kegiatan setoran infaq siswa.
 - 2). Honor pengajar/guru.
 - 3). Laporan bulan ini.
- b. Melaksanakan pemeriksaan umum terhadap, antara lain:

- 1). Buku kelas dan daftar hadir guru
 - 2). Kumpulan bahan evaluasi berikut analisisnya
 - 3). Kumpulan program pengajaran
 - 4). Diagram pencapaian kurikulum
 - 5). Program perbaikan dan pengayaan
 - 6). Buku catatan pelaksanaan bimbingan konseling
- c. Memberi petunjuk kepada guru-guru tentang siswa yang diperlukan, kasus yang perlu diketahui, dalam rangka pembinaan kegiatan siswa
- d. Pada akhir bulan diadakan kegiatan, antara lain:
- 1). Penutupan buku.
 - 2). Pertanggung jawaban keuangan.
 - 3). Evaluasi terhadap persediaan dan penggunaan alat-alat madrasah.
 - 4). Mautasi siswa.
4. Kegiatan Semester
- a. Menyelenggarakan perbaikan alat-alat madrasah yang diperlukan.
 - b. Menyelenggarakan pengisian buku induk siswa.

- c. Menyelenggarakan persiapan pelaksanaan ulangan umum semester.
 - d. Menyelenggarakan evaluasi kegiatan BK, dan Ekstrakurikuler.
 - e. Menyelenggarakan kegiatan akhir semester.
 - 1). Daftar kelas.
 - 2). Kumpulan nilai.
 - 3). Catatan tentang siswa yang perlu mendapatkan perhatian khusus.
 - 4). Pengisian buku nilai semester.
 - 5). Pembagian buku laporan penilaian hasil pembelajaran.
 - 6). Pembagian orang tua siswa sejauh diperlukan untuk berkontribusi.
5. Kegiatan akhir tahun pelajaran
- a. Menyelenggarakan penutupan buku inventaris dan keuangan.
 - b. Menyelenggarakan ulangan umum dan ulangan akhir.
 - c. Kegiatan kenaikan kelas dan kelulusan, antara lain:
 - 1). Persiapan daftar kumpulan nilai

- 2). Penyiapan bahan-bahan untuk rapat guru
 - 3). Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
 - 4). Pemilihan program
- d. Menyelenggarakan evaluasi pelaksanaan program Madrasah tahun pelajaran yang bersangkutan dan menyusun program Madrasah untuk tahun yang akan datang.
 - e. Menyelenggarakan penyusunan rencana keuangan tahun yang akan datang.
 - f. Menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan Madrasah dan alat bantu pendidikan.
 - g. Menyelenggarakan pembuatan laporan akhir tahun pelajaran
 - h. Melaksanakan kegiatan penerimaan siswa baru (PSB) yang meliputi:
 - 1). Pembentukan panitia penerimaan dan pendaftaran.
 - 2). Penyusunan syarat-syarat penerimaan dan pendaftaran.
 - 3). Penyiapan formulir dan pengumuman Penerimaan Siswa Baru (PSB).

- 4). Pengumuman siswa yang diterima dan daftar ulang.
6. Kegiatan Awal Tahun Pelajaran
 - a. Merencanakan kebutuhan guru setiap mata pelajaran
 - b. Pembagian tugas mengajar
 - c. Menyusun program pengajaran, jadwal pelajaran dan kalender pendidikan
 - d. Menyusun kebutuhan buku pelajaran, dan pegangan guru
 - e. Menyusun kelengkapan alat pelajaran dan bahan pelajaran
 - f. Mengadakan rapat guru.⁴

Secara mikro, di dalam suatu organisasi atau institusi, bentuk dari sumber daya manusia itu adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Dalam lingkup institusi pendidikan atau madrasah yang dimaksud sumber daya manusia adalah guru dan tenaga personalia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi peningkatan kemajuan organisasi/institusi tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi/institusi, tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusia, niscaya organisasi atau institusi itu tidak dapat maju dan berkembang.⁵

⁴ Administrasi kearsipan madrasah Mi Ihsaniyah Tahun Pelajaran 2018/2019

⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), 5.

Lebih penting lagi adalah keberadaan sumber daya manusia (SDM), SDM merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu madrasah. Karena masing-masing SDM mempunyai peranan yang strategis. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggung jawab kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di suatu madrasah. Konsekuensinya setaiap kepala madrasah harus memahami benar mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian.

Banyak masalah yang tidak terpisahkan dari kehidupan madrasah sebagai suatu organisasi. Masalah-masalah itu mencakup beberapa aspek, seperti mendefisikan tujuan, menentukan kebijakan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, memenuhi fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan yang terpisah-pisah. Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang-orang dengan latar belakang kemampuan yang yang berbeda-beda, seperti para guru yang profesional, kelompok orang-orang yang tidak terlibat dalam tugas mengajar, seperti pustakawan, laboran dan sebagainya.

Madrasah sebagai sebuah organisasi melibatkan begitu banyak individu yang memiliki kecenderungan yang berbeda satu sama lain. Baik dari latar belakang sosial, pendidikan bahkan sebagai individu

yang memiliki kepribadian yang juga berbeda satu sama lain. Masing masing individu itu saling bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama dari organisasi yang menaunginya.

Baik buruknya organisasi sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut. Maka pada akhirnya orang yang paling menentukan keberhasilan suatu sekolah adalah kepala madrasah. Dibutuhkan konsentrasi kepemimpinan dalam arti keunggulan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memelihara para anggotanya, berinisiatif dan berkeaktivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga terjadi hubungan proses administratif dan akan saling mengaitkan proses administrasi yang pada akhirnya akan tercipta keserasian antaran tujuan organisasi dan usaha-usaha individu dalam kinerjanya sekaligus meningkatkan kualitas diri. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengembangkan SDM

yang ada, SDM yang dimaksud adalah guru dan tenaga personalia lainnya.⁶

Proses dan hasil dari pendidikan akan berkualitas jika madrasah atau sekolah tersebut memiliki sistem pendidikan yang bermutu. Mengelola dan mengembangkan madrasah menjadi maju dan bermutu terletak pada mutu warga madrasah, misalnya kepala madrasah, staf administrasi, siswa, masyarakat serta iklim dan kultur disekitarnya. Keberhasilan dalam mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya yang tersedia. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program madrasah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.⁷

Madrasah Ibtidaiyah Ihsaniyah Pringwulung Bandung merupakan lembaga pendidikan swasta yang bernaungan dalam Yayasan Pendidikan Islam Ihsaniyah, berdiri sejak 6 Juli 2006, dengan memiliki tujuan pendidikan yang menjadikan para siswa-nya

⁶ Ahmad Fatah Yasin, *Pengembangan Sumberdaya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), 12-15.

⁷ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implikasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 182.

berkualitas, kreatif dan berakhlak mulia yang mampu memiliki ilmu pengetahuan umum dan ilmu pengetahuan agama sebagai bekal peserta didik di masa mendatang. Proses kepala yayasan sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam MI Ihsaniyah Pringwulung Bandung mulai dari rekrutmen guru mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang mereka miliki dan melakukan wawancara.

Dimasa pandemi saat ini, siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran kurang optimal. Berdasarkan observasi di MI Ihsaniyah diketahui bahwa pandemi Covid-19 juga berdampak pada sistem pembelajaran di MI Ihsaniyah. Siswa-siswi belajar dari rumah dengan sistem online. Hasil wawancara dengan kepala madrasah Mi Ihsaniyah, Ibu Masitoh diketahui bahwa perkembangan kognitif siswa kurang berkembang dengan baik. Hal ini karena pembelajaran dengan sistem online tidak berjalan dengan lancar, banyak siswa yang tidak menyetor tugas yang diberikan. Selain itu pandemi covid-19 mengharuskan belajar online dengan menggunakan handpone atau alat teknologi lainnya. Sedangkan tidak semua siswa mempunyai handphone untuk menunjang kegiatan belajar tersebut.⁸ Manajemen strategi kepala Madrasah sangat penting bagi pendidikan, tengah menghadapi pandemi

⁸ Masitoh, “*Pembelajaran Dimasa Pandemi Covid-19*”, Interview by Deden, (Mi Ihsaniyah, 10 Januari 2022)

ini dan tuntutan masyarakat agar dapat mengambil solusi dan tindakan dalam perbaikan sekolah.

Kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator dengan baik.⁹ Dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, kepala MI Ihsaniyah seharusnya mampu melakukan pembinaan terhadap sumber daya sekolah dalam hal ini sumber daya manusia, menumbuhkan semangat kerja dan keharmonisan di sekolah, serta meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Namun setelah peneliti melakukan observasi permasalahan yang di hadapi di MI Ihsaniyah, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia masih terbilang rendah. Dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan masih banyak yang belum memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pendidik dan kependidikan professional baik dalam riwayat pendidikan maupun bidang keilmuan. Pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan masih jarang dilakukan. Perencanaan dan pelaksanaan dalam peningkatan mutu SDM belum dilakukan dengan baik. Evaluasi untuk mengetahui permasalahan dan usaha dalam meningkatkan mutu SDM tidak rutin

⁹ Dedi Lazwari, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal Kependidikan Islam Vol. 6 No. 2 (Lampung: Al-Idarah, 2016), 139

dilaksanakan dalam rapat sekolah. Selain itu, para tenaga pendidik dan kependidikan merasa kurang terayomi oleh kepala madrasah karena pola komunikasi kepala madrasah dan pendekatannya kepada para guru masih tertutup, sehingga para guru sungkan untuk komunikasi secara langsung dengan kepala madrasah. Beberapa dewan guru tidak berani membicarakan permasalahan yang dihadapinya dalam pembelajaran kepada kepala madrasah. Selain itu, kepala MI Ihsaniyah terkadang masih kebingungan dalam mengambil kebijakan dan memiliki keraguan terhadap kebijakan tersebut.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Kepala MI Ihsaniyah tentu akan berdampak terhadap peningkatan mutu SDM di sekolah. Profesionalisme, komunikasi, gaya kepemimpinan serta pengambilan kebijakan yang tidak terarah akan menghambat peningkatan mutu SDM sekolah. Hal ini akan berdampak pula terhadap peningkatan mutu pembelajaran siswa di sekolah. Peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus memiliki strategi manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien guna tercapainya mutu sekolah yang baik sehingga mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain melalui mutu sumber daya manusia MI

Ihsaniyah diharapkan mampu bersaing dalam prestasi akademik tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan mengingat pentingnya Manajemen Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu SDM Di MI Ihsaniyah, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang, *“Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di MI Ihsaniyah Pringwulung Bandung-Pamarayan Kabupaten Serang”*.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dititik beratkan kepada:

1. Sumber daya manusia yang diterapkan di MI Ihsaniyah belum maksimal.
2. Tenaga pendidik dalam menguasai metode pembelajaran belum maksimal.
3. Kepala madrasah dalam menerapkan strategi mutu sumber daya manusia belum maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas maka dengan ini peneliti membatasi masalah ini

sesuai dengan judul skripsi membahas tentang **“Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di MI Ihsaniyah Pringwulung Bandung-Pamarayan Kabupaten Serang.”**

Peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan sangat mempengaruhi mutu pendidikan didalam sekolah, manajemen strategi kepala sekolah perlu dilakukan guna meningkatkan mutu sumber daya manusia sekolah dengan memberikan pengarahannya, pelatihan, motivasi, evaluasi terhadap SDM yang terdapat di lingkungan sekolah.

D. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah dan Pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah Terhadap Mutu Sumber Daya Manusia di MI Ihsaniyah?
3. Bagaimana Evaluasi Strategi Kepala Madrasah Terhadap Sumber Daya Manusia di MI Ihsaniyah?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MI Ihsaniyah.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan strategi kepala madrasah terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di MI Ihsaniyah.
3. Untuk mengetahui evaluasi strategi kepala madrasah terhadap sumber daya manusia di MI Ihsaniyah.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian suatu tujuan, kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan kegunaan hasil penelitian (secara praktis).

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan efisiensi kualitas mutu SDM dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui kemampuan mengelola sumber daya

yang ada, partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi yang di jalankan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk kepala sekolah maupun lembaga pada umumnya. Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi peningkatan mutu sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai inovasi dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia.
- c. Setelah penelitian ini maka permasalahan yang selama ini ada dapat diketahui sehingga kepala madrasah dan lembaga dapat mengevaluasi dan melakukan perbaikan permasalahan tersebut. Sehingga mutu sumber daya manusia dapat meningkat.

G. Sistematika Pembahasan

Pada sistematika pembahasan penelitian yang berjudul “Manajemen Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Di Mi Ihsaniyah Pringwulung Bandung-Pamarayan Kabupaten Serang” ini disusun berdasarkan bab per bab dengan dimulai dari:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika Pembahasan.

BAB II Landasan Teori, pada bab ini akan dituliskan mengenai landasan teori tentang “Manajemen Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Di Mi Ihsaniyah Pringwulung Bandung-Pamarayan Kabupaten Serang“ diantaranya Manajemen Strategi Kepala Madrasah, Mutu Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia, Penelitian yang Relevan, dan kerangka Berpikir.

BAB III Metodologi penelitian yang meliputi: jenis penelitian tempat dan waktu penelitian, sifat penelitian, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini akan dipaparkan mengenai temuan hasil penelitian yaitu berkaitan dengan gambaran umum mengenai manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di MI Ihsaniyah Pringwulung Bandung-Pamarayan Kabupaten Serang, yang meliputi: deskripsi hasil penelitian, pembahasan dan temuan dan keterbatasan penelitian.

BAB V Penutup terdiri dari: Simpulan dan Saran-saran.

Daftar Pustaka.