

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mendapatkan pendidikan yang berkualitas adalah harapan semua pihak terutama orang tua dengan menyekolahkan anaknya di madrasah. Keberhasilan yang didapat peserta didik tidak terlepas dari peran pendidik yang bermutu pula. Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan aspek kualitas.¹ Aspek kuantitas bersangkutan dengan jumlah sumber daya manusia, sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia. Aspek-aspek tersebut dapat dilihat bahwa percepatan arus informasi yang ada, mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Hal penting yang kita pikirkan dengan sungguh-sungguh adalah upaya peningkatan mutu pendidik. Hal ini akan terwujud apabila di madrasah tersedia para pendidik yang berkualitas dan professional. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus

¹ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17.1 (2017): 113-124.

dilakukan melalui upaya peningkatan mutu pendidik. Pendidik memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lainnya memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas pendidik yang memadai pula.

Sebagaimana Omar Hamalik berpendapat, bahwa pentingnya perbaikan proses pendidikan agar lebih bermutu, yaitu diawali dengan perbaikan tenaga pendidikan karena ini merupakan hal yang sangat mendasar. Betapapun banyaknya visi, misi, kurikulum yang telah disusun oleh para ahli, ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup untuk kebutuhan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan tergantung pada kinerja dan cara mengimplementasikan dalam proses dan situasi pendidikan.²

Secara umum pendidik adalah orang yang memiliki tanggung jawab mendidik. Sementara secara khusus, pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama Islam.³ Pendidik merupakan sumber daya manusia yang bertugas dan bertanggung jawab dalam pengalihan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan pengembangan diri. Agar dapat mewujudkan sebuah lembaga

² Oemar Hamalik, *Pendidikan Pendidik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), h. 1

³ Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam: Pendekatan Historis dan Praktis* (Jakarta: Ciputat Pres, 2002), h. 43

pendidikan yang bermutu maka diawali dengan peningkatan kualitas sumber dayanya, khususnya tenaga pendidik yang memegang peran penting dalam membentuk peserta didik yang bermutu.

Salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan adalah pendidik. Untuk itu, tugas pendidik tidak hanya memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer knowledge*), tetapi juga menanamkan nilai (*transfer of value*) dan keterampilan hidup (*transfer of life skill*) kepada peserta didik.⁴

Tugas sebagai pendidik tidak hanya sebatas di sekolah namun juga di lingkungan masyarakat, dan merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam memajukan kehidupan bangsa. Jelaslah bahwa pendidik harus terus-menerus memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sehingga ia mampu meningkatkan kualitasnya agar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas dalam artian pendidik harus memberikan lebih dari apa yang diharapkan.

Dalam konteks pendidikan, menurut Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip Mulyasa, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan. *Input* pendidikan merupakan suatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya *output* pendidikan merupakan

⁴ Amirulloh Syarbini, *Buku Panduan Guru Hebat Indonesia*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), h. 9

kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberhasilan siswa. Dengan kata lain, program perbaikan sekolah dilakukan lebih secara kreatif dan konstruktif.⁵

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara terus menerus dilakukan oleh berbagai pihak dengan berbagai pendekatan. Upaya tersebut dilandasi dengan kesadaran akan pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini ditentukan oleh kualitas pendidiknya. Dengan kualitas pendidik tersebut akan bisa meningkatkan mutu pendidikan dengan meliputi berbagai kemampuan, pengetahuan, wawasan, keterampilan, kreatifitas, komitmen, pengabdian, serta disiplin pendidik.

Untuk menentukan kualitas peserta didik pihak madrasah harus mampu mempersiapkan strategi yang baik dalam memberikan pelayanan pendidikan yang memuaskan kepada seluruh peserta didik yaitu dengan menerapkan manajemen strategi yang efektif dan efisien yakni dengan meningkatkan mutu pendidiknya agar tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai. Dalam penerapannya tidak terlepas dari peran seorang kepala madrasah untuk menentukan tujuan dari madrasah atau lembaga pendidikan. Karena betapun hebatnya strategi yang dimiliki namunkalau tidak diterapkan tentu saja strategi tersebut

⁵ Aminatul Zahrah, *Total Quality Management; Teori dan Praktik Manajemen dalam Mendongkrak Mutu Pendidikan*. (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), h. 28

tidak akan bermakna bagi peningkatan mutu pendidikan di madrasah terutama mutu pendidikannya.

Lembaga pendidikan Islam saat ini sudah bertebaran dimana-mana dan menjadikan orang tua cerdas dalam memilihkan untuk anak-anaknya, lembaga pendidikan yang manakah yang cocok dan sesuai dengan apa yang ia harapkan. Agar bisa memberikan pilihan yang terbaik untuk anaknya. Ternyata orang tua siswa khususnya masyarakat Barabai lebih memilih memasukkan anaknya ke madrasah-madrasah negeri diantaranya MTsN 2 HST yang merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah Negeri yang memiliki prestasi cemerlang dari tahun ke tahun baik dalam bidang akademik dan non akademik. Hal ini didukung oleh para pendidik yang sudah memiliki sertifikat pendidiki dan adapula pendidikanya yang sudah menempuh S2 sehingga memiliki kematangan dalam bidang studi masing-masing. MTsN 2 HST menjadi salah satu madrasah negeri favorit di kota Barabai karena peserta didik yang bisa masuk harus mengikuti seleksi yang ketat terlebih dahulu sehingga memacu para pendidik untuk selalu meningkatkan mutunya.

MTsN 2 HST adalah salah satu madrasah yang menerapkan manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikanya yang tak terlepas dari peran kepala madrasah yang didukung oleh fasilitas fisik dan non fisik dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat diketahui dengan adanya berbagai prestasi yang diraih oleh peserta didik MTsN

2 HST dalam bidang akademik dan non akademik, dan mereka mempunyai berbagai kegiatan ekstra kurikuler yang terkoordinir dengan rapi. Adapun sebagai upaya meningkatkan mutu pendidik diadakan berbagai pelatihan untuk para pendidik, pengiriman pendidik untuk mengikuti diklat atau pelatihan, mengikuti berbagai seminar tentang pendidikan dan memberi kesempatan kepada para pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi serta memberikan dukungan kepada para pendidik untuk mengikuti berbagai kompetisi.

MTsN 4 HST terletak di desa Jatuh kecamatan Pandawan, jarak dari kecamatan 3 km sedangkan jarak ke kota kabupaten 7 km dari kota Barabai. Seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan pengetahuan masyarakat tentang pentingnya pendidikan bagi anak-anak mereka sebagai generasi penerus, maka banyak dari mereka yang berminat memasukkan anak mereka ke MTsN 4 HST. Hal ini dibuktikan banyaknya yang mendaftar sampai sekarang dengan seleksi yang ketat, sehingga para pendidik berusaha meningkatkan mutu belajarnya.

MTsN 9 HST adalah salah satu dari tiga madrasah negeri yang berada di kecamatan Pandawan juga memiliki berbagai prestasi yang didukung oleh para pendidik yang berpotensi dan profesional. Hal ini terbukti dengan adanya penghargaan-penghargaan yang diperoleh oleh madrasah tersebut. Baik prestasi-prestasi yang pernah diraih dari

tingkat kabupaten maupun provinsi. MTsN 9 HST menerapkan manajemen strategik untuk meningkatkan mutu pendidik dengan berupaya mengikutsertakan guru-gurunya untuk selalu mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar tentang pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidik.

Demikian dapat disimpulkan bahwa pendidik memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan peserta didik yang bermutu. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST”. Penelitian ini terfokus pada penerapan fungsi manajemen strategis dalam peningkatan mutu pendidik, faktor-faktor pendukung dan penghambat manajemen strategik di madrasah. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap pelaksanaan peningkatan mutu pendidik di madrasah yang telah ditetapkan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada persoalan dan tantangan yang ada di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST seperti yang diuraikan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah pokok yang akan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini, yaitu: tentang manajemen strategis peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST dengan rincian sebagai berikut:

1. Perencanaan manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
2. Pengorganisasian manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
3. Pelaksanaan manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
4. Pengawasan manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
5. Evaluasi manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
6. Faktor-faktor pendukung peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
7. Faktor-faktor penghambat peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan manajemen strategik peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
2. Mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, 4 HST, dan MTsN 9 HST.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan khususnya dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen strategik dalam upaya meningkatkan mutu pendidik di madrasah sesuai dengan tujuan pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi pihak Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebagai pengambilan kebijakan terkait dengan peningkatan mutu pendidik
- b. Bagi pihak pengawas madrasah sebagai bahan informasi dalam peningkatan mutu pendidik di kabupaten Hulu Sungai Tengah
- c. Bagi kepala madrasah akan pentingnya peningkatan mutu pendidik di lingkungan madrasah tersebut.
- d. Bagi para pendidik dan tenaga kependidikan sebagai masukan agar ikut serta mensukseskan peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

E. Definisi Istilah

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman pengertian judul di atas, maka penulis memberikan batasan judul tentang Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.

1. Manajemen Strategis

Ada beberapa definisi mengenai manajemen strategis, diantaranya adalah:

- a. Agustinus Sri Wahyudi mengemukakan Manajemen strategis adalah suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa mendatang.⁶
- b. Suwarsono Muhammad dalam bukunya, *Manajemen Strategik – Konsep dan Kasus* mengemukakan, "Manajemen Strategis dapat diartikan sebagai usaha manajerial menumbuhkembangkan kekuatan perusahaan untuk mengeksploitasi peluang bisnis yang muncul guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan."⁷
- c. Sondang P. Siagian mengemukakan, "Manajemen Strategis adalah seperangkat keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut".⁸
- d. Wheelen dan Hunger, berpendapat, "Manajemen Strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang

⁶ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik*, (Tangerang Selatan: BINARUPA AKSARA, 1996), hlm. 15

⁷ Suwarsono Muhammad, *Manajemen Strategis – Konsep dan Kasus*, (Yogyakarta: UPP AMP, 2000), hlm. 6.

⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 5

menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategik meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategik atau perencanaan jangka panjang), evaluasi dan pengendalian.⁹

Dari beberapa pengertian di atas bahwa manajemen strategik berkaitan dengan upaya memutuskan persoalan strategi, perencanaan dan bagaimana strategi dilaksanakan oleh pemimpin untuk meningkatkan mutu pendidik yang berorientasi pada tuntutan perubahan dan tantangan di masa depan. Dengan demikian, manajemen strategis dimaksudkan untuk memperkuat ke arah peningkatan kualitas pendidik agar apa yang diharapkan oleh semua komponen bisa tercapai.

2. Mutu Pendidik

Mutu pendidik terdiri dari dua kata mutu dan pendidik. Mutu (*quality*) mempunyai pengertian yang bervariasi diantaranya adalah mutu dalam kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah ukuran, baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb)¹⁰ Secara istilah mutu adalah "lebih dari apa yang diharapkan"¹¹ Ungkapam mutu dalam bahasa Arab adalah "حسن"

⁹ Thomas L Wheelen dan David J Hunger, *Strategic Management and Business Policy*, edisi 8 New Jersey: Prentice Hall, 2002), h.

¹⁰ Lukman Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), Cet. Ke-4, h. 677

¹¹ M. N Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), Cet. Ke-3. h. 15

bermakna baik¹² sedangkan dalam bahasa Inggris *quality* kualitas”¹³. Di dalam Kamus Webster, kata *teacher* bermakna sebagai “*The person who teach, specially in school*”. Sedangkan kata 'guru' dalam bahasa Indonesia padanan kata 'guru'. Dalam kamus Webster, kata *teacher* berarti orang yang ahli dalam bidang pendidikan.¹⁴

Terdapat tiga kompetensi pendidik dalam perspektif pendidikan Islam yaitu:

1. Kompetensi profesional religius, yaitu kemampuan pendidik dalam menjalankan tugasnya secara profesional menyangkut keahlian teori dan wawasan Islam.
2. Kompetensi personal religius, yaitu kemampuan guru mengganggambarkan kepribadian religius yang diinternalisasikan ke peserta didik. Seperti nilai kejujuran dan nilai keadilan.
3. Kompetensi sosial religius, yaitu kemampuan yang menyangkut adanya kepedulian terhadap sesama makhluk seperti suka menolong, dermawan.¹⁵

Sebagai seorang pendidik suatu keharusan untuk meningkatkan kualitasnya dalam melaksanakan proses

¹² Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1984), h. 110

¹³ John M.Echolis, Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1988), Cet. Ke- XVI, h. 460

¹⁵ Muhaimin dan Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media, 1993), h. 173

pembelajaran. Untuk itu, pendidik hendaknya membekali diri dengan berbagai kompetensi yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi profesional dan kompetensi manajemen ataupun kompetensi perspektif pendidikan Islam. Dengan demikian harus bisa memberikan lebih dari apa yang diharapkan.

Jadi, yang dimaksud penulis dengan manajemen strategik peningkatan mutu pendidik di sini mencakup:

- a. Implementasi manajemen strategik (meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi strategik) yang ada di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.
- b. Faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.

F. Penelitian Terdahulu

Penulis membandingkan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang relevan.

1. Ahmad Zaki Yamani (2016), dalam penelitiannya yang berjudul *“Manajemen Mutu di Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah”*, menjelaskan bahwa kepala sekolah atau kepala madrasah dalam proses pelaksanaan manajemen mutu memberikan berbagai arahan, bimbingan, dukungan dan teguran

kepada guru dan tenaga lainnya jika ada yang tidak ada kesesuaian dalam menjalankan.

2. Mawardi (2016), judul penelitiannya "*Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Shalatiyah Bitin Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara*". Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa yang sangat berperan adalah kepala madrasah diawali dengan merencanakan, melaksanakan dan memonitoring fungsi *development* yaitu dengan mengikutkan guru ke berbagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan mutu.
3. Ahmad Sayuti (2015), dalam penelitiannya yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik pada MA Thalabul Irsyad Sungai Tatas*" dalam penelitiannya menjelaskan bahwa aspek rekrutmen sangatlah penting maka kepala sekolah terlebih dahulu dengan mengidentifikasi jenis guru yang diperlukan untuk peningkatan mutu pendidik dapat diperlukan dengan tidak membatasi domisili. Dalam hal manajemen sekolah kepala sekolah mengadakan perencanaan terlebih dahulu dengan melibatkan para guru dalam mendiskusikan hal tersebut.
4. Hj Norjanah (2015), dalam penelitiannya yang berjudul "*Manajemen Strategik Sekolah (Studi Kasus pada SMA Negeri 1 Aluh-Aluh dan MAN 5 Martapura*". Penelitian ini memaparkan strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam memberikan

pembinaan kepada guru *mismatch* untuk kompeten dan mengembangkan potensi dirinya secara optimal dalam menjalankan tugas.

5. Indah Fatmawati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “*Manajemen Tenaga Pendidik di SD dan SMP Muhammadiyah Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara*” . dalam penelitiannya menjelaskan tentang manajemen tenaga pendidik dengan sistem pelaksanaan layanan terpadu, yakni dengan melaksanakan beberapa langkah, yaitu: perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, perekrutan, penempatan, pengembangan tenaga pendidik, penilaian kinerja dan pemutusan hubungan kerja apabila mengundurkan diri atau tidak mengindahkan surat pernyataan hingga tiga kali.
6. Abul A’la Maududi (2017) penelitiannya yang berjudul “*Manajemen Peningkatan Sumber Daya Pendidik Dalam Rangka Implementasi Kurikulum Berbasis Tauhid Pada SDIT Luqman Al-Hakim di Balikpapan*” memaparkan telah dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja serta membina sumber daya pendidik melalui pelaksanaan pekerjaan dan penilaian dengan aspek kepribadian dan hasil.
7. Siti Mardiyatul Khoiriyah (2016), pernah meneliti yang berjudul “*Manajemen Strategik Peningkatan Mutu Pendidik (Studi Multisitus di MAN Tlogo Blitar dan SMAN Blitar)*”, Hasil

penelitiannya memfokuskan pada analisis lingkungan dilakukan analisis SWOT dan menghasilkan program dan kegiatan sesuai kebutuhan pendidikan, formulasi strategik dengan melakukan perekrutan pendidik, implementasi strategik serta evaluasi melalui supervisi.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terdiri lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

Bab I: mencakup latar belakang masalah, fokus masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II: mencakup kajian pustaka, mencakup kajian teori-teori yang dijadikan paduan dalam penelitian ini. Yaitu: Pengertian manajemen strategik, tujuan dan manfaat manajemen strategik, implementasi manajemen strategik meliputi (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi) peningkatan mutu pendidik, pengertian mutu pendidik, kompetensi pendidik, upaya-upaya peningkatan mutu pendidik, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan mutu pendidik.

Bab III: membahas metode penelitian, mterdiri dari jenis dan metode penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, dan validasi data.

Bab IV : Meliputi pemaparan data dan pembahasan penelitian manajemen strategik peningkatan mutu pendidik di MTsN 2 HST, MTsN 4 HST, dan MTsN 9 HST.

Bab V: merupakan bab terakhir dari penelitian ini memuat simpulan dan rekomendasi.