

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi

1. Pengertian Strategi Pembelajaran

Dalam proses belajar-mengajar, guru harus memiliki strategi, agar siswa dapat belajar secara efektif dan efisien. Salah satu langkah untuk memiliki strategi itu ialah harus menguasai Teknik- teknik penyajian, atau biasanya disebut metode mengajar.

Belajar mengajar adalah suatu kegiatan yang bersifat edukatif. Nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antar guru dan anak didik. Interaksi yang bersifat edukatif dikarenakan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan, diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pengajaran dilakukan. Guru dengan sadar merencanakan kegiatan pengajaran secara sistematis dengan memanfaatkan segala sesuatu guna kepentingan pengajaran.

Strategi Pembelajaran adalah metode dalam arti luas yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian, pengayaan, dan remedial yaitu memilih dan menentukan perubahan perilaku, pendekatan prosedur, metode, teknik, dan norma-norma atau batas-batas keberhasilan.

2. Prinsip-Prinsip Untuk Menyukkseskan Strategi

Untuk mewujudkan suksesnya strategi, terdapat beberapa petunjuk mengenai cara pembuatan strategi sehingga bisa berhasil, diantaranya yaitu:

- 1) Strategi haruslah konsisten dengan lingkungannya. Ikutilah arus yang berkembang di masyarakat (jangan melawan arus), dalam lingkungan yang memberi peluang untuk bergerak maju.
- 2) Setiap strategi tidak hanya membuat satu strategi. Tergantung pada ruang lingkup kegiatannya. Apabila banyak strategi yang dibuat, maka strategi yang satu haruslah konsisten dengan strategi yang lain.
- 3) Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraikan beraikan satu dengan yang lain.
- 4) Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru pada kelemahannya. Selain itu, hendaknya juga memanfaatkan kelemahan persaingan dan membuat langkahlangkah yang tepat untuk menempati posisi kompetitif yang lebih kuat.
- 5) Sumber daya adalah suatu yang kritis. Mengingat strategi adalah suatu yang mungkin, maka harus membuat sesuatu yang layak dan dapat dilaksanakan.
- 6) Strategi hendaknya memperhitungkan risiko yang tidak terlalu besar. Oleh sebab itu, suatu strategi harusnya dapat dikontrol.
- 7) Strategi hendaknya disusun di atas landasan keberhasilan yang telah dicapai. Jangan menyusun di atas kegagalan.

- 8) Tanda-tanda dari suksesnya strategi ditunjukkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait, terutama dari para eksekutif, dari semua pimpinan unit kerja dalam organisasi.

3. Unsur-Unsur Strategi Pembelajaran

Agar dapat merancang serta melaksanakan strategi pembelajaran yang efektif perlu memperhatikan unsur-unsur strategi dasar atau tahapan langkah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan spesifikasi dari kualifikasi perubahan perilaku, tujuan selalu dijadikan acuan dasar dalam merancang dan melaksanakan setiap kegiatan pembelajaran. Oleh sebab itu tujuan pembelajaran harus dirumuskan secara spesifik dalam arti mengarah kepada perubahan perilaku tertentu dan operasional dalam arti dapat diukur.
- 2) Memilih pendekatan pembelajar, suatu cara pandang dalam menyampaikan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran harus dipertimbang dan dipilih jalan pendekatan utama yang dipandang paling ampuh, paling tepat, dan paling efektif guna mencapai tujuan.
- 3) Memilih dan menetapkan metode, teknik, dan prosedur pembelajaran.
 - (1) Metode merupakan cara yang dipilih untuk menyampaikan bahan sesuai dengan tujuan pembelajaran
 - (2) Teknik merupakan cara untuk melaksanakan metode dengan sarana penunjang pembelajaran yang

telah ditetapkan dengan memperhatikan kecepatan dan ketepatan belajar untuk mencapai tujuan (3) Merancang Penilaian (4) Merancang Remedial (5) Merancang Pengayaan.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹

Dalam penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwasannya posisi kepala madrasah menentukan arah suatu lembaga, kepala madrasah merupakan pengatur dari program yang ada di madrasah. Karena nantinya diharapkan kepala madrasah akan membawa spirit kerja guru dan membangun kultur madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan. Sebagai seorang manajertentunya harus memiliki berbagai keterampilan tertentu yaitu:

- 1) kemampuan mental untuk mengkoordinasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi.
- 2) keterampilan kemanusiaan, kemampuan bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun Kelompok.
- 3) keterampilan administratif, yaitu dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan

¹ Nasution, S. P. (2016). Peranan kepala madrasah terhadap kinerja guru. *Al idarah jurnal manajemen pendidikan*, 6(1), 190-209.

pengawasan.

- 4) keterampilan teknik, yaitu kemampuan menggunakan peralatan/prosedur, teknik/teknik dari suatu bidang tertentu seperti mesin, dan sebagainya”.

Kepala madrasah sebagai manajer pada intinya adalah melaksanakan fungsi manajemen, Manajemen adalah proses yang jelas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan potensi manusia dan sumber daya lainnya. fungsi-fungsi manajemen yang meliputi.²

2. Peran Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai manajer meliputi merencanakan program Dalam merencanakan program, kepala madrasah memulai dari: (1) merencanakan SDM dengan merinci kebutuhan tenaga pendidik yang akan menjalankan tugas dalam mengajar; (2) merencanakan kebijakan seperti program kepala sekolah serta kurikulum yang akan dijalankan di madrasah ini; (3) dalam menyusun kebijakan, kepala madrasah melibatkan guru dan tenaga ahli dengan melewati beberapa tahapan seperti mengadakan beberapa kali pertemuan dengan para PKS, guru, komite sekolah dan stake holder lainnya seperti pengawas; (4) Berdasarkan kebijakan kepala madrasah. Peran kepala madrasah yang kedua adalah mengorganisasikan program yaitu dengan cara membuat sebuah struktur organisasi sekolah seperti adanya keterlibatan

² Masluroh, H. (2017). Sistem Online Administrasi Kurikulum Sebagai Solusi Perbaikan Layanan Administrasi Di Sma Nahdlatul Ulama 1 Gresik. *DIDAKTIKA: Jurnal Pemikiran Pendidikan*, 19(2), 1-10.

orangtua melalui komite sekolah dengan melengkapi sarana yang dibutuhkan oleh sekolah, memantau pembelajaran di kelas, pembagian tugas seperti adanya PKS dan TU sesuai kemampuan guru baik di tingkat kelas maupun keterampilan yang menggerakkan program kepala sekolah sebagai manajer merencanakan program monitoring program mengorganisasikan program pengembang budaya mereka membentuk kepanitiaan dalam menghadapi lomba atau pelatihan.

Peran kepala sekolah sebagai manajer yang ketiga adalah penggerakan program yaitu dengan cara menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada seperti dengan memberi contoh yang baik dan tenang dalam bekerja, untuk guru adanya motivasi semangat long life education (guru harus belajar), memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan secara moril maupun materi, peningkatan kesejahteraan, memberikan penghargaan terhadap guru dan kependidikan yang berprestasi, mengikutsertakan guru dalam diklat-diklat, MGMP, memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik dalam pembuatan perangkat lunak (RPP, Silabus), memberikan briefing sekaligus mengevaluasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada awal bulan setiap satu bulan sekali, serta memfasilitasi bawahan untuk dapat melaksanakan pengembangan profesi, serta mendukung pendidik atau tenaga kependidikan bagi yang ingin melanjutkan studi dan yang ingin mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Peran yang keempat adalah monitoring dan evaluasi yang dilakukan dengan cara melakukan pengawasan baik dalam PBM maupun dalam

pencapaian peningkatan mutu pendidikan serta pencapaian nilai UN. Pengawasan dalam PBM dilaksanakan dengan mengacu pada PKB dan PKG serta dilaksanakan oleh tim yang dibentuk oleh kepala sekolah. Pengawasan terhadap peningkatan mutu pendidikan meliputi pengawasan terhadap input (SDM, struktur organisasi, rencana dan program, visi, misi dan tujuan), proses (kinerja dari kepala sekolah), dan output (prestasi sekolah yang dihasilkan setelah proses baik prestasi akademik maupun non akademik. Pengawasan tersebut dilakukan secara berkala yakni pada akhir semester, akhir/awal tahun ajaran baru dengan pelaksanaannya dibantu oleh wakasek, para PKS serta koordinator BK (Bimbingan dan Konseling). Setelah pengawasan apabila ditemukan adanya penghambat baik dari SDM maupun sumber harapan, maka yang dilakukan adalah memberi pengertian secara umum pada rapat pembinaan dewan guru, menggali latar belakang dari masalah, serta mencari solusi untuk pemecahan masalah tersebut. Peran yang terakhir adalah sebagai pengembang budaya dengan melaksanakan budaya sekolah seperti budaya dalam keagamaan, budaya kedisiplinan, budaya berprestasi serta budaya kebersihan guna meningkatkan mutu pendidikan serta membentuk peserta didik yang berkarakter dan berpegang teguh pada nilai-nilai keagamaan.

C. Mutu Pendidikan

1. Definisi Mutu Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “mutu” berarti ukuran baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian,

kecerdasan).³ Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan.⁴ Menurut Rusman, antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi, agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam arti hasil (*out put*) harus dirumuskan lebih dahulu oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai setiap tahun atau kurun waktu lainnya.

Menurut Hari Sudradjad pendidikan yang bermutu adalah Pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal.⁵

Dari uraian pendapat di atas jelas bahwa mutu pendidikan adalah suatu pilar untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Yang

³ Poewadarminta. W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003 h.788

⁴ Arcaro, S Joremo, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Jakarta: Riene Cipta, 2005, h.85

⁵ Hari Sudradjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2005, h. 17

mana suatu masa depan bangsa itu terletak pada keberadaan kualitas pendidikan yang berada pada masa kini. Suatu pendidikan yang berkualitas akan muncul apabila terdapat manajemen sekolah yang bagus. Mutu juga merupakan suatu ajang kompetisi yang sangat penting, karena itu merupakan suatu wahana untuk meningkatkan mutu produk layanan jasa. Dengan demikian, mewujudkan suatu pendidikan yang bermutu adalah penting, sebagai upaya peningkatan masa depan bangsa sekaligus sebagian dari produk layanan jasa.

2. Indikator Mutu Pendidikan

Indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan, misalnya: tes tertulis, anekdot, skala sikap. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu berpedoman pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (misalnya: setiap catur wulan, semester, setahun, tahun, dan sebagainya). Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, seperti: ulangan umum, UN, atau prestasi bidang lain, misalnya prestasi di bidang olah raga dan seni. Bahkan prestasi sekolah berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*), seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, dan sebagainya.⁶

3. Faktor-Faktor Utama Peningkatan Mutu Pendidikan

⁶ Nurhasan, *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Kurikulum Untuk Abad 21, Indikator Cara Pengukuran Dan Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan* (Jakarta: PT. Sindo, 1994), 390

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu:⁷

1) Kepemimpinan kepala sekolah

Yang mana kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.

2) Guru

Perlibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.

3) Siswa

Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.

4) Kurikulum

⁷ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, h. 56

Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.

5) Jaringan Kerjasama

Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan atau instansi pemerintah sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

4. Indikator Standar Mutu Pendidikan

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi:⁸

1. Standar kompetensi lulusan kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.
2. Standar isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan

⁸ Undang-Undang No.32 Tahun 2013 dan No. 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SNP), Pasal 1.

3. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
4. Standar sarana dan prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Standar pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
6. Standar pembiayaan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
7. Standar penilaian pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

D. Faktor Penghambat mutu Pendidikan⁹

1. Faktor Kepala Sekolah

⁹ Angkotasari, S., & Watianan, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di kampus stia alazka ambon. *Komunitas: Jurnal Ilmu Sosiologi*, 4(2), 42-50.

Kurangnya kehadiran pimpinan dikantor sehingga dalam pelaksanaan pengambilan kebijakan terhadap dosen dan pegawai sedikit lamba t meskipun dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu kurangnya ketegasan sikap pimpinan mengenai pembayaran uang semester agar tidak berdampak pada pembiayaan fasilitas dikantor serta kebutuhan kegiatan pelatihan dosen dan pegawai guna memperlancar proses pelayanan untuk meningkatkan mutu pendidik diperguruan tinggi.

2. Faktor Kurikulum

Kuruikulum yang digunakan saat ini sudah sesuai standar nasional dengan tujuan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing dalam pasar kerja. Begitupula materi perkuliahan yang disampaikan dosen kepada mahasiswa agar dapat disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku.

3. Faktor SDM Pendidik

Pendidik yang kurang kompeten sehingga dijumpai Hanya beberapa tenaga pendidik yang menyiapkan satuan cara pembelajaran (SAP) dan GBPP sebagai panduan pembelajaran, dijumpai juga terdapat dosen yang memberikan perkuliahan tidak menggunakan alat peraga seperti laptop, LCD. Dan alat bantu lainnya.

4. Faktor Guru

Tenanga pendidik yang mengalami terdapat beberapa kendala berupa keterlambatan saat jam masuk kantor dan pulang

kantor, kurangnya kesetiaan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan, sikap tenaga kependidikan yang terkesan kurang baik, skill yang dimiliki tenaga kependidikan yang masih kurang terutama mengenai keterampilan dalam mengelola komputer.

5. Faktor Siswa

Kurangnya keaktifan dan kehadiran Siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar, serta rendahnya tingkat kehadiran Siswa di Sekolah untuk melakukan pengurusan administrasi di kantor.

6. Faktor Kurangnya Hubungan

Baik antara dosen dan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan kegiatan tertentu sehingga dapat melibatkan pimpinan terutama dalam penyelesaiannya, juga kurangnya tingkat kerjasama lembaga pendidikan tinggi dengan instansi lain yang terlihat sebagai instansi terkait memberikan bantuan fasilitas kepada kampus, sedangkan yang lainnya sebatas kegiatan sosialisasi. Selain itu kurangnya kegiatan kerjasama yang melibatkan dosen dan mahasiswa berupa penelitian bersama, serta kegiatan pengabdian masyarakat.