

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia pada saat ini masih ketinggalan dalam hal kualitas sumber daya manusia (SDM), baik di tingkat Asia Tenggara maupun di negara-negara lain di dunia. Dari catatan hasil survei lembaga Human Development Resources 2000 (HDR 2000) terhadap 174 negara di dunia menunjukkan bahwa Indonesia berada pada urutan ke 109, jauh di bawah Jepang yang menduduki peringkat ke-9, Singapura ke-24, Brunei Darussalam ke-32, Malaysia ke-61 dan Thailand ke-76, serta Philipina pada urutan ke-77.

Begitu pula dalam hal daya saing, bangsa Indonesia juga menduduki peringkat yang sangat rendah yaitu pada urutan yang ke-46 di bawah Singapura yang menduduki urutan ke-2, Malaysia ke-27, Philipina pada urutan ke-32 dan Thailand peringkat ke-34 (Depdiknas, 2000: 2). Keadaan sebelumnya menunjukkan bahwa indeks sumber daya manusia Indonesia berdasarkan Human Development Index (HDI) pada tahun 1998, Indonesia menduduki pada peringkat ke 96 dari 174 negara (Depdiknas, 2000: 3). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia benar-benar mengalami penurunan dan sangat tertinggal jika dibandingkan dengan bangsa-bangsa lain di dunia.

Data lain menunjukkan bahwa pencapaian hasil belajar siswa yang berupa pencapaian Nilai Ujian Sekolah/Madrasah (US/UM) SD/MI masih jauh dari standar. Hal ini menunjukkan sebuah keprihatinan di bidang pendidikan. Rendahnya pencapaian nilai Nilai Ujian Sekolah/Madrasah (US/UM) SD/MI ditunjukkan dalam klasifikasi mutu pada SD/MI tahun pembelajaran 2015/2016.

Melihat keadaan yang demikian ini, Bangsa Indonesia harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar tidak tertinggal dari bangsa-bangsa lain di dunia (Depdiknas, 2002: 45).

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas bangsa tersebut adalah dengan cara meningkatkan mutu pendidikan bagi setiap warga negaranya, guna

mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), sebab data telah membuktikan bahwa di berbagai negara, pendidikan telah banyak menjadi faktor penentu keberhasilan suatu bangsa. Apabila pendidikan suatu bangsa diselenggarakan dengan baik, maka akan menghasilkan bangsa yang maju, sebaliknya apabila pendidikan tidak diselenggarakan dengan baik maka kualitas bangsa itu akan tertinggal dari bangsa-bangsa lain.

Sejalan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, dan untuk menghindari semakin merosotnya kualitas sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia, maka perlu dimiliki keberanian untuk membebaskan diri dari buta huruf ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta harus menyadari betapa perlunya pengembangan 2 (dua) unsur pendidikan, yaitu (1) unsur pembudayaan, dan (2) unsur pengajaran, secara seimbang pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Dengan kata lain perlu diadakan peningkatan mutu dan proses pembelajaran, serta peningkatan pelayanan pendidikan agar siswa mampu menangkap dan memahami materi pembelajaran yang diajarkan oleh guru di madrasah. Termasuk juga di dalamnya proses pembelajaran dalam upaya meningkatkan kualitas dan daya saing bangsa Indonesia dengan bangsa-bangsa lain.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kemampuan dan keahlian sebagai bekal untuk bekerja, sehingga pendidikan dirasa sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dirasakan semakin mengikat seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional, yang dipersiapkan sebagai dasar pendidikan selanjutnya. Dalam sistem pembelajaran di MI secara umum masih monoton. Banyak guru yang mengajar secara asal-asalan tanpa mempersiapkan materi pelajaran yang harus disiapkan.

Salah satu mata pelajaran yang diajarkan di MI adalah Tematik. Pelajaran

Tematik ini mengandung muatan pelajaran PKn, Bahasa Indonesia, Matematika, IPA dan IPS.

Permasalahan yang muncul adalah guru tidak memahami esensi pelajaran yang harus diajarkan. Guru tidak memiliki kreativitas dalam membuat inovasi penyampaian pelajaran tematik yang mudah diterima siswanya. Guru lebih menitikberatkan mengajar daripada mengkondisikan peserta didik melakukan proses belajar. Fenomena seperti ini merupakan tantangan yang harus segera dijawab dengan menghadirkan paradigma pembelajaran berorientasi pada pemberdayaan siswa dan guru sebagai fasilitator.

Permasalahan pembelajaran Tematik tersebut diduga disebabkan oleh berbagai faktor. Di antaranya adalah kinerja guru yang masih rendah, kurangnya perhatian kepala madrasah dalam memberikan bimbingan kepada guru, penguasaan materi pelajaran yang tidak sempurna.

Keadaan saat ini masih banyak dijumpai hal-hal yang terjadi dalam proses pembelajaran, yaitu: yang seharusnya menyenangkan justru membuat peserta didik merasa tertekan karena jenuh, sarat muatan, ragam tugas yang seharusnya menantang justru membuat putus asa; yang seharusnya berpartisipasi aktif justru peserta didik pasif. Kondisi semacam ini tidak sesuai dengan apa yang tertulis dalam PP No 19/2005 yang menyatakan bahwa proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Guna mencapai proses pembelajaran tersebut, perlu diupayakan kerja sama dari semua pihak (kepala madrasah dan guru).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Seberapa besar kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?

2. Seberapa besar kontribusi supervisi klinis terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?
3. Seberapa besar kontribusi kinerja guru terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?
4. Seberapa besar kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah, supervisi klinis, dan kinerja guru terhadap terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Besarnya kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?
2. Besarnya kontribusi supervisi klinis terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?
3. Besarnya kontribusi kinerja guru terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?
4. Besarnya kontribusi keterampilan manajerial madrasah, supervisi klinis, dan kinerja guru terhadap terhadap hasil belajar tematik siswa Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis bahwa penelitian ini menguji teori-teori manajemen dan supervisi, bahwa keterampilan manajerial dan pelaksanaan supervisi seorang administrator/supervisi berkorelasi dengan kinerja guru yang pada akhirnya menentukan mutu pendidikan.
2. Menambah kajian pustaka tentang ilmu manajemen pendidikan, khususnya berkenaan dengan keterampilan manajerial Kepala Madrasah, supervisi klinis, kinerja guru dan mutu pendidikan.
3. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karanganyar, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membina kepala madrasah dan guru dalam rangka meningkatkan proses belajar mengajar di madrasah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Hasil laporan dari Pokja Pemberdayaan Guru dalam Jalal dan Supriadi, (2001: 34) menyimpulkan bahwa guru sebagai orang yang memegang peranan kunci dalam mencerdaskan peserta didik, dirinya dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam bidang tugasnya. Guru dituntut untuk menguasai materi yang diajarkan dan cara mengajarkannya, serta peka terhadap kebutuhan belajar peserta didik. Dalam kenyataannya, tidak semua guru memiliki kemampuan tersebut, yang akhirnya berimbas pada rendahnya tingkat penguasaan peserta didik terhadap tugas-tugas belajar yang dituntut oleh kurikulum. Banyak yang telah diusahakan pemerintah namun tampaknya belum sesuai dengan apa yang diharapkan antara lain nampak pada rendahnya mutu pendidikan di madrasah. Kajian ini mengisyaratkan betapa pentingnya kita senantiasa mengkaji lebih lanjut tentang kinerja guru dan mutu pendidikan.

Hasil penelitian Supriyana (2001) yang berjudul “Hubungan Kemampuan Manajemen Direktur dan Kinerja Dosen dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Akademi Keperawatan Jawa Tengah” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan manajemen dengan kinerja dosen. Namun demikian tidak semua fungsi manajemen dapat dilaksanakan dengan baik oleh kepala madrasah. Hanya fungsi perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan yang dapat dilaksanakan dengan baik, sedangkan fungsi pengawasan masih kurang baik. Penelitian ini menggaris bawahi betapa pentingnya peran seorang pemimpin pendidikan agar bertindak sebagai manajer yang harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Khusus untuk bidang pengawasan diisyaratkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengerahui faktor-faktor penyebab kurangnya kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakannya.

Pada kajian penelitian terdahulu ini penulis mengkaji beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Para peneliti tersebut memfokuskan kajian

penelitian yang berbeda-beda. Purbonuswanto (2003) “Hubungan Supervisi Kunjungan Kelas dan Pengelolaan Proses Belajar Mengajar terhadap Hasil Belajar Pendidikan Geografi Kelas X SMA se-Kota Semarang”. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa supervisi kunjungan kelas oleh kepala madrasah mempengaruhi pengelolaan belajar mengajar guru, sehingga guru lebih siap dalam mempersiapkan sarana dan materi pelajaran, yang pada akhirnya mempengaruhi suasana belajar. Penelitian tersebut membuktikan bahwa ada hubungan positif supervisi kunjungan kelas oleh kepala madrasah terhadap pengelolaan pembelajaran oleh guru terhadap hasil belajar siswa.

Ekowati (2006) “Kontribusi Intelegensia dan Kemandirian Belajar Siswa terhadap Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan-Sejarah SMK se-Kota Samarinda”. Penelitian tersebut mengkaji kontribusi kecerdasan intelengia terhadap hasil belajar PKn-Sejarah, kontribusi kemandirian belajar terhadap hasil belajar PKn-Sejarah, dan kontribusi kecerdasan intelengensia dan kemandirian belajar siswa secara bersama-sama terhadap hasil belajar PKn-sejarah. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kecerdasan inelengensia siswa tersebut berpengaruh positif terhadap hasil belajar, kemandirian belajar berpengaruh secara positif terhadap hasil belajar, begitu pula kontribusi secara bersama-sama kecerdasan intelengensia dan kemandirian belajar siswa berpengaruh positif terhadap hasil belajar siswa.

Penelitian yang hendak peneliti lakukan ini lebih memfokuskan pada keterampilan manajerial kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi klinis (bagian dari fungsi pengawasan dalam manajemen) serta hubungannya dengan kinerja guru dan haasil belajar. Dengan demikian hasil belajar dijadikan pusat penelitian ini, karena masalah umum yang diangkat adalah apakah keterampilan manajerial kepala madrasah, pelaksana supervisi klinis, dan kinerja kepala madrasah, pelaksanaan apakah keterampilan manajerial kepala madrasah, pelaksanaan supervisi klinis, dan kinerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap hasil belajar siswa. Penelitian ini merupakan studi yang lebih komprehensif terhadap keseluruhan aspek proses pendidikan yang biasanya menyangkut keempat variabel tersebut, sementara beberapa studi terdahulu baru

mengungkapkan sebagian kecil dari aspek-aspek dalam proses pendidikan.

B. Hasil Belajar Tematik

1. Definisi Belajar

Dalam pendidikan hasil belajar sering disebut prestasi belajar. "Kata prestasi berasal dari Bahasa Belanda *prestatie*, kemudian di dalam bahasa Indonesia disebut prestasi, diartikan sebagai hasil usaha. Prestasi banyak digunakan di dalam berbagai bidang dan diberi pengertian sebagai kemampuan, keterampilan, sikap seseorang dalam menyelesaikan sesuatu hal (Arifin, 1999: 78).

Menurut Djamarah, prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, atau diciptakan secara individu maupun secara kelompok (Djamarah, 1994: 19). Pendapat ini berarti prestasi tidak akan pernah dihasilkan apabila seseorang tidak melakukan kegiatan. Hasil belajar atau prestasi belajar adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar. Oleh karena itu prestasi belajar bukan ukuran, tetapi dapat diukur setelah melakukan kegiatan belajar. Keberhasilan seseorang dalam mengikuti program pembelajaran dapat dilihat dari prestasi belajar seseorang tersebut. Menurut Gagne, prestasi belajar dapat dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kategori yaitu (1) keterampilan intelektual, (2) informasi verbal, (3) strategi kognitif, (4) keterampilan motorik, dan (5) sikap (Briggs: 44).

Pendapat ini diartikan sebagai berikut. Pertama, keterampilan intelektual (*intellectual skills*). Belajar keterampilan intelektual berarti belajar bagaimana melakukan sesuatu secara intelektual. Ada enam jenis keterampilan intelektual (1) diskriminasi-diskriminasi, yaitu kemampuan membuat respons yang berbeda terhadap stimulus yang berbeda pula, (2) konsep-konsep konkret, yaitu kemampuan mengidentifikasi ciri-ciri atau atribut-atribut suatu objek, (3) konsep-konsep terdefinisi, yaitu kemampuan memberikan makna terhadap sekelompok objek-objek, kejadian-kejadian, atau hubungan-hubungan, (4) aturan-aturan, yaitu kemampuan merespons hubungan-hubungan antara objek-objek dan kejadian-kejadian, (5) aturan tingkat tinggi, yaitu kemampuan merespons hubungan-hubungan antara objek-objek dan kejadian-kejadian secara

lebih kompleks, (6) memecahkan masalah, yaitu kemampuan memecahkan masalah yang biasanya melibatkan aturan-aturan tingkat tinggi.

Kedua, strategi-strategi kognitif (*cognitive strategies*). Strategi-strategi ini merupakan kemampuan yang mengarahkan perilaku belajar, mengingat, dan berpikir seseorang. Ada lima jenis strategi-strategi kognitif (1) strategi-strategi menghafal, yaitu strategi belajar yang dilakukan dengan cara menghafal ide-ide dari sebuah teks, (2) strategi-strategi elaborasi, yaitu strategi belajar dengan cara mengaitkan materi yang dipelajari dengan materi lain yang relevan, (3) strategi-strategi pengaturan, yaitu strategi belajar yang dilakukan dengan cara mengelompokkan konsep-konsep agar menjadi kategori-kategori yang bermakna, (4) strategi-strategi pemantauan pemahaman, yaitu strategis belajar yang dilakukan dengan cara memantau proses-proses belajar yang sedang dilakukan, (5) strategi-strategi afektif, yaitu strategi belajar yang dilakukan dengan cara memusatkan dan mempertahankan perhatian.

Ketiga, informasi verbal (*verbal information*). Belajar informasi verbal adalah belajar untuk mengetahui apa yang dipelajari baik yang berbentuk namanama objek, fakta-fakta, maupun pengetahuan yang telah disusun dengan baik. Keempat, keterampilan motor (*motor skills*). Kemahiran ini merupakan kemampuan siswa untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan mekanisme otot yang dimiliki. Kelima, sikap (*attitudes*). Sikap merupakan kemampuan mereaksi secara positif atau negatif terhadap orang, sesuatu, dan situasi.

Prestasi belajar Gagne di atas hampir sejalan dengan pemikiran Bloom. Menurut Bloom, prestasi belajar yang dicapai oleh siswa dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kawasan, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik (Bloom, 95). Menurut pendapat ini aspek kognitif berkaitan dengan perilaku berpikir, mengetahui, dan memecahkan masalah. Ada enam tingkatan aspek kognitif yang bergerak dari yang sederhana sampai yang kompleks (1) pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan mengingat materi pelajaran yang sudah dipelajari sebelumnya, (2) pemahaman (*comprehension, understanding*), seperti menafsirkan, menjelaskan, atau meringkas, (3) penerapan (*application*), yaitu kemampuan menafsirkan atau menggunakan materi pelajaran yang sudah

dipelajari ke dalam situasi baru atau konkret, (4) analisis (analysis), yaitu kemampuan menguraikan atau menjabarkan sesuatu ke dalam komponen-komponen atau bagian-bagian sehingga susunannya dapat dimengerti, (5) sintesis (synthesis), yaitu kemampuan menghimpun bagian-bagian ke dalam suatu keseluruhan, (6) evaluasi (evaluation), yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan untuk membuat penilaian terhadap sesuatu berdasarkan kriteria tertentu.

Aspek afektif berkaitan dengan sikap, nilai-nilai, interes, apresiasi, dan menyesuaikan perasaan sosial. Aspek ini mempunyai lima tingkatan dari yang sederhana ke yang kompleks: (1) penerimaan (receiving), merupakan kepekaan menerima rangsangan (stimulus) baik berupa situasi maupun gejala, (2) penanggapan (responding), berkaitan dengan reaksi yang diberikan seseorang terhadap stimulus yang datang, (3) penilaian (valuing), berkaitan dengan nilai dan kepercayaan terhadap gejala atau stimulus yang datang; (4) organisasi (organization), yaitu penerimaan terhadap berbagai nilai yang berbeda berdasarkan suatu sistem nilai tertentu yang lebih tinggi, (5) karakteristik nilai (characterization by a value complex), merupakan keterpaduan semua sistem nilai yang telah dimiliki seseorang, yang mempengaruhi pola kepribadian dan tingkah lakunya.

Aspek psikomotor berkaitan dengan keterampilan yang bersifat manual dan motorik. Aspek ini meliputi: (1) persepsi (perception), berkaitan dengan penggunaan indra dalam melakukan kegiatan, (2) kesiapan melakukan pekerjaan (set), berkaitan dengan kesiapan melakukan suatu kegiatan baik secara mental, fisik, maupun emosional, (3) mekanisme (mechanism), berkaitan dengan penampilan respons yang sudah dipelajari, (4) respon terbimbing (guided respons), yaitu mengikuti atau mengulangi perbuatan yang diperintahkan oleh orang lain, (5) kemahiran (complex overt respons), berkaitan dengan gerakan motorik yang terampil, (6) adaptasi (adaptation), berkaitan dengan keterampilan yang sudah berkembang di dalam diri individu sehingga yang bersangkutan mampu memodifikasi pola gerakannya, (7) keaslian (origination), merupakan kemampuan menciptakan pola gerakan baru sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Menurut Azwar, prestasi belajar adalah performa maksimal seseorang dalam menguasai bahan-bahan atau materi yang telah diajarkan atau telah dipelajari (Azwar, 2006: 8). Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas hasil belajar atau yang sering disebut prestasi belajar diartikan suatu hasil usaha secara maksimal bagi seseorang dalam menguasai bahan-bahan yang dipelajari atau kegiatan yang dilakukan.

Dengan demikian prestasi belajar merupakan hasil maksimal yang dapat dicapai seseorang setelah belajar, yaitu berusaha untuk menguasai suatu pengetahuan, keterampilan maupun sikap sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai ukuran prestasi belajar pada umumnya adalah berupa nilai dari tes yang diberikan guru.

2. Penilaian Belajar

Dalam membicarakan hasil belajar tidak bisa dipisahkan dari penilaian sebagai aktivitas di dalam menentukan tinggi rendahnya hasil belajar. Bila membicarakan penilaian maka tidak terlepas membahas masalah evaluasi, sebab evaluasi merupakan suatu tindakan untuk menentukan nilai segala sesuatu di dalam pembelajaran. Untuk mengetahui prestasi belajar yang telah dicapai perlu diadakan evaluasi atau tes yang diberikan kepada siswa secara periodik. Crowl, Sally, Podell (1997: 310) mengatakan bahwa: evaluasi mengarah kepada proses pembuatan keputusan tentang nilai. Hal ini berarti bahwa evaluasi dapat digunakan sebagai pijakan guru, pendidik atau lembaga dalam memutuskan seseorang atau sesuatu aktivitas untuk dapat digolongkan, baik, buruk, gagal atau berhasil. Evaluasi merupakan salah satu kegiatan dalam pembelajaran yang wajib dilaksanakan oleh guru setelah proses pembelajaran berakhir. Hasil dari evaluasi belajar tersebut diharapkan dapat memberikan informasi tentang kemampuan yang telah dicapai siswa setelah mempelajari suatu mata pelajaran. Dengan demikian penyusunan strategi evaluasi akan menentukan ketepatan informasi yang disampaikan kepada guru, pendidik, lembaga maupun siswa itu sendiri. Pelaksanaan evaluasi pembelajaran dengan menggunakan instrumen tes formatif maupun tes sumatif.

Schriener (dalam Maltby, 2000: 550) menjelaskan bahwa: "Tes formatif

dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki hasil pembelajaran, dan juga untuk memperbaiki bahan-bahan pembelajaran atau program kegunaan madrasah. Dikatakan lebih lanjut, tes sumatif adalah tes yang digunakan setelah berlangsungnya produksi, program atau kegiatan yang telah dikembangkan, dimodifikasi, dan digunakan untuk kepentingan audien secara internal maupun untuk pengambilan keputusan”.

Pendapat ini mempertegas dalam pelaksanaan tes formatif maupun tes sumatif ini dilaksanakan dengan maksud untuk mendapatkan data keberhasilan pembelajaran dari bahan pembelajaran yang telah dilaksanakan, guna mengetahui pencapaian prestasi belajar siswa, potensi siswa dan efektifitas proses interaksi pembelajaran. Dengan kata lain evaluasi belajar dapat memberikan pencapaian prestasi belajar kepada para siswa, guru dalam rentang waktu tertentu dan sekaligus untuk mengetahui keberhasilan program pembelajaran yang telah dilaksanakan, sehingga informasi yang dihasilkan berguna dalam mengambil keputusan pembelajaran.

Menurut Syah (2006: 141-142), evaluasi yang berarti pengungkapan dan pengukuran hasil belajar, pada dasarnya merupakan proses penyusunan deskripsi siswa, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pendapat ini dalam pelaksanaan evaluasi cenderung bersifat kuantitatif, karena penggunaan simbol angka atau skor untuk menentukan kualitas keseluruhan kinerja akademik siswa dianggap sangat nisbi. Walaupun begitu guru yang pandai dan profesional akan berusaha mencari kiat-kiat evaluasi yang lugas, tuntas, dan meliputi seluruh kemampuan ranah cipta, rasa, dan karsa siswa. Manfaat evaluasi belajar dan prestasi belajar adalah (1) memberi kepastian kepada semua siswa untuk dapat membantu belajar terhadap siswa yang lain, (2) menentukan cara membentuk kelompok belajar secara efektif, efisien, dan optimal, (3) mempersiapkan siswa dan orang tua untuk memberikan panduan proses pembelajaran melalui laporan kemajuan belajar, (4) mengesahkan tingkatan prestasi siswa, dan (5) menyediakan catatan dan laporan guna membantu para pekerja profesional yang lain terhadap individu siswa.

Menurut Sudjana (1989: 4), tujuan penilaian adalah untuk: (1)

mendiskripsikan kecakapan belajar siswa, sehingga dapat diketahui posisi kemampuannya dibandingkan dengan siswa yang lainnya, (2) mengetahui proses pendidikan dan pengajaran, dan mengubah tingkah laku siswa kearah tujuan yang diharapkan, (3) menentukan tindak lanjut hasil penilaian. Menurut Syah (2006: 142-143) bahwa evaluasi belajar memiliki fungsi (1) fungsi administrasi untuk penyusunan daftar nilai dan pengisian buku rapor, (2) fungsi promosi untuk menetapkan kenaikan atau kelulusan, (3) fungsi diagnostik untuk mengidentifikasi kesulitan belajar siswa dan merencanakan program remedial teaching (pengajaran, perbaikan), (4) sumber data bimbingan dan penyuluhan untuk memasok data-data siswa tertentu yang memerlukan bimbingan dan penyuluhan (BP), dan (5) bahan pertimbangan pengembangan pada masa yang akan datang, yang meliputi pengembangan kurikulum, metode, dan alat-alat untuk proses belajar mengajar (PBM).

Azwar (2006: 165), pengertian prestasi atau keberhasilan belajar dapat dioperasionalkan dalam bentuk indikator-indikator berupa nilai rapor, indeks prestasi studi, angka kelulusan, predikat keberhasilan, dan lain sebagainya". Keberhasilan dalam belajar dipengaruhi oleh banyak faktor yang bersumber dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) diri individu. Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa hasil belajar untuk mata pelajaran Bahasa Inggris adalah kepehaman siswa terhadap materi ini diukur berdasarkan tes hasil belajar pada aspek kognitif.

3. Pendekatan Pembelajaran Tematik

Pendekatan yang digunakan dalam pembelajaran tematik adalah pendekatan saintifik.

C. Manajerial Kepala Madrasah

1. Definisi Kepala Madrasah

Madrasah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan.

Sedang bersifat unik karena madrasah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan

kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. (Wahjosumidjo, 2005: 349). Kata kepala madrasah tersusun dari dua kata yaitu kepala yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, dan madrasah yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala madrasah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi madrasah mereka (Lipham, 1985: 1). Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah (Wahjosumidjo, 2005: 82). Kepala madrasah yang berhasil adalah kepala madrasah yang memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin madrasah.

Kepala madrasah adalah guru yang mempunyai kedudukan sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi madrasah. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan mempunyai kedudukan yang paling menentukan dalam manajemen. Dalam suatu organisasi dibutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Kepala madrasah mempunyai wewenang guna mengelola semua sumber daya yang ada dan bertanggung jawab dalam meningkatkan proses dan hasil pendidikan di madrasah. Thoha (2006: 9) menyatakan bahwa manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya

mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang dibatasi oleh tatakrma birokrasi dapat berperan sebagai manajer, sehingga fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian merupakan fungsi pokok yang tidak terpisahkan dalam setiap pembahasan mengenai manajemen. Dengan kuasa dan wewenang tersebut, seorang kepala madrasah berfungsi sebagai: (1) edukator, (2) manajer, (3) administrator, (4) supervisor, (5) leader, (6) inovator, dan (7) motivator di madrasah yang dipimpinnya.

2. Manajerial Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin diharapkan mempunyai peranan sebagai manjer dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Menurut Mintzberg dalam Thoha (2006: 12), mengemukakan ada 3 peranan utama yang harus dimainkan oleh seorang manajer yaitu:

Pertama, peranan hubungan antar pribadi (Interpersonal Role). Peranan ini bertalian dengan status dan otoritas manjer dan hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan hubungan antar pribadi dengan perincian sebagai berikut: (1) Peranan sebagai Figurehead, peranan yang sangat dasar dan sederhana dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal, (2) Peranan sebagai pimpinan (leader), yaitu melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin dan melakukan fungsi-fungsi pokoknya, dan (3) Peranan sebagai pejabat perantara (liaison manager), yaitu melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang di luar organisasinya untuk mendapatkan informasi.

Kedua, peranan yang berhubungan dengan informasi (informasional role). Manajer sebagai pusat informasi bagi organisasinya, yaitu (1) sebagai monitor, yaitu manajer sebagai penerima dan pengumpul informasi guna mengembangkan pengertian yang baik dari organisasi yang dipimpinnyadan pemahaman yang komprehensif tentang lingkungan, (2) sebagai dessinator, yaitu menangani proses transmisi dari informasiinformasi ke dalam organisasi yang dipimpinnya, yaitu penyampaian informasi dari luar ke dalam

organisasinya, dan juga dari bawahan atau staf ke bawahan atau staf yang lainnya, dan (3) sebagai jurubicara (spokerman), yaitu manajer mewakili dan bertindak atas nama organisasi menyampaikan informasi keluar lingkungan organisasinya.

Ketiga, peranan pembuat keputusan (Decissional Role). Merupakan peranan yang tidak boleh tidak dijalankan karena seorang manajer harus terlibat langsung dalam proses pembuatan strategi organisasi. Peranan ini dikelompokkan sebagai berikut: (1) Sebagai entrepreneur, yaitu manajer bertindak sebagai pemrakarsa dan perancang dalam organisasi dengan memfokuskan pada pekerjaan manajerial dengan mulai aktivitas melihat atau memahami masalah-masalah dalam organisasi yang mungkin dapat diselesaikan, (2) Sebagai penghalau gangguan (disturbance handler), yaitu manajer bertanggung jawab mengatasi ancaman bahaya atau perbuatan yang tidak diketahui sebelumnya yang mengganggu atau memungkinkan timbulnya krisis di dalam organisasi, (3) Sebagai pembagi sumber (resource allocator), yaitu memutuskan pendistribusian sumber dana ke bagian-bagian organisasi guna mempermudah pelaksanaan kerja, dan (4) Sebagai negosiator, yaitu aktif berpartisipasi atau terlibat dalam negosiasi dengan pihak-pihak lain baik di luar maupun di dalam organisasi.

D. Supervisi Klinis

1. Pengertian Supervisi Klinis

Ada bermacam-macam konsep supervisi, secara historis mula-mula direpkan konsep supervisi yang tradisional, yaitu pekerjaan inspeksi, mengawasi dalam pengertian mencari kesalahan dan menemukan kesalahan dengan tujuan untuk diperbaiki. Perilaku supervisi yang tradisional itu disebut snooper vision, yaitu tugas memata-matai untuk menemukan kesalahan. Konsep seperti ini menyebabkan guru-guru menjadi takut dan mereka bekerja dengan tidak baik karena takut disalahkan.

Supervisi klinis, menurut Weller (Nurtain, 1989: 253) adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melalui sarana siklus sistematis dalam perencanaan, pengamatan, serta analisis intelektual dan

intensif mengenai penampilan mengajar yang nyata, di dalam mengadakan perubahan dengan cara rasional.

2. Prinsip dan Fungsi Supervisi

a. Prinsip Supervisi

Setiap lembaga termasuk lembaga pendidikan selalu berusaha meningkatkan kualitas produknya. Produk lembaga pendidikan adalah jumlah lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu. Supervisi diperlukan untuk memantau keterlaksanaan suatu program beserta hambatan-hambatan yang dialami.

b. Fungsi Supervisi

Kimball Wiles dalam Suhertian (2000: 25) menyatakan bahwa supervisi berperan membantu (assisting) memberi dukungan (supporting) dan membagi pengalaman (sharing).

E. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja

Menurut manajemen sumberdaya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melakukan dan melaksanakan kerja atau tugas. Sagala (2007: 38) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

2. Penilaian Kinerja

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena produktivitas merupakan indikator dari kinerja dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

3. Faktor-faktor Penentu Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah

pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja (Wahjosumidjo, 2005: 49).

F. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual ini lebih menggambarkan konstruk berpikir peneliti tentang topik kajian (permasalahan) penelitian dalam konteks manajemen pendidikan. Diharapkan dari kerangka konseptual ini dapat memberikan arah bagi peneliti untuk melaksanakan proses penelitian lebih lanjut.

Hasil belajar sebagai hasil proses belajar mengajar dari seorang guru selama beberapa waktu yang berupa penilaian merupakan salah satu indikator berhasil atau tidaknya pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru. Hasil belajar akan maksimal bila komponen yang dimiliki madrasah bekerja secara efektif. Komponen-komponen tersebut diantaranya adalah faktor manusia sendiri, yaitu kepala madrasah dan guru.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan melalui berbagai kegiatan pendidikan yang dilaksanakan. Agar setiap kegiatan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, kepala madrasah harus mengarahkan dan menggerakkan para guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola kegiatan belajar mengajar (kinerja guru). Untuk bisa mengarahkan dan menggerakkan kinerja guru maka kepala madrasah perlu memiliki dan menerapkan tiga keterampilan manajerial secara baik. Keterampilan manajerial yang dimaksudkan adalah keterampilan konseptual, keterampilan teknis, dan keterampilan hubungan manusia.

Selain mengarahkan dan menggerakkan para guru, kepala madrasah bertugas dan bertanggung jawab terhadap kualitas kinerja guru. Oleh karena itu kepala madrasah harus melaksanakan supervisi klinis kepada para guru. Tujuannya adalah untuk memberikan bimbingan dan pembinaan ke arah profesionalitas guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Di sinilah supervisi klinis diharapkan mampu menghubungkan kinerja guru. Dari kinerja

guru yang baik diharapkan akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik pula, sehingga keterampilan manajerial kepala madrasah, pelaksana supervisi klinis, dan kinerja guru akan menentukan baik tidaknya mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Ada kontribusi positif keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap hasil belajar.
2. Ada kontribusi positif supervisi klinis terhadap hasil belajar.
3. Ada kontribusi positif kinerja guru terhadap hasil belajar.
4. Ada kontribusi positif secara bersama-sama keterampilan manajerial kepala madrasah, supervisi klinis, dan kinerja guru terhadap hasil belajar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan mendeskripsikan faktor-faktor keterampilan manajemen kepala madrasah yang meliputi: keterampilan konseptual (dengan dimensi faktor perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi), keterampilan teknis (dengan dimensi faktor proses belajar mengajar, bimbingan konseling, dan administrasi madrasah/kelas), keterampilan hubungan masyarakat (dengan dimensi faktor kerjasama, motivasi, sikap dan moral, komunikasi, serta penyelesaian konflik).

Mendeskripsi faktor-faktor pelaksanaan supervisi klinis yang meliputi: tahap pertemuan awal (dengan dimensi faktor menciptakan suasana intim, membicarakan rencana pelajaran, mengidentifikasi keterampilan, mengembangkan instrumen, dan mendiskusikan instrumen), tahap observasi kelas (dengan dimensi faktor kelengkapan catatan, menentukan fokus observasi, mencatat komentar, pola (kebiasaan) guru, dan membuat guru tidak gelisah), dan tahap pertemuan akhir (dengan dimensi faktor memberi penguatan, mereviu tujuan pelajaran, mereviu target keterampilan, menanyakan perasaan guru, menunjukkan hasil observasi, dan mendiskusikan kesimpulan hasil observasi).

Serta mendeskripsikan faktor-faktor kinerja guru yang meliputi: pengelolaan pengajaran (dengan dimensi faktor menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran dan melaksanakan evaluasi belajar), pengelolaan bimbingan konseling atau BK, (dengan dimensi faktor merencanakan program BK, melaksanakan program BK, dan melaksanakan evaluasi belajar), pengelolaan administrasi (dengan dimensi faktor administrasi madrasah, administrasi kelas), pengembangan profesi (dengan dimensi faktor karya ilmiah, kegiatan ilmiah, dan mengembangkan kurikulum) dan membina hubungan dengan masyarakat (dengan dimensi faktor hubungan madrasah dengan orang tua/wali siswa, hubungan madrasah dengan masyarakat sekitar).

Deskripsi juga dilakukan terhadap mutu madrasah yaitu nilai kelulusan

yang dicapai setiap madrasah. Penelitian ini juga didesain untuk menjelaskan pengaruh faktor-faktor keterampilan manajerial kepala madrasah, pelaksanaan supervisi klinis, dan kinerja guru terhadap mutu madrasah ibtidaiyah negeri di kabupaten Karanganyar.

Penelitian eksplanasi bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel idenpenden terhadap variabel dependen melalui suatu pengujian hipotesis. Menurut Singaribun (1999: 35) penelitian eksplanatori atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel-variabel penelitian, dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Nazir (1985: 35) menegaskan juga bahwa penelitian eksplanatori digunakan untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang pokok bahasan tersebut maka penelitian ini beranjak dari data deskripsi yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian, kemudian dilakukan analisis SEM untuk menguji atau membuktikan hipotesis *loading factor* dan hipotesis *regression weight*.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau mengukur kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 1992: 6). Menurut Nazir (1985: 325) populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit, sedangkan jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga disebut populasi infinit.

Populasi penelitian ini merupakan populasi dengan jumlah individu tertentu (terbatas) yaitu guru kelas IV MI Negeri di Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 16 guru. Penyebaran Madrasah ibtidaiyah Negeri tersebut nampak seperti pada tabel III.1.

Tabel III.1.

Keadaan Populasi Madrasah ibtidaiyah Negeri Kabupaten Karanganyar

No	MI Negeri	Jumlah Guru Kelas IV
1	MIN Kragan Gondangrejo	2
2	MIN Sroyo Jaten	8
3	MIN Karangmojo Tasikmadu	6
	Jumlah	16

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Karanganyar 2016

Dipilihnya MI Negeri karena merupakan lembaga pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dengan berbagai ketentuan yang standar sehingga secara umum memiliki karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud adalah (1) dalam penyelenggaraannya didasarkan pada UU dan peraturan yang cenderung sama, (2) semua MI memperoleh fasilitas yang sama dari pemerintah, (3) proses belajar mengajar dilaksanakan berdasarkan kurikulum yang sama, dan (4) setiap MI memiliki tujuan institusional yang sama.

2. Sampel

Beberapa literatur penelitian menjelaskan bahwa dalam kegiatan penelitian, peneliti tidak harus meneliti semua subyek yang diteliti. Artinya penelitian dapat menggunakan sampel. Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang di teliti (Arikunto, 2006: 104). Dengan kata lain sampel adalah penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 16 guru MI Negeri di Kabupaten Karanganyar yang mengajar di kelas IV, sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah tidak semua guru yang menjadi populasi yaitu hanya 10 guru.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportional Simple Random Sampling. Berdasarkan persamaan proportional sampling di atas dapat dirinci jumlah dan penyebaran responden seperti pada tabel III.2. berikut.

Tabel III.2.

Jumlah Sampel Madrasah ibtidaiyah Negeri Kabupaten Karanganyar

No	MI Negeri	Guru Kelas IV	Guru Sampel
1	MIN Kragan Gondangrejo	2	1
2	MIN Sroyo Jaten	8	6
3	MIN Karangmojo Tasikmadu	6	3
	Jumlah	16	10

Berdasarkan tabel III.2. di atas, diambil sampel simple random sampling adalah cara pengambilan dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Hasil Belajar Tematik

Hasil belajar Tematik adalah nilai hasil pemberian guru terhadap soal-soal yang diujikan kepada siswa. Dalam penelitian ini, secara normatif hasil belajar yang dimaksud adalah hasil belajar dari aspek kognitif yang meliputi hasil dari ulangan harian di setiap akhir sub tema.

2. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Keterampilan manajerial kepala madrasah adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh kepala madrasah untuk mengelola madrasah, mengorganisasikan sumberdaya manusia (SDM) dan sumberdaya lainnya, mempergunakan tenaga-tenaga dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi bermacam-macam subyek yang berkepentingan. Kemampuan manajerial kepala madrasah diukur dari indikator-indikator sebagai berikut. (1) Pengetahuan dan pemahaman tentang bidang tugas kepala madrasah; (2) Kepedulian terhadap lingkungan; (3) Kecakapan dalam berkomunikasi; (4) Kepercayaan terhadap bawahan; (5) Kemampuan dalam koordinasi; (6) Kemampuan dalam hubungan dengan masyarakat; dan (7) Kemampuan dalam pengambilan keputusan.

3. Supervisi Klinis

Supervisi klinis adalah segala usaha pejabat madrasah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran,

termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahkan pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran. Yang dimaksud pada penelitian ini adalah persepsi guru tentang bantuan profesional kepala madrasah kepada guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya menurut persepsi guru.

Supervisi ini difokuskan pada supervisi kunjungan kelas dengan tahap pra observasi, observasi dan pasca observasi yang diukur berdasarkan angket guru.

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan pada kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Indikator-indikator dari kinerja adalah (a) kualitas kerja, terdiri dari (1) hasil pekerjaan yang bermutu, (2) ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan, dan (3) kerjasama dengan semua warga madrasah, (b) kuantitas kerja, terdiri dari (1) jumlah hasil pekerjaan, (2) kecepatan penyelesaian pekerjaan, (c) konsistensi pegawai, terdiri dari (1) selalu mengembangkan kemampuan, (2) mengikuti instruksi atasan, (3) rajin dalam bekerja, (d) sikap pegawai, terdiri dari (1) minat terhadap terhadap pekerjaan dan (2) punya tanggung jawab yang tinggi.

D. Instrumen Penelitian

1. Penyusunan Instrumen Penelitian

Untuk dapat memperoleh data sebagaimana yang dibutuhkan oleh penelitian diperlukan instrumen yang tepat. Dalam penelitian digunakan dua instrumen pengumpul data yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner, yaitu sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa (Nazir, 1985: 246). Kuesioner diberikan kepada responden, kemudian responden memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya sebagaimana yang telah tersedia dalam kuesioner tersebut. Instrumen ini digunakan untuk mengungkap data tentang keterampilan manajerial kepala madrasah, pelaksanaan supervisi klinis, dan kinerja guru. Alasan digunakannya

kuesioner karena (1) memiliki kemampuan untuk mengungkap dan (2) efisien sebagai pengumpul data mengingat banyaknya responden yang ada.

Tabel III.3.

Instrumen Hasil Belajar Tematik Kelas IV Semester Gasal
Madrasah ibtidaiyah Negeri Kabupaten Karanganyar

No	Indikator	Butir	Jumlah
1	Rata-rata Kelas Nilai Semester Satu Kelas IV MI Negeri se-Kabupaten Karanganyar 2016/2017	-	-

Tabel III.4.

Instrumen Manajerial Kepala Madrasah
Madrasah ibtidaiyah Negeri Kabupaten Karanganyar

No	Indikator	Butir	Jumlah
1	Pengetahuan dan pemahaman tentang bidang tugas kepala madrasah;	1, 8, 15	3
2	Kepedulian terhadap lingkungan;	2, 9, 16	3
3	Kecakapan dalam berkomunikasi;	3, 10, 17	3
4	Kepercayaan terhadap bawahan;	4, 11, 18	3
5	Kemampuan dalam koordinasi;	5, 12, 19	3
6	Kemampuan dalam hubungan dengan masyarakat;	6, 13, 20	3
7	Kemampuan dalam pengambilan keputusan;	7, 14	2
	Jumlah		20

Tabel III.5.

Instrumen Supervisi Klini Kepala Madrasah
Madrasah ibtdaiyah Negeri Kabupaten Karanganyar

No	Indikator	Butir	Jumlah
1	Pra Observasi	1, 2, 3, 4, 5	5
2	Observasi	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
3	Pasca Observasi	12, 13, 14, 15, 16	5
	Jumlah		16

Tabel III.6.

Instrumen Kinerja Guru
Madrasah ibtdaiyah Negeri Kabupaten Karanganyar

No	Indikator	Butir	Jumlah
1	Hasil pekerjaan yang bermutu;	1, 2	2
2	Ketelitian dalam penyelesaian	3,4	2
3	pekerjaan;	5,6	2
4	Kerjasama dengan semua warga	7,8	2
5	sekolah;	9,10	2
6	Jumlah hasil pekerjaan;	11,12	2
7	Kecepatan penyelesaian pekerjaan;	13,14	2
8	Selalu mengembnagkan	15,16	2
9	kemampuan;	17,18	2
10	Mengikuti instruksi atasan;	119,20	2
	Jumlah		20

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang dimaksud secara tepat. Dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007: 267). Dalam penelitian ini instrumen kuesioner disusun secara rasional (teoritis) sesuai dengan variabel-variabel yang ada. Oleh karenanya kuesioner tersebut juga memiliki validitas eksternal atau tidak, maka instrumen diuji dengan

cara membandingkan antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2007: 273).

Atas dasar ini peneliti memilih validitas butir yaitu mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson dengan menggunakan SPSS.

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

(Arikunto, 2006: 126)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total item tiap subyek

N = Banyaknya subyek uji coba.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar atau sama dengan r -tabel ($r_{xy} \geq r_t$) dan tidak valid apabila nilai r -hitung lebih kecil daripada r -tabel ($r_{xy} < r_t$) dengan taraf signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Ghozali (2004: 111) reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentuk yang menunjukkan derajat sampai di mana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentuk yang umum.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat konsistensi instrumen, artinya apabila instrumen diujicobakan kepada kelompok subjek dengan jumlah tertentu dan dilakukan berulang kali pada waktu yang berbeda dapat secara konsisten memberi hasil yang sama. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach. Hal tersebut didasari pertimbangan ketiga variabel penelitian alternatif jawabannya berupa data interval dan dalam keadaan

demikian rumus Alpha Cronbach paling sesuai untuk digunakan (Sugiyono, 2007: 273).

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen dipakai pendapat Nunnally (1969) dalam Gozali (2006: 113) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian item instrumen yang dianggap reliabel dalam penelitian ini adalah item dengan nilai Cronbach Alpha 0,60.

Untuk melakukan uji reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 11,5 for Windows 2000. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item item yang telah teruji validitasnya, sedangkan item yang tidak valid tidak diuji reliabilitas.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal. Hal ini bertolak dari konsep Azwar (2006) bahwa skor total ideal maksimal dapat diinterpretasikan sebagai semakin positif atau semakin favourable. Sebaliknya jika semakin mendekati skor ideal minimal berarti semakin negatif atau tidak favourable.

Sebagai standar pengukuran terhadap masing-masing variabel dilakukan dari data ideal ke dalam lima kategori dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Interval} \quad : \quad \frac{\text{skor total tertinggi-skor total terendah}}{\text{Kategori}}$$

(Irianto 2004: 13)

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban terendah pada masing-masing variabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui keterampilan manajerial

kepala madrasah, supervisi klinis dan kinerja guru. Data yang telah diperoleh selanjutnya akan dianalisis secara statistik dengan tehnik regresi menggunakan tehnik regresi ganda, karena ada dua variabel independen dan satu variabel dependen. Namun sebelum dilakukan analisis dengan tehnik regresi ganda data-data tersebut harus melalui tahap uji persyaratan. Hal ini perlu dilakukan sebagai persyaratan analisis regresi ganda, seperti diungkapkan oleh Sugiyono (2007) bahwa, data yang akan dianalisis menggunakan statistik parametrik setidaknya berdistribusi normal dan harus terpenuhi asumsi linieritas.

2. Uji Persyaratan

a. Uji Normalitas

Variabel pengganggu e dari suatu regresi disyaratkan berdistribusi normal. Hal ini untuk memenuhi asumsi zero mean. Jika variabel e berdistribusi normal, maka variabel yang diteliti Y juga berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas e , dapat digunakan formula Jarqu Berra (JB test) sebagai berikut (Gujarati, 2006).

$$JB = n \left[\frac{s^2}{6} + \frac{(k-3)^2}{24} \right]$$

Keterangan:

S = skewness (kemencengan)

K = kurtosis (keruncingan)

b. Uji Otokorelasi

Otokorelasi adalah keadaan di mana terdapat trend di dalam variabel yang diteliti sehingga mengakibatkan e juga mengandung trend. Prosedur uji otokorelasi adalah sebagai berikut.

1) Lakukan regresi dengan OLS dan diperoleh nilai residual e ;

2) Hitunglah d

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di sebaran varian faktor atau mana (disturbance) tidak konstan sepanjang observasi. Jika harga Z pengganggu makin besar maka sebaran Y makin lebar sempit. Untuk

menguji atau heteroskedastisitas dengan menggunakan uji LM (Lagrange Multiplier). Prosedur untuk uji Lagrange Multiplier adalah sebagai berikut.

- 1) Lakukan regresi dan hitunglah e dan nilai estimasi Y (y predicted).
- 2) Kwadratkan kedua variabel baru di atas.
- 3) Lakukan regresi dengan model berikut: $e = a + bY^2 + u$.
- 4) Hitunglah R dari regresi pertolongan di atas.
- 5) Kalikan R yang diperoleh dengan besar sampel $N=R \times N$.
- 6) Bandingkan hasil tersebut dengan label Chi Square dengan derajat bebas dan alpha 1%.
- 7) Besarnya nilai Chi Square adalah 9,2.
- 8) Jika RN lebih besar dari 9,2 maka standar mengalami error heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai RN lebih kecil dari 9,2 maka x standar error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah korelasi linier yang perfect (100 %) atau eksak di antara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. Jika di antara variabel penjelas ada yang memiliki korelasi tinggi maka hal ini mengindikasikan adanya problem multikolinieritas.

Dalam uji multikolinieritas melalui print out komputer, terlihat adanya hasil collinierity diagnosis dan coefficient correlation. Apabila nilai koefisien korelasi variabel bebas mendekati angka 1, menunjukkan adanya multikolinieritas. Demikian juga nilai toleransi mendekati nol. Atau nilai inflasi variance (VIF) cenderung besar/mendekati 10 (Kuncoro, 2007: 75-76).

e. Uji Linieritas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model lancar yang digunakan sudah benar atau tidak. Dalam penelitian ini uji linearitas yang digunakan adalah uji Durbin Watson (DW). Uji ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya auto korelasi dalam suatu model regresi. Uji Durbin Watson digunakan untuk auto korelasi tingkat satu

dan mensyaratkan adanya konstanta (intecept) dalam model regresi. Menurut (Ghozali, 2005: 61), bila nilai DW tidak terletak pada daerah autokorelasi positif berarti data linier.

3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

- Y = Hasil Belajar TEMATIK.
- X1 = Manajerial Kepala Madrasah.
- X2 = Supervisi Klinis.
- X3 = Kinerja Guru.
- a = Parameter konstanta.
- b1, b2, b3 = Parameter penduga.
- e_i = faktor error/disturbance.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t/ Uji Ketepatan Parameter Penduga

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2007: 81). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut.

- 1) Menentukan Ho dan H1 (Hipotesis Nihil dan Hipotesis alternatif).
- 2) Dengan melihat hasil print out komputer melalui program SPSS for Windows, diketahui nilai t-hitung dengan nilai signifikansi nilai t.
- 3) Jika signifikansi nilai $t > t$ tabel atau probabilitas $(p) < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika signifikansi nilai $p > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. artinya Ho diterima dan menolak H1, pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Namun apabila nilai $t\text{-sig} > 0,05$ dan $t\text{-sig} < 0,10$ maka ada pengaruh yang signifikan pada signifikansi $\alpha = 10\%$.

b. Uji Model

1) Uji F

Menurut Kuncoro (2007: 82) Uji F Statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama-sama. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut.

- a) Menentukan H_0 dan H_1 (Hipotesis Nihil dan Hipotesis alternatif).
- b) Menentukan level of signifikans (misalnya $\alpha = 5\%$).
- c) Kriteria uji-F, dengan melihat hasil print out komputer, jika hasil Fhitung lebih besar dari 4, maka model dalam analisis sudah tepat (fit) (Kuncoro, 2007: 22).
- d) Apabila Fhitung > 4 maka H_0 ditolak, berarti signifikan.
- e) Sebaliknya, apabila Fhitung < 4 maka H_0 diterima yang berarti tidak signifikan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2007: 84) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk menentukan besarnya sumbangan prediktor terhadap kriterium atau peran variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus:

$$R^2 = \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

DAFTAR PUSTAKA

- Acheson, Keith A, and Meredith Damien Goll. 1987. *Techniques in the Clinical Supervision, Preservice and Inservice Applications*. New York: Longman.
- Adeolu Joshua Ayeni. 2012. *Assessment of Principals' Supervisory Roles for Quality Assurance In Secondary Schools in Ondo State, Nigeria*. Ondo State Quality Education Assurance Agency
- Arifin, I. 1999. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dalam Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 25-26 Juli 1999.
- Arikunto, Suharsimi. 1988. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud Dirjendikti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2006. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Crowl Thomas K, David M. Poddell dan Sally. 1997. *Educational Psychology Window on Teaching*. Los Angeles: Brown and Benchmark Publisher.
- Depdiknas. 2000. *Pokok-pokok Pengarahan Menteri Pendidikan Nasional Pada Acara Pembukaan Temu Konsultasi Nasional Dalam rangka Desentralisasi Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2002. *Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun*. Jakarta: Depdiknas.
- Ekowati. 2006. "Kontribusi Intelektual dan Kemandirian Belajar Siswa terhadap Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan-Sejarah SMK se-Kota Samarinda". *Tesis*. Tidak diterbitkan. Malang: PPs UM.
- Ekpoh, Uduak Imo. 2015. *Principals' Supervisory Techniques And Teachers' Job Performance In Secondary Schools In Ikom Education Zone, Cross River State, Nigeria*. Department of Educational Administration and Planning University of Calabar, Calabar, Nigeria.
- Fred C. Lunenburg. 2010. *The Principal as Instructional Leader*. National Forum Of Educational And Supervision Journal. Sam Houston State University
- Geoffrey B. Isherwood, (1983) "Clinical Supervision: a Principal's Perspective", *Journal of Educational Administration*, Vol. 21 iss: 1, pp.14 – 20

- Gongera Enock George. 2013. *An Evaluation of the Principal's Instructional Supervision on Academic Performance: A Case of Sameta Primary School Kisii County, Kenya*.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Henry S. Williams. 2009. *An Evaluation of Principal Interns Performance on the Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards*. Department of Education College of Education and Professional Studies Central Washington University.
- Hersey, P; Blanchard, KH. 1977. *Management of Organizational Behaviour, Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prestice Hall Inc.
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi. 2001. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adi Cipta.
- Keputusan Mendikbud RI No. 125/0/1995. *Tentang Petunjuk Teknik Ketentuan Pelaksanaan jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit*.
- Koontz, H; O'Donnell, C; and Weihrich, H. 1984. *Management: Concept and Applications*. New York: Harper Collins Publishers.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lipham, James M. 1985. *The Principelship Concepts, Competent and Case*. New York and London: Longman.
- Maltby, Florence S, Gage NL, Berliner, David C. 2000. *Educational Psychology: an Australia and New Zealand Perspectiv*. Brisbane: Jhon Willey & Sons.
- Nazir, Moh. 1985. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurtain, H. 1989. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Praktek*. Jakarta: Depdikbud Derjendikti.
- Nwite Onuma. 2016. *Principals Performance of Supervision of Instructions in Secondary Schools in Nigeria*. Department of Educational Foundations Ebonyi State University.
- Orenaiya Solomon Adewale. 2014. *Instructional Improvement of Secondary School Teachers through Effective Academic Supervision by the Vice-Principals*.

Odopotu Community Grammar School, Ijebu North East Lga, Ogun State Teaching Service Commission, Nigeria

- Purbonuswanto, Welius 2003. "Hubungan Supervisi Kunjungan Kelas dan Pengelolaan Proses Belajar Mengajar terhadap Hasil Belajar Pendidikan Geografi Kelas X SMA se-Kota Semarang". *Tesis*. Tidak diterbitkan. Semarang: PPs Unnes.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ramezan Jahanian, PhD. 2013. *Principles for Educational Supervision and Guidance*. Assistant Professor, Department of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.
- Ruky, Achmad S. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sahertian, P.A. 2000. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarah Oben Egwu. 2015. *Principals' Performance in Supervision of Classroom Instruction in Ebonyi State Secondary Schools*. Department of Educational Foundations, Ebonyi State University, PMB 53, Abakaliki, Ebonyi State, Nigeria.
- Satoguchi, K., Christine S., Hesti, W. dan Eva, D.S. 2003. *Mari Mengenal dan Menciptakan Lingkungan*. Pegangan Guru. Semarang: Bintari Kita.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sergiovanni, Thomas J., Martin Burlingame, Fren A. Coombs, Paul W., Thorston. 1987. *Educational Governance and Administration*, New Jersey: Printice Hall, Inc.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sidi, Indra Djati. 2006. *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta: Logos wacana Ilmu.
- Srimulyo. 2005. *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Steers, Richard M; Ungson ER; and Mowday. 1985. *Managing Effective Organization, An Introduction*. Masschusetts: Kent Publishing Company.

- Stoner James AF, Freeman R. Edward. 1994. *Manajemen (alih bahasa oleh Bakowantu, dkk)*. Jakarta: Intermedia.
- Sudjana, Nana dan Eddy Susanta. 1989. *Pendidikan Sistem Bagi Administrator Pendidikan: Konsep dan Penerapannya*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudjana. 1992a. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- _____. 1992b. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyana. 2001. *Hubungan Kemampuan Manajemen Direktur dan Kinerja Dosen dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Akper Jawa Tengah*, Tesis, Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Syah, Muhibbin. 2006. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Usman, MU. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remajarorda Karya.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.