

**KINERJA KEPALA MADRASAH
DALAM MENGURANGI CANDA SARKASME DI KALANGAN SISWA
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 11 BANYUWANGI**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

NABILAH NURHIKMAH AGUSTIN
NIM: 213206010036

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UINKHAS JEMBER
DESEMBER 2024**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul **Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi** yang ditulis oleh Nabilah Nurhikmah Agustin ini, telah direvisi dan disetujui untuk diuji dalam forum Sidang Tesis.

Jember, 28 November 2024
Pembimbing I

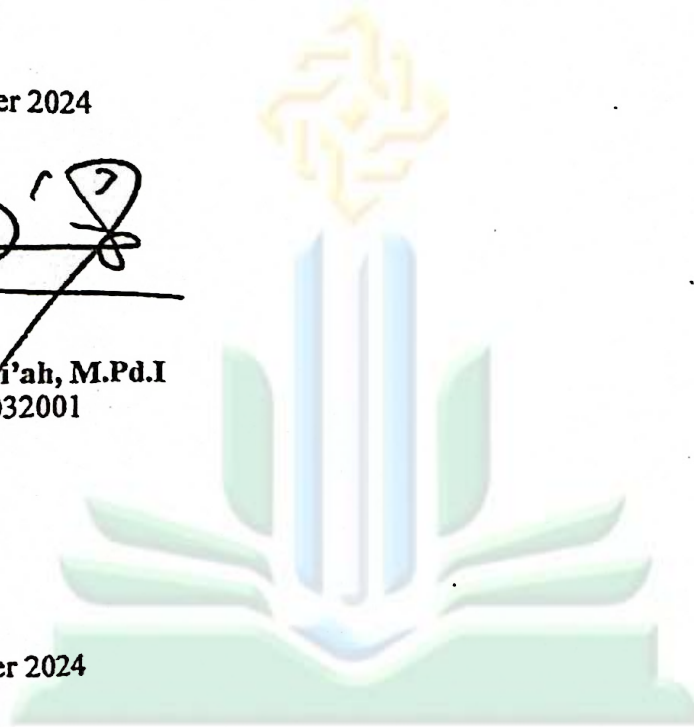


Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I
NIP.196405111999032001

Jember, 28 November 2024
Pembimbing II



Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si
NIP.197304242000031005



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul **Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi** yang ditulis oleh Nabilah Nurhikmah Agustin ini, telah diuji di depan penguji Tesis Pascasarjana UIN KHAS Jember pada hari Selasa, 03 Desember 2024 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : **Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd.,M.Pd**
NIP. 196802251987031002

2. Anggota

a. Penguji Utama : **Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.**
NIP.195811111983031002

b. Penguji I : **Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I**
NIP.196405111999032001

c. Penguji II : **Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag.,M.Si**
NIP.197304242000031005

Jember, 03 Desember 2024

Mengesahkan
Pascasarjana UIN KHAS Jember

Direktur,

Prof. Dr. Moch. Chotib, S.Ag.,M.M.
NIP. 197107272002121003

ABSTRAK

Nabilah Nurhikmah Agustin, 2024. Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa di MTsN 11 Banyuwangi. Pembimbing, Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I dan Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag.,M.Si

Kata Kunci: *Kinerja Kepala Madrasah, Sarkasme*

Hidup di zaman globalisasi dapat membawa pengaruh negatif terhadap kehidupan manusia. Hal ini dapat mempengaruhi sifat seseorang jika tidak dibekali oleh ilmu agama. Pada realitanya, keberadaan madrasah selain sebagai salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mendidik peserta didik, juga dimungkinkan menjadi salah satu tempat munculnya perilaku menyimpang, termasuk canda sarkasme di kalangan siswa.

Fokus penelitian pada tesis ini adalah (1) Bagaimana perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa (2) Bagaimana pelaksanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa (3) Bagaimana evaluasi program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

Tujuan penelitian ini untuk (1) Mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa (2) Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. (3) Mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Penentuan subjek pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teori Miles, Huberman dan Saldana yang meliputi kondensasi data, penyajian data, verifikasi data dan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan *member check*.

Hasil Penelitian Kinerja 1) Dalam perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme dengan menyusun struktur organisasi, program kerja kepala madrasah, rencana strategis, rencana kerja tahunan madrasah (RKTm), rencana kerja jangka menengah (RKJM) serta menyusun tim kordinator yang terdiri dari waka kesiswaan, guru BK, pokja agama dan kordinator ketertiban atau K3. Perencanaan yang telah disusun telah diwujudkan melalui pelaksanaan berbagai program kegiatan yang jelas arah tujuannya. 2) Dalam Pelaksanaannya, madrasah melaksanakan berbagai program serta pembiasaan mengaji pagi, shalat dhuha dan dhuhur berjamaah, jumat karakter dan kegiatan lain yang menunjang. 3) Evaluasi yang dilakukan adalah dengan evaluasi diri madrasah (EDM) dan penilaian kinerja kepala madrasah (PKKM) sehingga kinerja kepala madrasah dalam mengelola MTsN 11 Banyuwangi berdampak baik pada pengurangan canda sarkasme di kalangan siswa.

ABSTRACT

Nabilah Nurhikmah Agustin, 2024. The Performance of the Madrasah Principal in Reducing Sarcastic Humor Among Students at MTsN 11 Banyuwangi.
Advisor, Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I dan Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag.,M.Si

Keywords: Principal Performance, Sarcasm

Living in the era of globalization can have negative impacts on human life, influencing individual behavior if not guided by religious knowledge. In reality, madrasahs, aside from being educational institutions aimed at educating students, can also become arenas for deviant behavior, including sarcastic humor among students.

This study focuses on: (1) How is the planning of the madrasah principal's program to reduce sarcastic humor among students? (2) How is the implementation of the principal's program to reduce sarcastic humor among students? (3) How is the evaluation of the principal's program in reducing sarcastic humor among students?

The objectives of this study are: (1) To describe and analyze the planning of the madrasah principal's program to reduce sarcastic humor among students, (2) To describe and analyze the implementation of the madrasah principal's program to reduce sarcastic humor among students, and (3) To describe and analyze the evaluation of the madrasah principal's program to reduce sarcastic humor among students.

This study employed a qualitative approach using a case study method. Subjects were determined through purposive sampling. Data collection techniques included observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using the Miles, Huberman, and Saldana framework, which includes data condensation, data presentation, data verification, and conclusion drawing. Data validity was ensured through source triangulation, technique triangulation, and member checking.

The findings reveal that: (1) In planning efforts to reduce sarcastic humor, the principal organized the madrasah's structure, developed a work program for the principal, strategic plans, annual work plans (RKTm), medium-term work plans (RKJM), and formed a coordinating team consisting of student affairs deputies, counseling teachers, religious task forces, and discipline coordinators. These plans were effectively realized through various clear and goal-oriented programs. (2) In implementation, the madrasah conducted numerous programs and established habits such as morning Qur'an recitation, communal Dhuha and Dhuhr prayers, character-building Fridays, and other supportive activities. (3) Evaluation was conducted through self-evaluation of the madrasah (EDM) and the principal's performance appraisal (PKKM), demonstrating that the principal's performance in managing MTsN 11 Banyuwangi significantly contributed to reducing sarcastic humor among students.

ملخص البحث

نبيلة نورحكمة أغوستين، 2024. أداء رئيس المدرسة في تقليل المزاح بالسخرية بين الطلاب في المدرسة المتوسطة الإسلامية 11 بانجوانجي. رسالة الماجستير. بقسم التربية الإسلامية برنامج الدراسات العليا. جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (1) الاستاذة الدكتورة الحاجة مقنعة الماجستير، و(2) الدكتور الحاج عبد المعز الماجستير.

الكلمات الرئيسية: أداء رئيس المدرسة، والمزاح بالسخرية

إن الحياة في عصر العولمة قد تؤدي إلى تأثيرات سلبية على حياة الإنسان. ويمكن أن يؤثر ذلك على شخصية الفرد إذا لم يكن هناك تزويد بالعلوم الدينية. وفي الواقع، فإن وجود المدارس، بالإضافة إلى كونها إحدى المؤسسات التعليمية التي تهدف إلى تعليم الطلاب، فيمكن أن يكون أيضا مكانا لظهور السلوكيات المنحرفة، بما في ذلك المزاح بالسخرية بين الطلاب.

محور هذا البحث هو (1) كيف تخطيط برامج أداء رئيس المدرسة لتقليل المزاح بالسخرية بين الطلاب؟ و(2) كيف تطبيق برامج أداء رئيس المدرسة لتقليل المزاح بالسخرية بين الطلاب؟ (3) كيف تقويم برامج أداء رئيس المدرسة لتقليل المزاح بالسخرية بين الطلاب؟

يهدف هذا البحث إلى (1) وصف تخطيط برامج أداء رئيس المدرسة لتقليل المزاح بالسخرية بين الطلاب؛ و(2) وصف تطبيق برامج أداء رئيس المدرسة لتقليل المزاح بالسخرية بين الطلاب؛ و(3) وصف تقويم برامج أداء رئيس المدرسة لتقليل المزاح بالسخرية بين الطلاب.

استخدمت الباحثة في هذا البحث المنهج الكيفي باستخدام دراسة الحالة. واختيار المشاركين في هذا البحث من خلال طريقة العينة الهادفة. وطريقة جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة والتوثيق. وتحليل البيانات باستخدام نظرية مايلز وهوبرمان وسالدانا، التي تشمل على تكثيف البيانات، وعرض البيانات، والتحقق من البيانات، والاستنتاج. أما صحة البيانات فمن خلال تثليث المصادر والتقنيات، والتحقق من الأعضاء.

أما نتائج البحث التي حصلت عليها الباحثة فهي: (1) أن التخطيط لتقليل المزاح بالسخرية، فقام رئيس المدرسة بوضع الهيكل التنظيمي، وخطة العمل، والخطة الاستراتيجية، وخطة عمل السنوية للمدرسة (RKTМ)، و الخطة متوسطة المدى (RKJM)، وكذلك إعداد لجنة التنسيق التي يتكون من نائب الرئيس لشؤون الطلاب، ومعلم الإرشاد والتوجيه، وفريق العمل الديني، ومنسق النظام أو ما يسمى بـ (K3)، و تنفيذ التخطيط من خلال البرامج والأنشطة بالأهداف الواضحة؛ و(2) أن التنفيذ، فقامت المدرسة بالبرامج مثل تعويد الطلاب على قراءة القرآن صباحا، وصلاة الضحى والظهر جماعة، وبرامج الجمعة الأخلاقية، وغيرها من الأنشطة الداعمة؛ و(3) أما التقويم فهو باستخدام التقويم الذاتي للمدرسة (EDM) وتقويم أداء رئيس المدرسة (PKKM) حيث يؤثر بشكل إيجابي على تقليل المزاح الساخر بين الطلاب في المدرسة المتوسطة الإسلامية 11 بانجوانجي.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, ucapan syukur tiada terkira penulis haturkan atas segala rahmat, taufiq serta hidayah yang Allah *Subhanahuwata'ala* berikan kepada kita semua, sehingga tesis dengan judul “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi” ini telah mencapai titik penyelesaian dengan baik serta lancar dengan minimum hambatan dalam penyelesaiannya. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita semua, Nabi agung Muhammad *Sallallahu'alaihi Wasallam* yang senantiasa kita harapkan syafaatnya kelak.

Tidak menutup kemungkinan bahwa penyelesaian tesis ini telah melibatkan banyak pihak yang turut berpartisipasi membantu dalam penyelesaian tesis penulis sampaikan beribu terimakasih serta penghargaan dan penghormatan kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni Zain, S.Ag., M.M sebagai Rektor Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember yang telah memotivasi serta memfasilitasi segala sarana keperluan perkuliahaan sehingga memudahkan saya dalam menempuh dan menyelesaikan pendidikan tinggi di kampus yang saya banggakan ini.
2. Prof. Dr. H. Moch. Chotib, S.Ag., M.M. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan arahan dan bimbingan agar penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
3. Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd., M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember sekaligus sebagai ketua sidang yang telah banyak memberikan saran, dan koreksinya dalam penulisan Tesis ini.
4. Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M selaku penguji utama ujian tesis saya, terimakasih atas masukan saran dan bimbingannya dalam proses penulisan karya ilmiah yang baik dan dapat mudah dimengerti bagi pembaca.
5. Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, dan koreksinya dalam penulisan Tesis ini.

6. Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, dan koreksinya dalam penulisan Tesis ini.
7. Rosid Tamami, M.Pd selaku kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi beserta guru madrasah, terimakasih telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dengan batas waktu tertentu.
8. Kedua orang tuaku, Ibu Hasmaitinie,S.H,M.Pd.I, Bapak Noer Abd Rachman (Alm) serta saudara-saudariku Mohammad Alfian Musthofa,S.Sy,M.Pd., Trinanda Rizqiatul Ramadhani, dan Jilan Fi'ilmi Tsaljus Aisyah yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Suamiku Stevane Yanreza Rinzanie,S.Pd yang tanpa lelah memberikan support dan dukungannya serta doa yang dihaturkan demi kelancaran dalam penulisan karya ilmiah ini.

Penulis sungguh menyadari dan tidak menafikan bahwa dalam penulisan tesis ini tentu memiliki celah kekurangan, dengan segala hormat penulis mengharapkan sumbangsih pemikiran, kritik serta saran konstruktif untuk perbaikan kedepannya. Harapan kami agar semoga tesis ini dapat menjadi kontribusi akademik bagi para pembaca serta mendatangkan manfaat lainnya. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.

Jember, 10 Desember 2024

Penulis,

Nabilah Nurhikmah Agustin

NIM. 213206010036

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PEDOMAN TRANSLITRASI ARAB LATIN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian	13
F. Definisi Istilah.....	14
G. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Penelitian Terdahulu	17
B. Kajian Teori	28

1. Kinerja Kepala Madrasah.....	28
2. Perencanaan Kinerja.....	40
3. Pelaksanaan Kinerja.....	43
4. Evaluasi Kinerja.....	50
5. Sarkasme.....	54
C. Kerangka Konseptual.....	60
BAB III METODE PENELITIAN.....	61
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	61
B. Lokasi Penelitian.....	61
C. Kehadiran Peneliti.....	62
D. Subjek Penelitian.....	63
E. Sumber Data Penelitian.....	64
F. Teknik Pengumpulan Data.....	64
G. Analisis Data.....	68
H. Keabsahan Data.....	72
I. Tahapan Penelitian.....	77
BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS.....	76
A. Paparan dan Analisis Data.....	76
B. Temuan Penelitian.....	101
BAB V PEMBAHASAN TEMUAN.....	103
A. Perencanaan Program Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa.....	103
B. Pelaksanakan Program Kinerja Kepala Madrasah dalam	

Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa	105
C. Evaluasi Program Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa	106
BAB VI PENUTUP	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN.....	117



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian	23
Tabel 3.1 Komponen Analisis Data	68
Tabel 4.1 Temuan Penelitian.....	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Program Kerja Kepala Madrasah	78
Gambar 4.2 Rencana Kerja Tahunan Madrasah	79
Gambar 4.3 Rencana Kerja Jangka Menengah	80
Gambar 4.4 Rencana Strategis Madrasah	81
Gambar 4.5 Program Jumat Karakter.....	83
Gambar 4.5 Rapat Rutin Kinerja Madrasah.....	83
Gambar 4.6 Papan Nama Satuan Ramah Anak.....	84
Gambar 4.7 Program Unggulan Madrasah.....	85
Gambar 4.8 Program Ekstrakurikuler Madrasah	87
Gambar 4.9 Pelaksanaan Jumat Karakter.....	87
Gambar 4.10 Kegiatan Pembiasaan Mengaji Pagi	88
Gambar 4.11 Pelaksanaan Program Jumat Karakter.....	88
Gambar 4.12 Buletin Program Jumat Karakter.....	88
Gambar 4.13 Buletin Program Jumat Karakter.....	89
Gambar 4.14 Buletin Program Jumat Karakter.....	89
Gambar 4.15 Jadwal Kegiatan Jumat Karakter.....	90
Gambar 4.16 Jadwal Kegiatan Siswa dan Shalat Berjamaah.....	90
Gambar 4.17 Kegiatan Monitoring Kepada Tim Ketertiban	91
Gambar 4.18 Program Gemar Berbahasa Asing	94
Gambar 4.20 Buletin Program Gemar Berbahasa Asing	94
Gambar 4.21 Dokumentasi Evaluasi Diri Madrasah.....	97
Gambar 4.22 Buletin Penilaian Kinerja Kepala Madrasah	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 2 : Surat Keterangan Bebas Tanggungan Plagiasi

Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 5 : Surat Keterangan Abstrak UPT UIN KHAS

Lampiran 6 : Jurnal Kegiatan Penenilaian

Lampiran 7 : Instrumen Penelitian

Lampiran 8 : Biodata Penulis



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

A. Konsonan Tunggal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Š	Es dengan titik di atas
ج	<i>Ja</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	<i>Dad</i>	ḍ	De dengan titik di bawah
ط	<i>Ta</i>	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	<i>'Ain</i>	‘	Apostrof terbalik
غ	<i>Ga</i>	G	Ge

ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	E m
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

B. Vokal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	a
إ	<i>Kasrah</i>	I	i
أ	<i>Dhammah</i>	U	u

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
أِي	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
أُو	<i>kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Hidup di zaman globalisasi dapat membawa pengaruh negatif terhadap kehidupan manusia. Hal ini dapat mempengaruhi sifat seseorang jika tidak dibekali oleh ilmu agama. Pada realitanya, keberadaan madrasah selain sebagai salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk mendidik peserta didik, juga dimungkinkan menjadi salah satu tempat munculnya perilaku menyimpang, termasuk canda sarkasme di kalangan siswa.

Canda sarkasme sering kali diartikan sebagai bentuk humor yang mengandung sindiran tajam, sering kali ditemukan di kalangan remaja, termasuk di lingkungan madrasah dan madrasah. Sikap sarkastik ini dapat berpengaruh negatif terhadap hubungan sosial antar siswa, mengganggu proses pembelajaran, serta menciptakan atmosfer yang kurang kondusif untuk pengembangan karakter siswa. Di sisi lain, sikap sarkastik dapat merusak rasa saling menghormati di antara sesama siswa dan berdampak pada iklim madrasah yang seharusnya mendukung pembelajaran yang positif dan harmonis.

Dalam konteks madrasah, yang mengintegrasikan pendidikan agama dengan pendidikan umum, pembentukan akhlak mulia dan saling menghormati merupakan salah satu tujuan utama yang ingin dicapai. Oleh karena itu, setiap perilaku negatif, termasuk canda sarkasme, perlu ditangani dengan serius oleh para pendidik, terutama oleh kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga

pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dijelaskan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting mengapa demikian, karena pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumberdaya manusia, sehingga dengan adanya pendidikan kehidupan lebih terarah.

Abdul Muis Thabrani menjelaskan bahwa Pendidikan madrasah merupakan pendidikan yang diperoleh seseorang di madrasah secara teratur, sistematis, bertingkat, dan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi. Ada beberapa karakteristik proses pendidikan yang berlangsung di Madrasah yaitu:

1. Diselenggarakan secara khusus dan di bagi atas jenjang yang memiliki hubungan hierarkis
2. Usia anak didik di suatu jejenjang pendidikan relative homogeny
3. Waktu pendidikan relative lama sesuai dengan program pendidikan yang harus di selesaikan

¹ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sadiknas dan Peraturan Pemerintah dan Tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar, (Bandung: Citra Umbara)... 2-3

4. Materi/isi pendidikan lebih banyak bersifat akademis dan umum
5. Adanya penekanan tentang kualitas pendidikan sebagai jawaban terhadap kebutuhan dimasa yang akan datang.²

Madrasah merupakan tempat pendidikan karakter karena pendidikan karakter hanya mungkin terwujud jika pendidikan dan tenaga kependidikan di madrasah memahami pentingnya pendidikan karakter. Karakter disini lebih identik dengan moralitas yang berkaitan dengan nilai-nilai perilaku manusia.

Sofyan Tsauri menjelaskan bahwa Pendidikan adalah berbicara tentang bagaimana membentuk karakter manusia sebagaimana yang diinginkan. Sedangkan karakter akan terbentuk oleh berbagai factor, diantaranya lingkungan. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda disebabkan oleh karena mereka tumbuh di lingkungan sangat besar dalam membentuk perilaku seseorang.³

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan harus mampu membina, atau mengatur, menuntun, serta mempengaruhi. Karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting bagi lembaga pendidikan karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan tergantung bagaimana kepemimpinannya. Kepemimpinan disini adalah seorang kepala madrasah yang bertanggung jawab atas lembaga pendidikan yang sedang dikelolanya.

Seperti dikatakan Mulyasa bahwa Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh madrasah untuk

² H. Abd. Muis Thabrani, *Pengantar dan Dimensi-Dimensi Pendidikan*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013)

³ Sofyan Tsauri, *Pendidikan Karakter*, (Jember : IAIN Jember Press, 2015)

menuju tujuannya. Madrasah yang efektif, bermutu, dan tidak lepas dari peran kepala madrasah.⁴

Kepala madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab seluruh kegiatan madrasah, serta mempunyai wewenang dan tanggung jawab menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan di lingkungan madrasah yang dipimpinnya berdasarkan Pancasila yang bertujuan untuk: meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, meningkatkan kecerdasan dan keterampilan untuk memperkuat karakter, penguatan jiwa nasionalisme dan patriotisme.⁵

Kepala madrasah yang dapat memerankan dirinya secara efektif dan efisien dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjadikan kualitas atau mutu madrasah itu sendiri. Oleh sebab itu, kepala madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap segala kegiatan yang ada di madrasah sebagai penentu masa depan madrasah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan PMA Nomor 58 Tahun 2017 Tugas Kepala Madrasah adalah melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Selain itu Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk

⁴ E. Mulyasa, *“Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, strategi dan implementasi”*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018),...158

⁵ Daryanto, *“Administrasi Pendidikan”*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010),.. 80

memenuhi kebutuhan guru madrasah. Kepala Madrasah memiliki fungsi perencanaan, pengelolaan, supervisi dan evaluasi.⁶

Kinerja kepala madrasah adalah kemampuan kepala dalam melaksanakan tugas-tugas yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan di madrasah yang dipimpinnya. Kinerja kepala madrasah dinilai oleh Pengawas madrasah dengan memperhatikan tiga kegiatan, yaitu: Nilai Praktik Kinerja, Nilai Perilaku Kerja, Pengecekan kelengkapan Dokumen Bukti Dukung. Beberapa tugas kepala madrasah adalah Mengkoordinir, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan segala kegiatan kesiswaan.

Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data tentang kualitas kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. Penilaian ini dilakukan secara berkala dalam periode tahunan (setiap tahun sekali) dan empat tahunan. Dasar Hukum Penilaian kinerja kepala madrasah tersebut, Ditjen Pendidikan Islam melalui Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah menyusun petunjuk teknis penilaian kinerja kepala madrasah yang kemudian ditetapkan melalui SK Ditjen Pendis Nomor 1111 Tahun 2019. Ruang lingkup dalam juknis ini meliputi lima hal utama, yaitu konsep penilaian kinerja kepala madrasah, ruang lingkup penilaian kinerja kepala madrasah, perangkat penilaian kinerja kepala madrasah, prosedur pelaksanaan penilaian kinerja kepala madrasah; dan pengendalian, pengawasan, evaluasi, dan pelaporan. Kinerja kepala madrasah, sebagaimana

⁶ Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan PMA Nomor 58 Tahun 2017 tentang kinerja kepala madrasah.

juknis ini, dinilai berdasarkan 5 komponen penilaian. Kelimanya terdiri atas empat tugas utama kepala madrasah dan ditambah dengan satu komponen tambahan. Sehingga kelimanya meliputi :

1. Usaha pengembangan madrasah
2. Pelaksanaan tugas managerial
3. Pengembangan kewirausahaan
4. Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan
5. Hasil kinerja kepala madrasah

Empat komponen penilaian tugas utama kepala madrasah dinilai setiap tahun, sedangkan penilaian komponen kelima (hasil kinerja kepala madrasah) dinilai perempat tahun sekali. Penilaian kinerja tahunan, dilaksanakan secara periodik setiap awal tahun (penilaian diri bagi kamad yang pertama kali diangkat) dan akhir tahun. Penilaian ini dilakukan oleh pengawas dengan menggunakan instrumen penilaian sebagaimana empat komponen teratas di atas. Penilaian kinerja empat tahunan merupakan penilaian kinerja akhir periode jabatan. Merupakan akumulasi penilaian kinerja tahunan ditambah dengan komponen tambahan (hasil kinerja kepala madrasah). Penilaian ini dilakukan oleh tim penilai kinerja.⁷

Penilaian kinerja kepala madrasah dilakukan untuk melihat kinerja seorang kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya. Baik dalam mengembangkan madrasah, managerial, pengembangan kewirausahaan, maupun supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan di lembaganya.

⁷ Ditjen Pendis Nomor 1111 Tahun 2019 tentang *Juknis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah*.

Munculnya fenomena kenakalan remaja telah menjadi masalah serius dalam dunia pendidikan, psikologi, sosial dan budaya. Dalam kehidupan remaja yang ditandai dengan berbagai macam kenakalan remaja merupakan bukti dari lemahnya moralitas dan kepribadian remaja.

Hal ini dapat dilihat dengan kondisi saat ini kenakalan peserta didik yang cenderung meningkat baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya, sehingga menimbulkan kekhawatiran banyak pihak baik itu pemerintah maupun masyarakat dan khususnya orang tua. Sebab sekarang ini siswa yang beranjak dari masa remaja, paling rentan terhadap perubahan, serta memasuki fase pencarian jati diri. Untuk mengetahui pencarian jati diri karena penasarannya mereka melakukan berbagai cara yang belum pernah mereka lakukan sebelumnya, itulah sebabnya mereka melakukannya.

Berdasarkan observasi penulis pada 7 November 2023 segala proses yang berkaitan dengan kinerja kepala madrasah tersebut telah diprogram mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Hal yang menjadi fokus pengamatan penulis yakni terkait dengan beberapa siswa yang melakukan kenakalan atau pelanggaran terhadap peraturan-peraturan madrasah. Peraturan tersebut tidak sepenuhnya dipatuhi oleh seluruh siswa, sehingga perlu adanya penanganan terhadap permasalahan kenakalan siswa terutama kasus yang sering dinggap sepele yakni berbicara kotor dan juga adanya canda sarkasme di kalangan siswa yang menyakiti hati sesama teman sebaya serta menjadi salah satu penyebab munculnya perilaku bullying dan sebagainya.⁸

⁸ Observasi, MTsN 11 Banyuwangi, 7 November 2023.

Hal ini diperkuat oleh Rosid Tamami selaku kepala madrasah MTsN 11

Banyuwangi yakni:

“Meski canda sarkasme dianggap sepele, namun dalam realita yang ada sangat berpengaruh dalam pertemanan sampai proses pembelajaran, yg mana sarkasme dari sisi negatif akan berdampak kepada perilaku bulliying yang dibungkus dengan kata gurauan. Jadi, dengan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa, kami sekaligus mengurangi akar masalah dari bulliying juga. Maka dari itu kami berusaha memebanyak kegiatan untuk siswa agar siswa lebih banyak menyibukkan diri dalam hal positif dan menekan waktu luang agar siswa tidak ada kesempatan melakukan hal-hal yang tidak baik selama berada di madrasah”⁹

Berbagai cara dilakukan madrasah guna penanganan siswa bermasalah terutama yang berkaitan dengan kasus kenakalan remaja mulai dari peringatan, pemberian konsekuensi yang mendidik, hingga pemanggilan orang tua atau wali siswa. Penulis berikan gambaran terkait pelanggaran siswa yang bermula dari canda sarkasme atau candaan kasar yang menimbulkan kesalahpahaman dan perilaku negatif siswa, mulai dari pertengkaran sampai berakibat pada perilaku kenakalan remaja dan pelanggaran tata tertib madrasah. Semisal siswa berkali-kali tidak bisa diingatkan maka tindakan preventif yang dilakukan pihak madrasah adalah menghubungi orang tuanya. Apabila dihari berikutnya siswa tersebut masih melakukan hal yang sama akan dilakukan kunjungan atau *home visit* oleh wali kelas dan guru bimbingan konseling untuk memberikan motivasi dan keterangan mengenai dampak buruk perilaku tersebut.

Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh pihak madrasah, karena mereka adalah pengendali dan penentu arah yang dibangun

⁹ Wawancara, Rosid Tamami, MTsN 11 Banyuwangi, 7 November 2023.

madrasah menuju tujuannya. Karena madrasah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas oleh peran kepala madrasah.

Oleh karena itu baik buruknya, madrasah, maju atau mundurnya madrasah tergantung oleh kepala madrasah itu sendiri. Rasulullah saw bersabda,

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ وَأَحْمَدُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ قَالَ حَدَّثَنَا طَلْقُ بْنُ عَنَمٍ عَنْ شَرِيكَ قَالَ ابْنُ الْعَلَاءِ وَقَيْسٌ عَنْ أَبِي حُصَيْنٍ عَنْ أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَدَّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ اتَّيَمَّنَكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ. (رواه أبو داود)

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Al 'Ala dan Ahmad bin Ibrahim mereka berkata; telah menceritakan kepada kami Thalq bin Ghannam dari Syarik Ibnu Al 'Ala dan Qais berkata dari Abu Hushain dari Abu Shalih dari Abu Hurairah ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Tunaikanlah amanah kepada orang yang mempercayaimu dan jangan engkau mengkhianati orang yang mengkhianatimu”.(HR. Abu Daud)¹⁰

Hadis di atas menunjukkan bahwa pemimpin harus menunaikan amanah dan tanggung jawab sesuai dengan perannya sebagai pemimpin, seperti kaitannya dengan peran kepala madrasah dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada di madrasah salah satunya yaitu peran kepala madrasah dalam mengatasi kenakalan siswa termasuk canda sarkasme di dalamnya, pemimpin harus memberikan solusi yang sesuai dengan peraturan yang ada dan amanah disetiap tanggung jawab yang diberikan.

Tugas kepala madrasah sebagai pengelola bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan kegiatan pendidikan madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi yang terdiri dari pengembangan

¹⁰ Abu Daud Sulayman ibn al-asy'ats ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, Sunan Abu Daud, Kitab. Al-Ijaarah, Juz 2, No. 3535, (Beirut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1996 M), 497.

kurikulum dan pengajaran, menjaga hubungan dengan masyarakat. Disamping itu kepala madrasah juga bertugas melaksanakan supervisi pendidikan sebagai fungsi pengawasan pendidikan madrasah.

Dalam mengelola peserta didik kepala madrasah menunjuk 4 orang guru yang khusus menangani siswa. Kepala madrasah memberikan 4 tahapan melalui penanganan wali kelas terlebih dahulu, lalu koordinator ketertiban, BK, dan Waka Kesiswaan sehingga bisa mendapat penanganan berlanjut sebelum melibatkan wali murid.¹¹

Kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar tidak hanya dalam hal manajerial dan administrasi, tetapi juga dalam menciptakan suasana yang mendukung pengembangan karakter siswa. Kepala madrasah harus dapat menjadi teladan dalam bertindak dan berkomunikasi dengan cara yang santun, serta mengambil langkah-langkah preventif dan korektif dalam mengatasi berbagai masalah yang muncul di kalangan siswa, termasuk canda sarkasme. Dalam hal ini, kinerja kepala madrasah akan sangat berpengaruh terhadap penanganan perilaku negatif di kalangan siswa.

Namun, hingga saat ini, masih sedikit penelitian yang mengkaji peran spesifik kepala madrasah dalam menangani masalah canda sarkasme di kalangan siswa. Hal ini menjadikan pentingnya penelitian untuk mengidentifikasi bagaimana kepala madrasah dapat mengelola dan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh

¹¹ Observasi, MTsN 11 Banyuwangi, 7 November 2023.

kepala madrasah untuk menciptakan lingkungan madrasah yang lebih kondusif, berakhlak mulia, dan menghargai satu sama lain.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas langkah-langkah yang diambil dalam menangani fenomena tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi kepala madrasah dalam mengembangkan kebijakan dan program yang lebih tepat guna untuk menciptakan iklim madrasah yang lebih positif dan mendukung perkembangan karakter siswa.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut,

1. Bagaimana perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?
2. Bagaimana pelaksanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?
3. Bagaimana evaluasi program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan adalah segala sesuatu yang ingin dicapai dengan jalan melakukan suatu kegiatan. Tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah.

1. Mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis evaluasi program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan bahwa penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada beberapa elemen. Manfaat tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap khasanah Pendidikan islam pada umumnya dan bagi civitas akademika Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya. Penyajian informasi ilmiah tentang implementasi Kinerja Kepala Madrasah Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi, Serta untuk menambah khasanah teoritis di kalangan pelaku pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis

Sebagai alat untuk menambah keilmuan, wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai manajemen atau pengelolaan kesiswaan di lembaga madrasah.

- b. Bagi Lembaga Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi.

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam kinerja kepala madrasah di madrasah tersebut.

- c. Bagi Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan yang konstruktif bagi prodi dan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi bagi perpustakaan dan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup bisa diartikan sebagai batasan masalah yang digunakan, jumlah subjek yang diteliti, materi yang dibahas, luas tempat penelitian, dan lain sebagainya. Ruang lingkup penelitian ini sangat penting karena bisa berpengaruh pada keabsahan dari sebuah penelitian. Sementara di dalam arti khusus, ruang lingkup adalah sebuah metode yang digunakan untuk pembatasan ilmu yang dikaji. Berikut adalah batasan ruang lingkup yang dilakukan oleh penulis:

1. Perencanaan Program Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa MTsN 11 Banyuwangi

Pada pembahasan ini penulis membatasi dari segi observasi dan wawancara. Penulis hanya meneliti dan mewawancarai Kepala madrasah sebagai Informan pertama yang diteliti dan wawancarai, setelah itu Wakil Kepala Madrasah MTsN 11 Banyuwangi bidang kesiswaan dengan tema

“Kinerja Kepala Madrasah dalam Menyusun Perencanaan Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa di MTsN 11 Banyuwangi”. Oleh karenanya penulis tidak mengambil sample data dari semua guru yang ada di MTsN 11 Banyuwangi dan hanya mengambil data dari kepala madrasah dan WaKa yang ada di madrasah sebagai sample data penulis.

2. Pelaksanaan Program Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa MTsN 11 Banyuwangi

Pada pembahasan ini penulis menggali data dari sumber yang bervariasi karena pada tahap pelaksanaan tidak hanya kepala madrasah dan Waka Kesiswaan yang terlibat namun adapula Waka Kurikulum, Koordinator ketertiban, guru BK, dan Siswa. Sehingga data dari beberapa sumber dapat memenuhi data yang diinginkan oleh penulis.

3. Evaluasi Program Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa MTsN 11 Banyuwangi

Pada tahap ini, evaluasi dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dan pengawas namun membutuhkan masukan atau saran dari beberapa sumber agar dapat menambah ide dalam pelaksanaan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa MTsN 11 Banyuwangi.

F. Definisi Istilah

1. Kinerja Kepala Madrasah

Kinerja Kepala Madrasah adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala madrasah dikatakan baik,

jika target atau tujuan madrasah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga madrasah yang meliputi kepala madrasah, para guru, pegawai tata usaha, para siswa, dan komite madrasah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi.

2. Sarkasme

Sarkasme adalah candaan dengan bahasa yang mengandung sindiran atau olok-olok yang pedas atau kasar. Sarkasme: Sindiran langsung dan kasar. Gaya bahasa sindiran yang terkasar dimana memaki orang dengan kata-kata kasar dan tak sopan. Sarkasme juga mengejek dengan kasar yang tidak lagi merupakan sindiran, tetapi lebih berbentuk luapan emosi orang yang sedang marah, oleh karena itu kata yang dipergunakan biasanya kasar dan terdengar tidak sopan. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk dapat menggambarkan dan menganalisis Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi.

Berdasarkan Definisi Istilah tersebut, yang dimaksud “Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan siswa” adalah bagaimana kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. Mulai dari perencanaan kepala madrasah dalam merancang kegiatan, kemudian pelaksanaan kegiatan hingga evaluasi kegiatan tersebut.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan memuat semua hal yang berkaitan dengan alur pembahasan tesis, adapun sistematikanya meliputi :

Bab Satu, Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab Dua, Kajian Kepustakaan, terdiri dari uraian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis lain sebagai komparasi dan refleksi bagi penulis saat ini, serta kajian teori mengenai penelitian yang akan dan sedang dibahas

Bab Tiga, Metode Penelitian, memuat pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, serta beberapa tahapan dalam penelitian.

Bab Empat, Penyajian Data dan Analisis, yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis

Bab Lima, Pembahasan, membahas temuan-temuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab empat yang bertujuan menjawab analisis data tanggung jawab pendidikan Islam serta relasinya dalam Kinerja Kepala Madrasah Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa MTsN 11 Banyuwangi. (Masalah penelitian menafsirkan temuan penelitian untuk kemudian diintegrasikan ke dalam pengetahuan yang mapan.

Bab Enam, Penutup bab ini memuat kesimpulan dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta berisi tentang saran konstruktif bagi pihak yang bersangkutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kajian pustaka dengan menggunakan penelitian terdahulu dan kajian teori.

1. Tesis Mawarti berjudul “*Penerapan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli*”. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

(1) Bagaimana proses penerapan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli? (2) Apa faktor pendukung dan penghambat proses penerapan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli? (3) Bagaimana hasil proses penerapan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli?¹²

2. Tesis Made Puja Satyawan berjudul “*Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Menengah Kejuruan (Studi Kasus 1 SMK Negeri Terbanggi Besar)*”. Focus penelitian dalam tesis ini adalah : (1) Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah dalam perencanaan di SMK Negeri 1 Terbanggi Besar. (2) Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah dalam pengorganisasian di SMK Negeri 1 Terbanggi Besar. (3) Bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah dalam pelaksanaan

¹²Mawarti, *Penerapan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Sandana Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli*, (Tesis tidak diterbitkan)

program di SMK Negeri 1 Terbanggi Besar? (4) Bagaimana kompetensi kepala madrasah dalam pengawasan program di SMK Negeri 1 Terbanggi Besar? (5) Apa faktor pendukung kompetensi manajerial kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya di SMK Negeri 1 Terbanggi Besar? (6) apa faktor penghambat kompetensi manajerial kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya di SMK Negeri 1 Terbanggi Besar.¹³

3. Tesis Fayruzah El-Faradis berjudul *“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Madura”*. Rumusan masalah dari tesis ini adalah (1) Apakah ada pengaruh tingkat manajerial kepala madrasah terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prendun? (2) Apakah ada pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan? (3) Apakah ada pengaruh tingkat kompetensi manajerial kepala dan tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan.¹⁴
4. Fadly Winata Rachmat 2017, *Judul penelitian: “Penggunaan Sarkasme dalam Pergaulan Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar”*.

¹³ Made Puja Satyawan, *“Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (Studi Kasus I SMK Negeri Terbanggi Besar), (Tesis tidak diterbitkan)*

¹⁴ Fayruzah El-Faradis, *“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Madura,(Tesis tidak diterbitkan)*

Hasil penelitian ini dengan informan yang berjumlah 10 orang menunjukkan bahwa 1) Pemerolehan bahasa sarkasme yang dilontarkan oleh mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam UIN Alauddin Makassar dipengaruhi lingkungan pertemanaan (pergaulan) dimana ketika mereka mendengarnya menjadi rangsangan kemudian mempraktekannya selain itu peran media cukup berpengaruh karena tontonan hingga komentar pedas di media social. 2) Faktor penyebab dari mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar melontarkan bahasa sarkasme karena emosi, bercanda, kecepolan dan kecewa.

5. Erni Rahma Wardani 2019, Judul penelitian: *“Sarkasme dalam Berbahasa pada Kehidupan Sehari-hari di Wilayah Kabupaten Kendal (Kajian Sociolinguistik)”*.

Hasil penelitian ini yaitu, (1) wujud atau bentuk sarkasme dalam kata, frasa, maupun kalimat, (2) makna sarkasme, dan (3) fungsi sarkasme. Penelitian ini diharapkan masyarakat (1) mengetahui adanya sarkasme pada kehidupan sehari-hari masyarakat di Kendal, (2) makna-makna sarkasme pada setiap tuturan yaitu mengolok, sindiran, kepahitan dan celaan getir. (3) mengetahui adanya gaya bahasa sarkasme pada masyarakat Kendal menunjukkan fungsi sarkasme ada sembilan, diantaranya bentuk penolakan, penyampaian larangan, penyampaian informasi, penyampaian penegasan, penyampaian pendapat, penyampaian perintah, penyampaian pertanyaan, penyampaian persamaan, dan pernyataan perbandingan.

6. Sri Ratnasari 2017, Judul penelitian: *“Ungkapan Satire dan Sarkasme dalam Charlie Hebdo (Suatu Analisis Semantik dan Pragmatik)”*.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ungkapan satire dan sarkasme adalah ungkapan yang menyindir. Namun yang membedakannya adalah ungkapan satire merupakan sindiran yang halus, sedangkan ungkapan sarkasme adalah sindiran yang kasar dan pedas.

7. Tri Huda Munawar, (2019), dalam Tesisnya, di program studi Pendidikan Agama Islam, pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya yang berjudul, *Strategi Kepala Madrasah dalam Menanamkan Nilai Religius Humanis kepada Siswa MAN 2 Magetan di Era Revolusi Industri 4.0*. Strategi yang dilakukan oleh Kepala MAN 2 Magetan untuk menanamkan nilai- nilai humanis religius kepada siswa di era revolusi industri 4.0, yaitu: pertama, strategi pembiasaan (habitulasi), kedua, strategi integrasi ke dalam kegiatan madrasah, dan ketiga dengan strategi keteladanan. Strategi yang dilaksanakan oleh Kepala madrasah dalam menanamkan nilai-nilai humanis religius kepada siswa telah membawa dampak atau hasil yang positif, yaitu terciptanya suasana dan iklim madrasah yang humanis dan religius, nyaman, terbebas dari “kekakuan” dan suasana belajar yang menyenangkan. Sehingga hal itu mendukung siswa dan siswi dalam belajar dan mengembangkan potensi yang dimiliki melalui kegiatan-kegiatan di madrasah.¹⁵

8. Mukhyaruddin Hasibuan, (2016), dalam Tesisnya, di UIN Sumatera

¹⁵ Tri Huda Munawar, *Strategi Kepala Sekolah dalam Menanamkan Nilai Religius Humanis kepada Siswa MAN 2 Magetan di Era Revolusi Industri 4.0* (Tesis: UIN Sunan Ampel Surabaya 2019).

Utara Medan, yang berjudul, *Kepemimpinan Kepala Madrasah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan*. Hasil penelitian: (1). Kepala madrasah SD Plus Darul Ilmi Murni Medan bergaya kepemimpinan demokratis, terlihat dari cenderung menyerap arpirasi bawahan, tidak gegabah dalam mengambil keputusan, dan setiap ada permasalahan selalu diskusi dengan bawahan. (2). Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru, melakukan pengarahan, menjadi teladan, mengadakan seminar dan pelatihan, mengadakan supervisi, mendatangkan ahli, memberi motivasi, melibatkan guru dalam setiap kegiatan, memberi hak untuk berpendapat, melengkapi segala kebutuhan guru, memberi penghargaan, menciptakan iklim madrasah yang aman dan damai, memperlakukan guru sebagai partner, dan berkomunikasi dengan didasari niat ibadah, pengabdian dan penuh keikhlasan.¹⁶

9. Muhammad Nur Hidayatullah (2016), dalam tesisnya di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga yang berjudul “*Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Mts Mu’alimin Rowoseneng Kandangan Temanggung*”. Fokus penelitian, (a) bagaimana deskripsi pengembangan profesionalisme guru di madrasah?, (b) bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengembangka profesionaisme guru?, (c) Apakah prolematika yang dihadapi kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru?. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: 1)

¹⁶ Mukhyaruddin Hasibuan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan*.(Tesis: UIN Sumatera Utara Medan, 2016).

Pengembangan profesionalisme guru tela disesuaikan dengan visi-misi yang dirumuskan madrasa dengan sasaran SDM, Lingkungan, Pelayanan, Proses, dan produk. 2) Kepala madrasah mengambil beberapa kebijakan akomodatif sebagai upaya pengembangan terhadap beberapa persoalan madrasah diantaranya melalui kebijakan terhadap Sumber Daya Alamiah Madrasah (SADM) dan kebijakan terhadap Sumber Daya Manusia Madrasah (SDMM) setiap kebijakan tersebut merupakan upaya pengembangan profesionalisme guru. 3) Problematika pengembangan profesionalisme guru antara lain: Problem pendidik dan sistem manajemen, guru masih bekerja sampingan seperti pengepul kopi, petani dll. Hal ini dilakukan untuk menukupi kebutuhan hidup. Problem rekrutmen tenaga kependidikan, minimnya minat tenaga pendidik baru yang kompeten menjadi guru di MTs Mu'allimin.¹⁷

10. Sururi "Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di MTs se-kota Cilegon" Rumusan masalah dari tesis ini adalah (1) bagaimana gambaran kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin, sebagai administrator dan sebagai mediator di MTs se-kota Cilegon, (2) bagaimana gambaran produktivitas kerja guru MTs se-kota Cilegon, (3) bagaimana pengaruh kinerja kepala madrasah sebagai

¹⁷ Muammad Nur Hidayatullah, *Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Mts Mu'alimin Rowoseneng, Kandangan, Temanggung* (Tesis: UIN Sunan Kalijaga, 2016).

pemimpin, administrator dan mediator terhadap produktivitas kerja guru di MTs se-kota Cilegon.¹⁸

Untuk memvisualisasikan perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti ini, maka disajikan tabel berikut ini.

Tabel.2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mawarti, <i>Penerapan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Sandana Kecamatan Galang Abupaten Tolitoli</i> ?	1. Proses penerapan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. 2. Faktor pendukung dan penghambat proses penerapan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru 3. Hasil proses peerapan manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru	Kinerja Kepala Madrasah	Penerapan Fungsi Manajerial
2	Made Puja Satyawan, <i>Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Menengah Kejuruan (Studi Kasus I SMK Negeri Terbanggi Besar).</i>	1. Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam perencanaan di SMK Negeri 1 Terbanggi Besar. 2. kompetensi manajerial kepala madrasah dalam pengorganisasian 3. kompetensi manajerial kepala madrasah dalam pelaksanaan program 4. Faktor pendukung kompetensi manajerial		Kompetensi manajerial kepala Madrasah

¹⁸ Sururi "Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mts Se-Kota Cilegon" Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

No	Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.</p> <p>5. Faktor penghambat kompetensi manajerial kepala madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya</p>		
3	Fayruzah El-Faradis, <i>Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru</i>	<p>1. Ada pengaruh tingkat manajerial kepala madrasah terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prendun.</p> <p>2. Ada pengaruh tingkat manajerial kepala madrasah terhadap tingkat kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prendun.</p>	Kinerja kepala madrasah	Kompetensi manajerial
4	Fadly Winata Rachmat <i>Penggunaan Sarkasme dalam Pergaulan Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar</i>	<p>1) Pemerolehan bahasa sarkasme yang dilontarkan oleh mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam UIN Alauddin Makassar dipengaruhi lingkungan pertemanaan (pergaulan) dimana ketika mereka mendengarnya menjadi rangsangan kemudian mempraktekannya selain itu peran media cukup berpengaruh karena tontonan hingga komentar pedas di media social.</p> <p>2) Faktor penyebab dari mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar melontarkan bahasa sarkasme karena emosi, bercanda, keceplosan dan kecewa.</p>	<p>a. Penelitian menggunakan pendekatan Kualitatif</p> <p>b. Sama-sama meneliti tentang penggunaan bahasa sarkasme</p>	<p>a. Penelitian menggunakan pendekatan teori behaviorisme</p> <p>b. Penulis terdahulu lebih memfokuskan pemerolehan bahasa sarkasme dan faktor yang menjadi penyebab kalangan mahasiswa</p>
5	Erni Rahma Wardani, <i>Sarkasme dalam Berbahasa pada Kehidupan</i>	(1) wujud atau bentuk sarkasme dalam kata, frasa, maupun kalimat, (2) makna sarkasme, dan (3) fungsi sarkasme. Penelitian ini diharapkan masyarakat (1)	a. Sama-sama meneliti tentang penggunaan bahasa sarkasme	a. Penulis terdahulu lebih memfokuskan penelitian tentang bahasa sarkasme dalam

No	Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Sehari-hari di Wilayah Kabupaten Kendal (Kajian Sosiolinguistik)</i>	mengetahui adanya sarkasme pada kehidupan sehari-hari masyarakat di Kendal, (2) makna-makna sarkasme pada setiap tuturan yaitu mengolok, sindiran, kepahitan dan celaan getir. (3) mengetahui adanya gaya bahasa sarkasme pada masyarakat Kendal menunjukkan fungsi sarkasme ada sembilan, diantaranya bentuk penolakan, penyampaian larangan, penyampaian informasi, penyampaian penegasan, penyampaian pendapat, penyampaian perintah, penyampaian pertanyaan, penyampaian persamaan, dan pernyataan perbandingan.		Berbahasa pada Kehidupan Sehari-hari masyarakat khususnya di Wilayah Kabupaten Kendal b. Penelitian terdahulu menggunakan Kajian Sosiolinguistik
6	Sri Ratnasari, <i>Ungkapan Satire dan Sarkasme dalam Charlie Hebdo (Suatu Analisis Semantik dan Pragmatik)</i>	ungkapan satire dan sarkasme adalah ungkapan yang menyindir. Namun yang membedakannya adalah ungkapan satire merupakan sindiran yang halus, sedangkan ungkapan sarkasme adalah sindiran yang kasar dan pedas.	Sama-sama meneliti tentang penggunaan bahasa sarkasme	a. Penulis terdahulu lebih memfokuskan penelitian tentang ungkapan satire dan sarkasme dalam Charlie Hebdo b. Penelitian terdahulu menggunakan Analisis data Semantik dan Pragmatik
7	Tri Huda Munawar, <i>Strategi Kepala Madrasah dalam Menanamkan Nilai Religius Humanis kepada Siswa MAN 2</i>	Strategi yang digunakan dalam menanamkan nilai religius humanis adalah pertama, strategi pembiasaan (habitulasi), kedua, strategi integrasi ke dalam kegiatan madrasah, dan ketiga dengan strategi keteladanan. Strategi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam	Membahas tentang kepala madrasah dalam menanamkan nilai	Penelitian terdahulu membahas mengenai strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam menanamkan

No	Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Magetan di Era Revolusi Industri 4.0, 2019.</i>	menanamkan nilai-nilai humanis religius kepada siswa telah membawa dampak atau hasil yang positif,		nilai religius humanis kepada siswa, sedangkan penelitian ini membahas mengenai peran kepala madrasah dalam membudayakan nilai-nilai revolusi Mental
8	Mukhyaruddin Hasibuan, <i>Kepemimpinan Kepala Madrasah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan, 2016.</i>	Kepala madrasah SD Plus Darul Ilmi Murni Medan bergaya kepemimpinan demokratis, terlihat dari cenderung menyerap arpirasi bawahan, tidak gegabah dalam mengambil keputusan, dan setiap ada permasalahan selalu diskusi. • Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu memberi pengarahan, menjadi teladan, mengadakan supervisi, memperlakukan guru sebagai partner, dan berkomunikasi dengan didasari niat ibadah, pengabdian dan penuh keikhlasan.	Membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah	Penelitian terdahulu membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah, dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penelitian ini membahas mengenai peran kepala madrasah dalam membudayakan nilai-nilai revolusi mental
9	Muhammad Nur Hidayatullah, <i>Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Mts</i>	Kepala madrasah mengambil beberapa kebijakan akomodatif sebagai upaya pengembangan terhadap beberapa persoalan madrasah diantaranya melalui kebijakan terhadap Sumber Daya Alamiah Madrasah (SADM) dan	Menbahas tentang peran kepala madrasah	Penelitian ini membahas mengenai upaya kepala madrasah

No	Nama/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kebijakan terhadap Sumer Daya Manusia		
	<i>Mu'alimin Rowoseneng Kandangan Temanggung, 2016</i>	Madrasah (SDMM) setiap kebijakan tersebut merupakan upaya pengembangan profesionalisme guru.		dalam mengembangkan profesionalisme guru, sedangkan penelitian yang dilakukan yaitu peran kepala madrasah dalam membudayakan nilai-nilai revolusi mental
10	Sururi "Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru di MTs se-kota Cilegon	(1) bagaimana gambaran kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin, administrator dan mediator di MTs se-kota Cilegon, (2) bagaimana gambaran produktivitas kerja guru MTs se-kota Cilegon, (3) bagaimana pengaruh kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin, administrator dan mediator terhadap produktivitas kerja guru di MTs se-kota Cilegon.	<i>Kinerja Kepala Madrasah</i>	Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa penelitian yang dilakukan tidak sama dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan lebih spesifik pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa MTsN 11

Banyuwangi. Oleh karena itu, posisi penelitian ini adalah melanjutkan dan mengembangkan penelitian sebelumnya.

B. Kajian Teori

1. Kinerja Kepala Madrasah

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria yang ditentukan pula¹⁹. Kinerja menurut prawirosentono adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja kepala madrasah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dimadrasah yang dipimpinnya.²⁰

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya

¹⁹ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).. 489.

²⁰ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)..33.

sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor.²¹ Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang dibutuhkan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.²²

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual

²¹ Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2009)... 166.

²² Akdon, *Strategic Management* (Bandung: Alfabeta), 2009..488.

Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.²³

1) Prinsip Dasar Kinerja

Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah²⁴.

2) Ruang Lingkup Manajemen Kinerja

Program manajemen Kinerja ini ruang lingkungannya cukup besar. Ia bersifat menyeluruh atau menggarap semua bagian/fungsi

²³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja*, (Stain Jember Press, 2014), 4

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), 11

dari sebuah organisasi. Program ini menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut, bukan hanya manusia. Elemen-elemen tersebut adalah teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, lay-out tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi serta kompensasi dan imbalan. Kegiatan dengan ruang lingkup seperti tersebut diatas merupakan sebuah proyek besar dan melibatkan hampir semua orang, dan harus ditangani langsung oleh pemimpin puncak organisasi. Beberapa tim “ad hoc” baik yang terdiri dari “orang dalam” dan/atau konsultan diberi tugas khusus untuk membantu pemimpin melakukan penelitian-penelitian membuat rancangan sampai menangani proyek-proyek khusus.

Selain itu penggunaan istilah “manajemen” mempunyai implikasi, bahwa kegiatan tersebut harus dilaksanakan sebagai proses manajemen umum, yang dimulai dengan penetapan sasaran dan di akhiri dengan evaluasi. Proses tersebut pada garis besarnya terdiri dari lima kegiatan utama yaitu:

- a) Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh karyawan dan rumusan tersebut disepakati bersama.
- b) Menyetujui sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh karyawan untuk kurun waktu tertentu. Termasuk

dalam tahap ini adalah penetapan standar prestasi dan tolak ukurnya.

- c) Melakukan *monitoring*, melakukan koreksi, memberikan kesempatan dan bantuan yang diperlukan bawahan.
- d) Menilai prestasi karyawan tersebut dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam tahap penilaian ini harus tercakup pula kegiatan mengidentifikasi bidang-bidang yang ada dan dirasakan terdapat kelemahan pada orang yang dinilai.
- e) Memberikan umpan balik pada karyawan yang dinilai dengan seluruh hasil penilaian yang dilakukan. Disini juga dibicarakan cara-cara untuk memperbaiki kelemahan yang telah diketahui dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja pada periode berikutnya.²⁵

3) Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin atau manager harus bisa merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan madrasah

²⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja*, (Stain Jember Press, 2014),..12.

yang merupakan cerminan langsung keberhasilan atau kegagalan seorang kepala madrasah. Kepala madrasah harus selalu berusaha untuk meningkatkan tujuan organisasi serta mengembangkan program jauh kedepan. Untuk itu seorang kepala madrasah harus dapat membangun hubungan kerjasama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan.

Salah satu upaya kepala madrasah dalam memajukan madrasah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru, salah satu ciri kepala madrasah yang memiliki kinerja baik yaitu mampu memimpin madrasah secara efektif.²⁶

Ada tiga aspek penilaian kepala madrasah yaitu:

- a) Input (masukan) merupakan data awal profil madrasah yang meliputi data komponen akademik dan non akademik pada awal penugasan.
- b) Proses merupakan pelaksanaan tugas dan fungsi kepala madrasah yang meliputi edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan inovator.
- c) Keluaran (output) merupakan hasil akhir yang telah diperoleh madrasah, hasil yang telah dicapai madrasah tersebut merupakan hasil kerja kepala madrasah dalam memberdayakan seluruh sumber daya yang ada dimadrasah.²⁷

²⁶ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan PAI di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002),..10

²⁷ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan PAI di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002) ..72

Kepala madrasah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator, motivator. Ketujuh tugas dan fungsi kepala madrasah harus dilakukan sebagai pendidik dan memberikan contoh teladan kepada para guru, staf dan siswa.

a) Kepala madrasah sebagai *Educator*

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dimadrasah. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan.

b) Kepala madrasah sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c) Kepala madrasah sebagai *Leader*

Kepala madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawas, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai leader dapat dianalisis dari

kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.²⁸

d) Kepala madrasah sebagai Innovator

Kepala madrasah sebagai innovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah.

e) Kepala madrasah sebagai Motivator

Kepala madrasah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dan staf dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala madrasah harus mampu memotivasi seluruh tenaga kependidikan dan staf di madrasah²⁹.

Selain itu, Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah

²⁸ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2009),...114

²⁹ E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2009),...121

motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara memotivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita.

Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.³⁰

4) Kinerja Kepala Madrasah

Untuk mengetahui tentang kemampuan kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah, dapat dilihat kegiatan sehari-hari dalam melaksanakan fungsi dan peran yang melekat pada jabatannya sebagai seorang kepala madrasah. Kepala madrasah mempunyai tugas dan kewajiban yang sangat luas dan kompleks sehingga mereka dituntut memiliki keuletan yang cukup tinggi agar kinerjanya menjadi optimal.

Dalam Islam, seorang pemimpin disebut ulul amri yang memiliki tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap umatnya. Pemimpin bertanggung jawab kepada Tuhan

³⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Stain Jember Press 2013)...180-181

Yang Maha Esa, pemerintah, anggota, masyarakat, dan diri sendiri.

Rasulullah bersabda,

أَلَا كُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ
مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ
عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ
وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

(رواه البخاري)

Artinya: “Ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya, istri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya. Dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya.” (HR Bukhari).³¹

Hadits diatas menegaskan bahwa setiap orang memiliki peran kepemimpinan dalam lingkup tanggung jawabnya masing-masing. Kepemimpinan tidak terbatas pada jabatan formal atau kekuasaan politik, tetapi mencakup setiap aspek kehidupan di mana seseorang memiliki tanggung jawab atau pengaruh.

Kepala Madrasah sebagai motivator pendorong harus mampu memotivasi atau mendorong para guru dan staf yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi atau dorongan ini sangat penting

³¹ Shahih Muslim, Kitab Al-Imarah (Buku tentang Kepemimpinan), Hadits No. 1829

untuk meningkatkan gairah kerja para guru dan staf yang lainnya, sehingga tujuan madrasah akan tercapai dengan baik.

Madrasah sebagai mediator masyarakat, sebab di dalamnya fungsi-fungsi kemasyarakatan dijalankan oleh semua warga madrasah. Fungsi-fungsi kemasyarakatan itu di antaranya kebersamaan, tenggang rasa, melaksanakan aturan-aturan yang telah disepakati, ada hak dan kewajiban sebagai warga madrasah.

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah itu tidak lepas dari peran kepala Madrasah sebagai pemimpin di madrasah tersebut. Peningkatan mutu pendidikan di madrasah itu merupakan kinerja kepala madrasah. Dengan demikian kinerja kepala madrasah dapat dilihat apakah visi, misi, dan tujuan madrasah yang telah ditentukan sebelumnya sudah tercapai. Jika, sudah tercapai, dapat dikatakan bahwa kinerja kepala madrasah itu baik.

Kinerja kepala Madrasah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala madrasah dikatakan baik, jika target atau tujuan madrasah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga madrasah yang meliputi kepala madrasah, para guru, pegawai tata

usaha, para siswa, dan komite madrasah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi.³²

Adapun kriteria kinerja kepala Madrasah sebagai berikut:

- a) Mampu menyusun perencanaan Madrasah
- b) Mampu mengelola sarana dan prasana Madrasah
- c) Mampu mengelola hubungan Madrasah dan masyarakat
- d) Mampu membina hubungan kerja yang harmonis
- e) Mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain
- f) Mampu mengelola administrasi madrasah dan hubungan madrasah- masyarakat.³³

Kepala madrasah sebagai motivator pendorong harus mampu memotivasi atau mendorong para guru dan staf yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi atau dorongan ini sangat penting untuk meningkatkan gairah kerja para guru dan staf yang lainnya, sehingga tujuan madrasah akan tercapai dengan baik.

Madrasah sebagai mediator masyarakat, sebab di dalamnya fungsi-fungsi kemasyarakatan dijalankan oleh semua warga madrasah. Fungsi-fungsi kemasyarakatan itu di antaranya kebersamaan, tenggang rasa, melaksanakan aturan-aturan yang telah disepakati, ada hak dan kewajiban sebagai warga madrasah.

³² Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)...26

³³ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)...116

2. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.³⁴

Salah satu aspek penting dalam perencanaan adalah musyawarah atau konsultasi, dalam QS. Ash-Shura: 38:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ

Artinya: “Dan urusan mereka (orang-orang mukmin) itu diputuskan dengan musyawarah antara mereka.”³⁵

Dalam konteks kepala madrasah, hadits tersebut mengajarkan untuk selalu berkonsultasi dengan guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya dalam perencanaan program madrasah. Musyawarah ini sangat penting agar kebijakan yang diambil dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh semua pihak yang terlibat.

Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan *alternative goals and plans*, kemudian langkah yang selanjutnya adalah

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Press, 2012)..67

³⁵ Al-Qur'an al-Karim, *Surah Asy-Syura (42:38)*. *Al-Qur'an al-Karim* (terjemahan). Jakarta: Lembaga Pengembangan Tilawah Al-Qur'an.

goal and plan evaluation, tahap yang keempat *goal and plan selection*, dan diakhiri dengan *implementation*.³⁶

Oleh karena itu, pada saat dikaitkan dengan sistem pendidikan dalam suatu organisasi kependidikan maka perencanaan pendidikan menurut ST Vembriarto dapat didefinisikan sebagai penggunaan analisis yang bersifat rasional dan sistematis terhadap proses pengembangan pendidikan yang bertujuan untuk menjadikan pendidikan menjadi lebih efektif serta efisien dalam menanggapi kebutuhan dan tujuan murid-murid serta masyarakat.³⁷

Tentang perencanaan ini Al-Qur'an mengajarkan kepada manusia dalam QS Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.³⁸

Ayat tersebut memberi pelajaran kepada terhadap orang-orang yang beriman agar memikirkan masa depan.

Mujamil Qomar mengatakan bahwa:

“Menurut bahasa manajemen pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis disebut perencanaan (planning). Perencanaan dalam suatu kegiatan menjadi penting, karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan,

³⁶ Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, *Management Leading and Collaboration in a Competitive World*, Edisi 7 (New York: McGraw-Hill),...118-121.

³⁷ Nanny Mayasari dkk., *Perencanaan Pendidikan*, (Serang Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2022).

³⁸ Al-Qur'an al-Karim. (n.d.). *Surah Al-Hasyr* ayat 18. Dalam *Al-Qur'an al-Karim* (terjemahan). Jakarta: Lembaga Pengembangan Tilawah Al-Qur'an.

target-target, dan hasil-hasilnya di masa depan sehingga apa pun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.”³⁹

Sedangkan menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam performance planing ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.

- a. Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.
- b. Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.
- c. Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.⁴⁰

Hal yang diupayakan untuk mengelola pembelajaran yaitu sebuah niat (rencana) dan perencanaan yang baik, bentuk perencanaan yang baik meliputi hal-hal sebagai berikut.

- a. Perencanaan selalu berorientasi pada masa depan, yaitu dalam perencanaan berusaha untuk memprediksi bentuk dan masa depan madrasah dalam menyusun rencana kegiatan berdasarkan kondisi dan situasi saat ini.

³⁹ Suparjo Adi Suwarno, *Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Konsep, dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam*, (Indramayu: Penerbit Adab, 2021).

⁴⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Press, 2012),..73

- b. Perencanaan merupakan suatu hal yang benar-benar dilakukan bukan kebetulan, sebagai hasil dari eksplorasi dan evaluasi kegiatan di madrasah serta kegiatan-kegiatan sebelumnya dapat dilaksanakan.
- c. Perencanaan memerlukan tindakan dari orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan, baik secara individu maupun kelompok.
- d. Perencanaan harus bermakna, dalam arti usaha-usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan diselenggarakannya pendidikan menjadi semakin efektif dan efisien.⁴¹

3. Pelaksanaan Kinerja

Fungsi Perencanaan (*actuating*) merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding; leading; dan coordinating*. Berdasarkan tindakan *actuating* sebagaimana tersebut, maka proses ini juga memberikan *motivating* untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar daripada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru; bimbingan atau pengarahan sehingga mereka dapat menyadari serta timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.⁴²

Proses *actuating* adalah memberikan perintah; petunjuk; pedoman; dan nasihat; serta keterampilan dalam berkomunikasi. *Actuating*

⁴¹ Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024), 81.

⁴² Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024), 85

merupakan inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil. Sementara inti dari actuating adalah leading, harus menentukan prinsip-prinsip efisiensi; komunikasi yang baik; dan prinsip menjawab pertanyaan.⁴³

Pelaksanaan tugas seringkali menghadapi tantangan dan kesulitan. Dalam menghadapi hal ini, Rasulullah SAW menekankan pentingnya kesabaran:

حَدَّثَنَا الْحُمَيْدِيُّ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ الزُّبَيْرِ قَالَ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ الْأَنْصَارِيُّ قَالَ أَخْبَرَنِي مُحَمَّدُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ التَّيْمِيُّ أَنَّهُ سَمِعَ عَلْقَمَةَ بْنَ وَقَّاصِ اللَّيْثِيِّ يَقُولُ سَمِعْتُ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَلَى الْمِنْبَرِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ إِلَى امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ (رواه البخاري)

Artinya: Telah menceritakan kepada kami [Al Humaidi Abdullah bin Az Zubair] dia berkata, Telah menceritakan kepada kami [Sufyan] yang berkata, bahwa Telah menceritakan kepada kami [Yahya bin Sa'id Al Anshari] berkata, telah mengabarkan kepada kami [Muhammad bin Ibrahim At Taimi], bahwa dia pernah mendengar [Alqamah bin Waqash Al Laitsi] berkata; saya pernah mendengar [Umar bin Al Khaththab] diatas mimbar berkata; saya mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap-tiap orang (tergantung) apa yang diniatkan; Barangsiapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin digapainya atau karena seorang perempuan yang ingin dinikahnya, maka hijrahnya adalah kepada apa dia diniatkan" (HR.Bukhari)⁴⁴

Kesabaran dalam menghadapi tantangan sangat penting. Kepala madrasah atau siapa pun yang memegang peran penting dalam organisasi

⁴³ Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024),... 86

⁴⁴ <https://ilmuislam.id/hadits/8725/hadits-bukhari-nomor-1>

harus sabar dalam menjalankan tugasnya, menghadapi hambatan, dan menyelesaikan permasalahan dengan cara yang bijaksana.

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.⁴⁵

Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apabila diperlukan.⁴⁶ Sehingga dalam hal ini, kepala madrasah sebagai manager dan pemimpin pendidikan di madrasahnyanya berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dalam hal guru dan tenaga lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur-jalur yang telah ditetapkan. Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat guru dan tenaga lainnya menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

⁴⁵ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007), 130.

⁴⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Press, 2012),33.

Menurut E. Mulyasa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja madrasah antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*).⁴⁷

a. Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru

Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan kewajiban madrasah dalam rangka menempatkan guru sebagai mitra profesi pelayanan jasa, disini kepala madrasah berperan sangatlah penting untuk melaksanakan secara berkesinambungan. Untuk menjaga mutu pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru. Dalam rangka untuk mengembangkan dan pembinaan guru, pimpinan madrasah menentukan aspek-aspek yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan dan dengan demikian harus mendapat pemberian kesempatan untuk berkembang secara wajar.⁴⁸

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, baik yang berstatus pegawai negeri maupun swasta, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara itu pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya

⁴⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 141.

⁴⁸ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru* (Malang: UIN-Maliki Perss, 2011), 70-73

manajer lembaga pendidikan untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi.⁴⁹

Upaya yang dapat dilakukan madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di atas, terdapat juga model-model pengembangan profesi guru lainnya diantaranya:

- 1) Pembinaan dan pengembangan profesi guru.
- 2) Partisipasi dalam kegiatan ilmiah, kegiatan tersebut antara lain: program lokakarya, workshop, seminar dan lainnya.
- 3) Mengaktifkan guru dalam organisasi profesi, organisasi yang dimaksud seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).⁵⁰

Jadi pembinaan dan pengembangan kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru dengan berbagai aspek pada guru seperti aspek yang menyangkut kemampuan dan aspek yang menyangkut karir guru. Sehingga dalam hal ini peran kepala madrasah sangatlah penting dalam menjaga mutu pembelajaran guru. Tetapi semua upaya yang dilakukan kepala madrasah bergantung dari kemauan dan keantusiasan oleh guru-guru.

b. Pembinaan Disiplin

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin

⁴⁹ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), 124.

⁵⁰ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru* (Malang: UIN-Maliki Perss, 2011),..70-73.

diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- 2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁵¹

Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka ketepatan sasaran akan dicapai. Jika acuan itu sudah tercapai maka kualitas pendidikan di madrasah akan segera tercipta karena kepala madrasah mengedepankan disiplin kinerja guru. Disiplin tenaga pendidikan ini dipelopori oleh kepala madrasah.

c. Pemberian Motivasi

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaannya tidak hanya terdapat pada fisiknya, tetapi psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk

⁵¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004),...141.

meningkatkan produktivitasnya kerja, perlu diperhatikan motivasi kerjanya dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.⁵²

Motivasi yang dapat diberikan dari Kepala Madrasah melalui penghargaan, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat dalam kerjanya jika mendapat motivasi dari kepala madrasah.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien. *Controlling* merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Pengawasan juga merupakan suatu upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai.

e. Penghargaan (*reward*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Akan tetapi penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan

⁵² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 143.

secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.⁵³

Kepala madrasah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka yang memberikan penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan haruslah sesuai apa yang dicapainya, penghargaan bisa berbentuk piagam, finansial, dan kenaikan pangkat.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai atau tidak dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mempunyai dua Batasan. Pertama, evaluasi tersebut merupakan proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan. Kedua, evaluasi yang dimaksud adalah usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (feedback) dari kegiatan yang telah dilakukan.

Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran. Oleh karena itu, dalam menentukan nilai dari sesuatu maka dilakukan pengukuran, dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian.⁵⁴

Menurut Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada ayatayat di dalam Al-Qur'an surat ash-Shoff ayat 3:

⁵³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004)..., 151

⁵⁴ Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024), 87.

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya: “Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan”.⁵⁵

Ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap orang yang mengabaikan *control* terhadap perbuatannya. *Control* Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain.

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.⁵⁶

Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (*self-assessment*) ataupun oleh pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.⁵⁷

⁵⁵ Al-Qur'an al-Karim, *Surah ash-Shoff* ayat Dalam *Al-Qur'an al-Karim* (terjemahan). Jakarta: Lembaga Pengembangan Tilawah Al-Qur'an.

⁵⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2011),...262

⁵⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 164.

Menurut Dessler, yang dikutip oleh Sudarmanto dalam buku kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses yang meliputi: (a) penetapan standar prestasi kerja; (b) penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar; (c) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karena menurunnya prestasi kerja.⁵⁸

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisien atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.⁵⁹

Menurut Riva'i, yang dikutip oleh Supardi dalam buku kinerja guru, aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

- a. Kemampuan Teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.

⁵⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), 250-251.

⁵⁹ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), 76.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi⁶⁰.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah sudah dilakukan dengan baik atau kurang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Kuswana dalam Efendi, kinerja guru dikatakan berhasil apabila memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya sehingga kecerdasan kognitif, afektif dan psikomotorik berkembang.⁶¹

Secara singkat yang dimaksud manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama. Manajemen kinerja yaitu bagaimana mengelola pekerjaan seseorang.

⁶⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 70-71.

⁶¹ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership : Praktek Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), 100.

5. Sarkasme

a. Pengertian Sarkasme

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarkasme adalah penggunaan kata-kata pedas untuk menyakiti hati orang lain; cemoohan atau ejekan kasar.⁶²

Secara etimologis, sarkasme berasal dari Perancis yang bahasa latinya sarcasmus asal katanya sarkasmos atau sarkazo. Arti dari sarkazo itu sendiri adalah daging yang tertusuk atau hati yang tertusuk. Jadi sarkazo itu adalah sesuatu yang dihujamkan dan menyebabkan rasa sakit yang mendalam. Dalam perkembangannya kata sarkazo lebih dikenal dengan kata sarx-sarkos yang artinya menyindir dengan tajam atau sindiran yang tajam.⁶³

Herman J. Waluyo berpendapat bahwa sarkasme adalah penggunaan kata-kata yang keras dan kasar untuk menyindir atau mengeritik. Jadi yang dimaksud dengan sarkasme adalah gaya bahasa penyindiran dengan menggunakan kata-kata yang kasar dan keras.⁶⁴

Herman J. Waluyo menjelaskan sebagai berikut.

“Sarkasme adalah gaya bahasa yang mengandung sindiran atau olok-olok yang pedas atau kasar. Sarkasme: Sindiran langsung dan kasar. Gaya bahasa sindiran yang terkasar dimana memaki orang dengan kata-kata kasar dan tak sopan. Sarkasme juga mengejek dengan kasar yang tidak lagi merupakan sindiran, tetapi lebih berbentuk luapan emosi orang yang sedang marah, oleh karena itu kata yang dipergunakan biasanya kasar dan terdengar tidak sopan. Jadi Sarkasme merupakan suatu majas

⁶² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 1270

⁶³ Webster's World Encyclopedia, 2000. Program CD.

⁶⁴ Herman J. Waluyo, *Teori dan Apresiasi Puisi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga 1995),86.

yang dimaksudkan untuk menyindir, atau menyinggung seseorang atau sesuatu. Sarkasme dapat berupa penghinaan yang mengekspresikan rasa kesal dan marah dengan menggunakan kata-kata kasar. Majas ini dapat melukai perasaan seseorang.”

Sarkasme secara umum dapat diartikan sebagai sebuah bentuk sindiran kasar yang pada penerapannya bisa berupa kritik pedas terhadap kinerja suatu institusi atau sekedar cemoohan terhadap orang lain yang tidak kita suka

Dalam karya sastra bentuk majas sarkasme juga sering diungkapkan seorang penulis untuk mengungkapkan kritik mereka melalui tulisan yang mereka buat untuk menyalurkan emosi mereka bisa terhadap kinerja pemerintah atau sindiran terhadap fenomena yang terjadi di lingkup masyarakat yang terjadi.

a. Jenis-jenis sarkasme

Sarkasme dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1) *Dirty Sarcasm* (Sarkasme Kasar)

Sarkasme kasar merupakan jenis Sarkasme yang banyak ditafsirkan oleh orang-orang Indonesia, jenis Sarkasme ini yang diketahui hampir menyerupai umpatan kasar secara langsung, berbanding terbalik dengan Sarkasme pintar, bahasa yang digunakan untuk mengumpat yaitu secara langsung dan to the point, sehingga orang yang menjadi objek sarkasme-nya akan langsung mengetahui dan tersinggung.

2) *Smart Sarcasm* (Sarkasme Cerdas)

Sarkasme cerdas Pintar ini jenis Sarkasme yang digunakan secara global, yaitu sindiran secara tidak langsung, tetapi tajam dengan maksud mengolok-olok. Sarkasme (*Sarcasm*) di luar sana sendiri identik dengan ungkapan umpatan yang cerdas, karena kenapa? Umpatan Sarkasme bagi orang yang ditujukan bagi orang yang kurang cerdas tidak akan tersampaikan. Saat di umpat dengan Sarkasme, orang yang menjadi bahan umpatan itu akan berfikir, jika ia cerdas maka ia akan tahu umpatan tersebut, jika ia tidak cerdas, maka maksud asli dari Sarkasme itu tidak tersampaikan.⁶⁵

Dari pengertian mengenai sarkasme maka dapat di simpulkan bahwa sarcasme adalah pengucapan yang dilakukan dengan kata-kata kasar yang diduga akan menyakiti hati orang lain. Serta mengejek, cemooh atau menyindir yang akan menyakiti hati orang lain yang dimana melanggar kesantunan dalam berbahasa. Sehingga menimbulkan efek emosi tertentu, misalnya terhina, sakit hati, tidak enak, marah, dan lain-lain

b. **Kata Kasar**

Bahasa Kasar adalah bentuk bahasa yang dianggap substandar dan rendah Itulah definisi dari Bahasa Kasar. Bahasa merupakan alat komunikasi yang digunakan untuk berinteraksi, bekerja sama, dan mengidentifikasi diri dalam suatu masyarakat. Bahasa juga

⁶⁵ Herman J. Waluyo, *Teori dan Apresiasi Puisi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga 1995),88.

merupakan lambang identitas yang dimiliki oleh suatu negara. Oleh karena itu hendaknya bahasa dipergunakan sebaik-baiknya sesuai dengan kaidah yang ada, bukan dipergunakan dengan cara yang salah. Namun, masih banyak orang, khususnya para remaja di Indonesia sangat sering menyalahgunakan bahasa yaitu dengan menggunakan bahasa kasar. Bahasa kasar yaitu bentuk bahasa yang tidak sesuai dengan tempat dan konteks sehingga dapat menyakiti perasaan pihak tertentu. Selain itu, bahasa kasar juga akan menimbulkan rasa tidak enak jika dipergunakan terhadap orang lain.⁶⁶

Para remaja menganggap bahwa penggunaan bahasa kasar dalam pergaulan merupakan hal wajar karena mereka sudah terbiasa dengan hal itu. Sangat disayangkan sekali bahwa mereka beranggapan seperti itu, padahal penggunaan kata-kata yang tidak sopan sama sekali tidak menguntungkan baik untuk diri sendiri, maupun orang lain yang diajak bicara. Kata-kata kotor serta makian sama sekali tidak membangun, melainkan akan menyakitkan hati, melukai perasaan, dan merendahkan harga diri, tidak hanya saja harga diri orang lain tapi juga harga diri sendiri.

Perlu diketahui meskipun kesannya basi-basi, dari kecil anak-anak di luar negeri itu sudah diajarkan cara bersopan santun kepada siapa pun, tidak peduli dengan orang dewasa ataupun lebih rendah usianya, penggunaan kata *thank you* dan *i'm sorry* menjadi sangat

⁶⁶ Apaarti.com. 2016. *Kata Kasar. Ragam Bahasa*, <https://www.apaarti.com/kamus-ekabahasa.html>

penting dalam kehidupan sehari-hari anak-anak di luar negeri, meski untuk perbuatan sekecil apa pun.⁶⁷

Banyak sekali pengaruh dari penggunaan bahasa kasar dalam pergaulan sehari-hari dan cenderung mempengaruhi bahasa itu sendiri, yakni merusak serta menurunkan kualitas bahasa. Hal ini akan mengakibatkan bahasa Indonesia menjadi rendah dan buruk di mata dunia. Kalau kita percaya tamsil atau pepatah lama yang menyebutkan bahwa bahasa menunjukkan bangsa, maka ukuran kita sebagai bangsa Indonesia, baik secara perseorangan maupun secara bersama, akan ditentukan oleh cara kita berbahasa.

Ini diakibatkan karena ada hal-hal penting dalam perubahan sosial menyangkut aspek-aspek sebagai berikut, yaitu; perubahan pola pikir masyarakat, perubahan perilaku masyarakat, perubahan budaya materi.⁶⁸

Adapula yang harus diperhatikan dalam perilaku kata kasar dengan menanggulangnya lewat kontrol diri, kontrol diri ialah kemampuan untuk menekan atau untuk mencegah tingkah laku yang menurut kata hati atau semasanya. Kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya.

Ketika berinteraksi dengan orang lain, seseorang akan berusaha menampilkan perilaku yang dianggap paling tepat bagi dirinya, yaitu

⁶⁷ Dina Mardiana. *Cuap-Cuap Bahasa Asing Siapa Takut*. (Solo: Era Eureka, 2005),6.

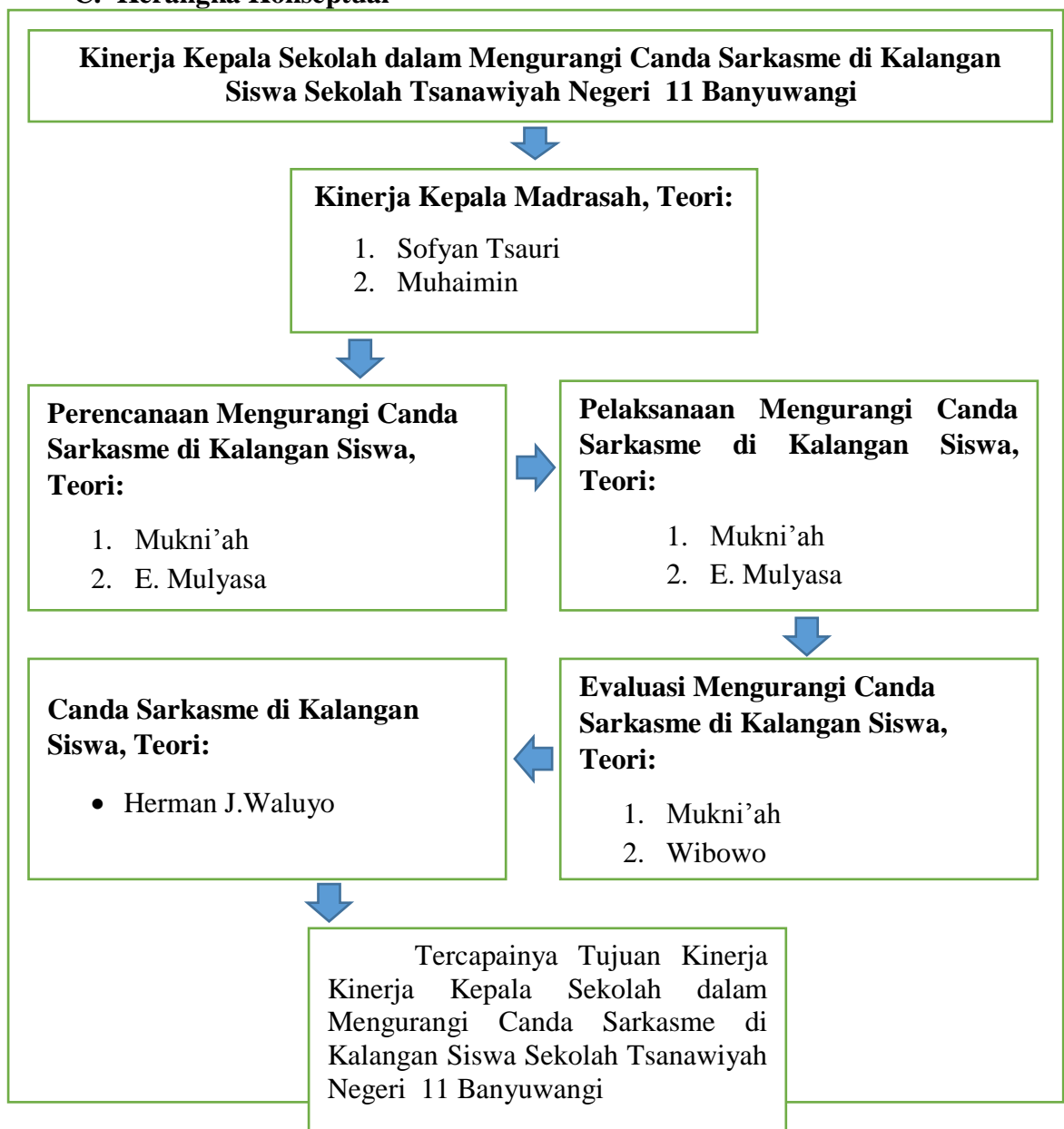
⁶⁸ Burhan Bungin. *Sosiologi Komunikasi*. (Jakarta: Kencana, 2006),91.

perilaku yang dapat menyelamatkan interaksi-interaksi dari akibat negatif yang disebabkan karena respon yang dilakukannya. Kontrol diri diperlukan guna membantu individu dalam mengatasi kemampuannya yang terbatas dan mengatasi berbagai hal merugikan yang mungkin terjadi yang dari luar.⁶⁹



⁶⁹ Ghufron, M. N. dan Risnawati. R, *Teori-teori Psikologi* (Yogyakarta: Arruzz Media, 2011)

C. Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan alur berfikir dalam sebuah penelitian, meski demikian, penting untuk diperhatikan bahwasannya kerangka konseptual ini bukanlah merupakan kerangka pemecahan masalah karena ini merupakan cara kerja dalam penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebagaimana dikutip oleh Miles dan Huberman, aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya data atau informasi baru.⁷⁰

Jenis penelitian menggunakan pendekatan studi kasus. Creswell mengemukakan bahwa penelitian studi kasus digunakan untuk menggambarkan pengalaman yang dialami oleh beberapa individu dari sebuah konsep atau fenomena. Fokus dari penelitian fenomenologis adalah menggambarkan apa yang dialami oleh semua orang dalam sebuah kelompok sebagaimana mereka alami sebagai sebuah fenomena.⁷¹

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak di Jl. Jember No. 124 Kalibaru Wetan, Kalibaru, Banyuwangi. Lokasi ini menjadi tempat penelitian karena adanya canda sarkasme di kalangan siswa dan kepala madrasah melaksanakan kerjanya dengan baik sehingga efek terlaksananya program-program madrasah dapat mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. Pertimbangan dipilihnya lokasi penelitian ini, yakni, (1) Meneliti tentang

⁷⁰ Mathew B. miles dan A. Michael Huberman, *Analisisi data Kualitatif: Buku Sumber tentang metode-metode Baru* (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2002), 3.

⁷¹ John W Creswell, "*Qualitative Inquiry & Research Design : Choosing Among Five Approaches(Second Edition)*",(California: Sage Publications,2007),57

kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa sehingga menciptakan iklim baik bagi madrasah (2) Keahlian dan disiplin ilmu peneliti sesuai dengan masalah tersebut, yakni manajemen pendidikan Islam.

C. Kehadiran Peneliti

Dengan tujuan memperoleh data sebanyak mungkin, detail dan juga orisinalitas maka selama penelitian di lapangan, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat atau instrumen pengumpul data utama. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data karena dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah manusia. Peneliti Kualitatif sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsir data dan membuat kesimpulan.⁷²

Peneliti sebagai pengamat dan mengawasi objek penelitian serta mengadakan interview langsung dengan kepala madrasah dan para guru di MTsN 11 Banyuwangi berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu Kinerja Kepala Madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi.

Kemudian peneliti dan penelitian ini diketahui statusnya oleh informan atau subjek, karna sebelumnya penulis mengajukan surat izin terlebih dahulu kepada lembaga Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi. Sedangkan

⁷² Robert K. Yin, "*Qualitative Research : From Start to Finish*", (New York: Guildford Press, 2011), 29

peran peneliti dalam hal ini adalah pengamat penuh dan disamping itu kehadiran peneliti diketahui statusnya sebagai peneliti oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi.

D. Subyek Penelitian

Pada tahap ini, penulis menentukan beberapa informan, yaitu orang-orang yang memberikan informasi tentang masalah penelitian. Untuk memperkaya dan memperkuat penelitian ini, penulis menentukan beberapa narasumber.

Penentuan subyek penelitian dalam penelitian ini dilakukan secara *Purposive*, yaitu pengambilan sumber data dipilih dengan pertimbangan tertentu.⁷³

Subyek penelitian yang dipilih adalah orang yang paling tahu dan mengerti serta dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian tentang kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi sehingga terpilihlah subyek penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Rosid Tamami, M.Pd (Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi)
2. Drs. Mahad (Waka Kesiswaan Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi)
3. Moh. Junaidi, M.Pd (Waka Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi)

⁷³ Sugiyono, Metode Penelitian, 300.

4. Moh.Zamroni, S.Pd (Koordinator Ketertiban)
5. Hasmaitinie,S.H,M.Pd.I (Ketua Pokja Agama)
6. Siti Qomariah, S.Pd (Guru BK)
7. Desy Nurdiasari (Wali kelas)
8. Fiana Isabillah (Siswa)

E. Sumber Data Penelitian

1. Informan : Karena dengan melakukan wawancara dengan informan, penulis mendapatkan data yang diinginkan terutama kinerja kepala madrasah dalam perencanaan, pelaksanaan dana evaluasi mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
2. Kegiatan : Karena dengan kegiatan observasi terhadap kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang sesuai dengan fokus penelitian yakni kinerja kepala madrasah dalam perencanaan, pelaksanaan dana evaluasi mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
3. Dokumentasi : Dari dokumentasi terdapat foto, gambar dan dokumen-dokumen lainnya. Peneliti mendapatkan data yang diinginkan terutama yang berkaitan dengan fokus penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknologi pengumpulan data, maka penelitian tidak

akan mendapatkan data yang memenuhi standart yang ditetapkan.⁷⁴ Adapun metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Teknik Observasi

Teknik Observasi diartikan sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian.⁷⁵ Sedangkan menurut sugiyono, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengetahui dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan seiring dengan berbagai alat canggih, sehingga benda yang sangat kecil maupun benda yang sangat jauh dapat diobservasikan dengan jelas.⁷⁶

Data yang diperoleh adalah data utama untuk mengetahui secara langsung:

- a. Perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
- b. Pelaksanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
- c. Evaluasi program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

⁷⁴ Sugiono, *metode penulis kualitatif, kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: Al-Fabeta, 2014), 224.

⁷⁵ Margono, *motode penelitian pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010),...158.

⁷⁶ Sugiono, *metode...* 224.

2. Teknik Wawancara

Teknik Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penulis dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penannya dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (pedoman wawancara).⁷⁷

Dalam penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi struktur, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan wawancara terstruktur. Tujuan dari jenis wawancara ini adalah untuk menemukan masalah secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, penulis perlu mendengar secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.⁷⁸

Dalam wawancara ini, menyusun rencana kemudian mengajukan pertanyaan tidak berurutan secara baku. Teknik wawancara ini dapat mempermudah penulis untuk mengetahui secara lebih detail mengenai berbagai data atau informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Seorang informan adalah orang yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pembelajaran dan implementasinya, sehingga paling esensial untuk dimintai berbagai informasi dan data yang diperoleh lebih akurat dan terpercaya.

Adapun data yang diperoleh melalui wawancara adalah sebagai berikut.

⁷⁷ Moh. Nazir, *metode penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), 170.

⁷⁸ Sugiono, *metode penulis kualitatif, kuantitatif, Dan R&D*, 233.

- a. Perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
- b. Pelaksanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
- c. Evaluasi program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi biasanya berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian.

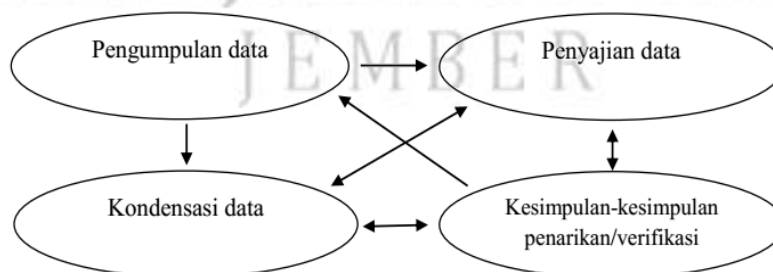
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang sumbernya sangat berguna dalam penelitian kualitatif sebagai pelengkap data yang diperoleh dapat dipercaya. Metode dokumen ini digunakan untuk memperoleh data sebagai berikut.

- a. Perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
- b. Pelaksanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.
- c. Evaluasi program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

G. Analisis Data

Analisis data adalah proses pencarian dan mengatur transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain yang telah dipilih sebelumnya untuk meningkatkan pemahaman dalam menyusun laporan. Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif model Miles, Huberman dan Saldana, terdapat tiga komponen dalam analisis data interaktif⁷⁹ yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), Dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman Dan Saldana akan diterapkan sebagaimana pada gambar berikut.

Tabel 3.1.
Komponen Analisis Data
Model Interaktif : Miles –Huberman Dan Saldana



⁷⁹ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, (America,; SAGE Publication, 2014), 12.

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Miles, Huberman dan Saldana mengatakan, “*Data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcriptions*”.⁸⁰ Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

a. Pemilihan Data (*Selecting*)

Menurut Miles, Huberman dan Saldana, penulis harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis. Informasi-informasi yang berhubungan dengan transktivitas dan konteks sosial terkait kepemimpinan pendidikan. Penulis mengumpulkan seluruh informasi tersebut untuk memperkuat penelitian.⁸¹

b. Pengerucutan (*Focusing*)

Miles- Huberman dan Saldana⁸² menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini,

⁸⁰Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis : A Method Sourcebook*,(Arizona: Sage Publication, 2014),10

⁸¹Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis : A Method Sourcebook*,....18

⁸²Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis : A Method Sourcebook*,....19

penulis memfokuskan data yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Penulis hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, penulis hanya berokus pada data yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian (*question research*) yang terdapat dalam fokus penelitian agar diperoleh data yang valid yang bisa membawa pada kesimpulan.

c. Peringkasan (*abstarction*)

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data.

d. Penyederhanaan (*simplifying*)

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas. Untuk menyederhanakan data, penulis mengumpulkan data setiap proses dan konteks sosial menggunakan tabel.

e. Transformasi Data (*transforming*)

Setelah melalui 4 (empat) tahapan, data kemudian ditransformsikan pada dilanjutkan pada tahapan analisis data

berikutnya. Transformasi data dimaksudkan untuk memindahkan data ke dalam bentuk analisis yang lain sehingga diperoleh data yang akurat dan valid yang dihasilkan dari pengumpulan data di lapangan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan upaya penulis untuk menyajikan data sebagai suatu informasi yang memungkinkan untuk mengambil kesimpulan. Disini penulis berupaya membangun teks naratif sebagai suatu informasi yang terseleksi, simultan dan sistematis dalam bentuk (*gestalt*) yang kuat sehingga data yang diperoleh dapat menjelaskan atau menjawab masalah yang diteliti.⁸³

Penyajian data masing –masing kasus didasarkan pada fokus penelitian yang mengarah pada pengambilan kesimpulan sementara yang menjadi temuan penelitian. Disamping penyajian data melalui teks naratif, juga digunakan matrik atau bagan yang dapat memudahkan penulis membangun hubungan teks yang ada, sehingga tersusun secara sistematis dalam bentuk padat dan mudah difahami, yang pada gilirannya akan memudahkan pula dalam penarikan kesimpulan dari data yang ditemukan.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*).

Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan lanjutan dari reduksi data dan penyajian data, dimana penulis mencari

⁸³Matthew B.Miles, A.Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis : A Method Sourcebook*,....19

makna secara holistik dari berbagai proposisi yang ditemukan mengenai fokus penelitian.. Dalam konteks ini, makna holistik sebagai suatu kesimpulan masih memerlukan verifikasi ulang pada catatan lapangan atau diskusi dengan teman sejawat. Dengan kata lain, kesimpulan yang dibuat masih ada peluang untuk menerima masukan. Penarikan kesimpulan sementara masih diuji kembali dengan data lapangan, dengan cara merefleksi kembali. Disamping itu, penulis dapat bertukar pikiran dengan teman sejawat, atau dengan cara triangulasi sehingga kebenaran ilmiah dapat mendekati kesempurnaan.

H. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini keabsahan data yang digunakan adalah dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap dua data itu. Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.⁸⁴

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah teknik yang dilakukan penulis dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, Dan digunakan untuk dengan maksud melakukan pencarian data yang sama pada sumber yang berbeda. Misalnya, Selain menanyakan kepada kepala madrasah, penulis juga perlu konfirmasi pada, waka, guru, ataupun siswa.

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif).(bandung:CV.Alfabet,2023)..274.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah teknik pengujian keabsahan data terhadap masalah yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Contohnya, data yang diperoleh dari wawancara diuji keabsahannya dengan metode observasi dan dokumentasi.

3. *Member Check*

Pengecekan anggota (*Member check*), Teknik pengecekan anggota dilakukan setelah data yang dikumpulkan kemudian di analisis, melakukan pengkategorian, dan penarikan kesimpulan dapat diuji kembali dengan menggunakan konfirmasi dari informan. Data di uji kembali dari anggota kelompok atau informan yang lain dimana data tersebut dikumpulkan. Penelitian dikatakan kredibel apabila hasil penelitian telah disepakati oleh anggota *check*.

Dalam penelitian ini *member check* dengan cara mengkonfirmasi data yang diperoleh dari teknik pengumpulan yang dilakukan kepada sejumlah narasumber dalam pengumpulan data kemudian dilakukan pengecekan kembali terhadap ketepatan dan kesesuaiannya dengan data yang diperoleh sebelumnya terkait dengan penelitian kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

I. Tahapan Penelitian

Pada bagian ini tahapan penelitian ini penulis menguraikan rencana pelaksanaan yang akan dilakukan dalam penelitian, mulai dari penelitian

terdahulu, pengembangan desain, penelitian sebenarnya dan sampai pada penelitian laporan.⁸⁵

Dalam penelitian kualitatif ini, penulis menggunakan tiga tahap sebagai berikut:

a. Tahap persiapan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan antara lain:

- 1) Menyusun rancangan penelitian, yakni menetapkan beberapa hal sebagai berikut: judul penelitian, latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan, metode pengumpulan data.
- 2) Menentukan obyek penelitian.
- 3) Mengurus surat perizinan.
- 4) Menjajaki dan menilai madrasah yang akan diteliti.
- 5) Menyiapkan perlengkapan penelitian.

b. Tahap pelaksanaan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan antara lain:

- 1) Memasuki lapangan.
- 2) Konsultasi dengan pihak yang berwenang dan yang berkepentingan.
- 3) Mengumpulkan data.
- 4) Menganalisis data.

c. Tahap Analisis data (Penelitian Laporan)

Pada tahap ini penulis menyusun kerangka laporan hasil penelitian kemudian data dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yaitu berupa

⁸⁵ Tim penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, 48.

laporan penelitian dengan mengacu pada laporan penelitian karya tulis ilmiah yang berlaku di UIN KHAS Jember.



BAB IV

PAPARAN DAN ANALISIS DATA

A. Paparan dan Analisis Data

Dalam bab ini penulis akan menyajikan dan mendeskripsikan data hasil penelitian yang telah diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang disajikan adalah data-data yang sesuai dan berkaitan dengan fokus penelitian.

1. Bagaimana Perencanaan Program Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa?

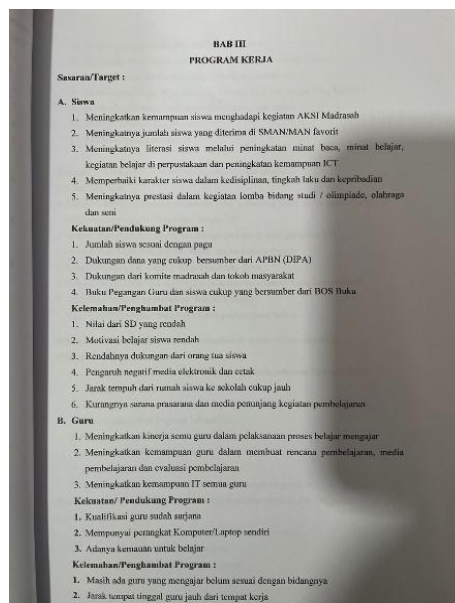
Berdasarkan observasi terkait perencanaan kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa, dalam melakukan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin perencanaan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. Sebagai *Educator*, kepala madrasah berusaha menciptakan iklim madrasah yang kondusif, memberikan nasehat dan dorongan kepada warga madrasah melalui program pembiasaan serta monitoring yang tercantum dalam pedoman kinerja kepala madrasah. Dalam menyusun perencanaan, kepala madrasah menggunakan fungsinya sebagai *leader*. Serta menggunakan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, hal ini termasuk dalam fungsi kepala madrasah sebagai inovator.

Hasil wawancara dengan Rosid Tamami selaku kepala MTsN 11 Banyuwangi tentang bagaimana perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa.

“ Perencanaan kinerja kepala madrasah yang telah kami susun, dimulai dari pembentukan struktur organisasi dengan tujuan penyegaran anggota serta pembelajaran untuk kemajuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi. Kemudian, Sasaran atau target yang tertuang dalam program kerja kepala madrasah adalah siswa dan juga guru serta tenaga kependidikan. Sasaran untuk siswa bertujuan meningkatkan kemampuan siswa menghadapi kegiatan-kegiatan di madrasah, meningkatkan jumlah lulusan yang diincar oleh MAN/SMA favorit, meningkatkan minat baca siswa, minat belajar siswa dan minat dalam setiap kegiatan madrasah dan yang paling penting adalah memperbaiki karakter siswa dalam kedisiplinan, tingkah laku serta kepribadiannya menjadi baik. Lalu sasaran untuk GTK adalah meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, meningkatkan kemampuan guru dalam perangkat belajar serta IT guru. Tentu dalam hal ini ada pendukung dan juga hambatan saat pelaksanaannya”⁸⁶



⁸⁶ Rosid Tamami (Kepala Madrasah), Wawancara, 16 September 2024.



Gambar 4.1 Dokumentasi Program Kerja Kepala Madrasah⁸⁷

Dalam perencanaan Program Kinerja Kepala Madrasah menyusun rencana kerja tahunan madrasah (RKTm) dan rencana kerja jangka menengah (RKJM). Menurut Rosid Tamami dalam perencanaan kinerja kepala madrasah mengurangi canda sarkasme siswa tertuang dalam setiap perencanaan kinerja kepala, meski bukan program secara khusus untuk mengurangi sarkasme namun menjadi komitmen bersama bagi guru untuk penguatan karakter, tingkah laku dan kepribadian diutamakan dalam mendidik siswa dan menjalankan program-program madrasah.

“Dalam RKTm kami menganalisis menggunakan SWOT yakni *Strength*/kekuatan, *Weakness*/kelemahan, *Opportunity*/peluang dan *Threat*/hambatan. Analisis SWOT diletakkan dalam konteks upaya mewujudkan visi dan misi madrasah dengan mempertimbangkan kekuatan yang mendukung, kelemahan yang harus diatasi, peluang yang bisa dimanfaatkan dan hambatan yang harus dihindari. Hal ini juga tak luput kami terapkan melalui 7 pilar budaya yakni jujur, santun, disiplin, peduli, mandiri, kerjasama, tanggungjawab. Kemudian tujuan dibentuknya RKJM adalah untuk mengetahui

⁸⁷ Dokumentasi, 21 November 2024

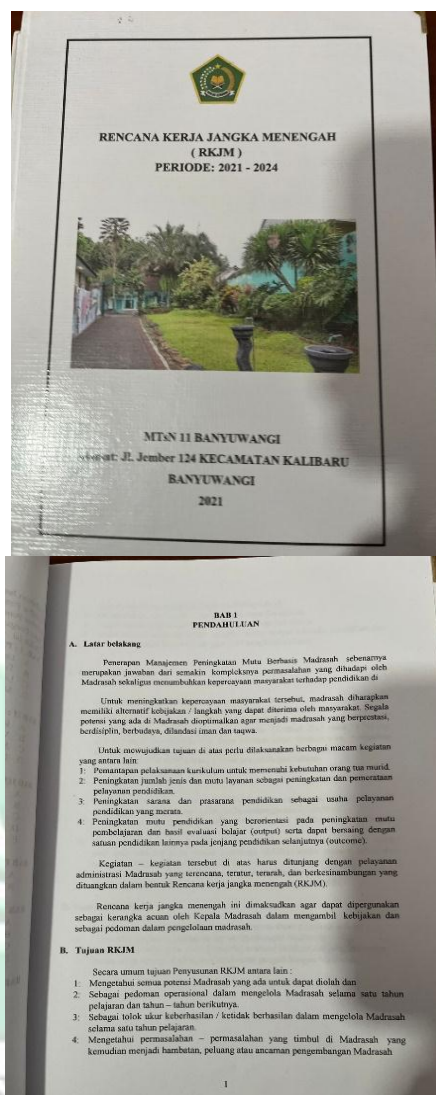
potensi madrasah yang dapat diolah, sebagai pedoman mengelola madrasah dalam 1 tahun dan tahun berikutnya, sebagai tolak ukur keberhasilan dan juga untuk mengetahui permasalahan yang timbul sehingga menjadi hambatan ataupun peluang untuk madrasah.⁸⁸



Gambar 4.2 Dokumentasi Rencana Kerja Tahunan Madrasah⁸⁹

⁸⁸ Rosid Tamami (Kepala Madrasah), Wawancara, 16 September 2024.

⁸⁹ Dokumentasi, 21 November 2024



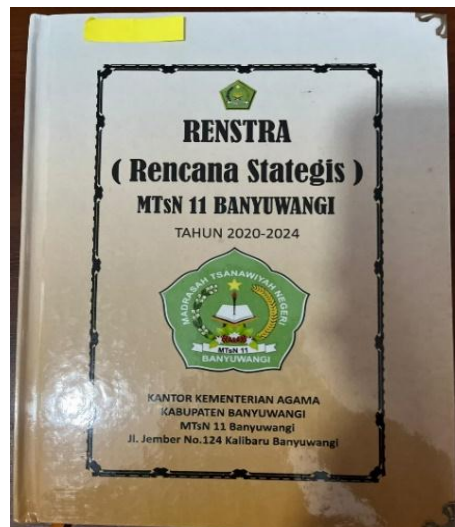
Gambar 4.3 Dokumentasi Rencana Kerja Jangka Menengah⁹⁰

Rosid juga menambahkan terkait perencanaan yang terkandung dalam Renstra/ Rencana Strategis Kepala Madrasah yakni,

“Semua perencanaan yang telah disusun akan dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan yang jelas arah tujuannya, terukur sasaran dan targetnya, serta didukung tata kelola yang baik serta selaras dengan visi, misi, agenda prioritas nasional.”⁹¹

⁹⁰ Dokumentasi, 21 November 2024

⁹¹ Rosid Tamami (Kepala Madrasah), Wawancara, 16 September 2024.



No	Sasaran Kegiatan	IKSK	Cara Penghitungan IKSK	Pesanggrang Jawab IKSK	Sumber Data IKSK	Periode Pelaksana IKSK
1	Meningkatkan mutu/moderasi beragama dalam mata pelajaran agama	Meningkatnya siswa madrasah yang memperoleh pendidikan agama yang bermutu/moderasi melalui kegiatan sosial lintas agama	Jumlah Siswa yang terlibat mengikuti kegiatan sosial lintas agama Jumlah Siswa Keseluruhan x 100%	Waka Kurikulum	Waka Keseluruhan	Triwulan I & IV
		Adanya siswa yang memperoleh pendidikan dengan bermuatan/moderasi agama	Jumlah Siswa yang terlibat mengikuti pendidikan bermuatan/moderasi agama Jumlah Siswa Keseluruhan x 100%	Waka Kurikulum	Waka Keseluruhan	Triwulan I & IV
		Adanya kegiatan ekstrakurikuler yang bermuatan/moderasi agama	Jumlah Kegiatan Ekstrakurikuler yang bermuatan/moderasi agama Jumlah Kegiatan Ekstra Keseluruhan x 100%	Jaksa Keseluruhan	Waka Keseluruhan	Triwulan I & IV
2	Meningkatnya mutu/moderasi beragama dalam mata pelajaran agama	Meningkatnya guru madrasah yang memiliki kompetensi dalam moderasi agama	Jumlah Guru Madrasah yang memiliki kompetensi moderasi agama Jumlah Seluruh Guru x 100%	Keppan Madrasah & Ks.7	Waka Kurikulum	Triwulan I & IV
		Meningkatnya kualitas pelayanan	Meningkatnya kualitas tingkat pelayanan yang diterima masyarakat baik melalui yang berakademi	Jumlah Guru Madrasah yang menerangkan kelulusan yang berturut-turut Jumlah Seluruh Guru x 100%	Keppan Madrasah & Ks.7	Waka Kurikulum
No	Sasaran Kegiatan	IKSK	Cara Penghitungan IKSK	Pesanggrang Jawab IKSK	Sumber Data IKSK	Periode Pelaksana IKSK

Gambar 4.4 Dokumen Rencana Strategis Madrasah⁹²

Dari hasil observasi disadari bahwa kinerja kepala madrasah untuk mencapai tujuan, sasaran dan target yang telah dirancang dalam Renstra, bukanlah tugas yang ringan dan sederhana, untuk itu diperlukan komitmen, kerja keras dan sinergi dari seluruh aparatur MTsN 11 Banyuwangi. Diperlukan kesamaan pandang dan pemahaman bersama bahwa setiap komponen MTsN 11 Banyuwangi merupakan satu kesatuan dan bagian

⁹² Dokumentasi, 21 November 2024

yang tidak terpisahkan.⁹³

Sebagai kepala madrasah, Rosid juga membentuk tim ketertiban untuk penanganan kasus siswa dan bidang monitoring dan evaluasi. Dengan dibentuknya tim ketertiban diharapkan dapat mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa,

“Perencanaannya mulai dari membuat instrumen monitoring untuk wali kelas, kemudian untuk guru BK, Pokja Agama dan tim ketertiban untuk mengurangi atau menindak anak-anak yang masih sering mengucapkan kata-kata yang kasar atau bahasa sarkasme yang dibalut dengan candaan.

Pembentukan tim ini tujuannya berkomitmen mengurangi perilaku menyimpang siswa dan juga candaan kasar. Sehingga perencanaan ini sifatnya tidak resmi namun harus tetap dilaksanakan dalam bentuk komitmen bersama semua guru dan tim ketertiban untuk membantu mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. Dimonitor, kemudian diberitahu, diberikan motivasi lalu terakhir diberi tindakan terkait anak-anak yang seperti itu sesuai tata tertib yang berlaku. Dengan kegiatan-kegiatan yang mendukung ada pembiasaan keagamaan setiap harinya seperti mengaji Al-Qur’an di setengah 6 pagi, lalu shalat dhuha bersama, dilanjutkan KBM, shalat dhuhur berjamaah. Lalu ada kegiatan setiap minggunya yakni jumat karakter yang diharapkan mampu mengurangi waktu kosong yang memungkinkan siswa berkesempatan melakukan canda sarkasme ataupun kegiatan lain yang menyimpang.”⁹⁴

Berdasarkan hasil observasi, dalam perencanaan program kinerja kepala madrasah telah dilakukan dan disusun sedemikian rinci sehingga program-program yang disusun lengkap beserta berkasnya. Kemudian dalam perencanaan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa, kepala madrasah telah berupaya membentuk tim ketertiban yang beranggotakan Waka Kesiswaan, pokja agama, koordinator ketertiban, Guru BK dsb.

⁹³ Observasi 21 November 2024

⁹⁴ Rosid Tamami (Kepala Madrasah), Wawancara, 16 September 2024.

Kemudian disusun beberapa program pembiasaan pagi, shalat dhuhur dan dhuha berjamaah, serta penguatan karakter siswa melalui program Jumat karakter.⁹⁵

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah sangat penting dan yang paling utama, bahwa kunci utama dari kemajuan dan kesuksesan suatu madrasah ada ditangan kepala madrasah. Sebagai kepala madrasah, Rosid juga melaksanakan rapat rutin dengan para dewan guru sebagai bentuk meningkatkan kinerja madrasah dan menyusun perencanaan dalam kegiatan-kegiatan baru.



Gambar 4.5 Perencanaan Jum'at Karakter⁹⁶

⁹⁵ Observasi, 16 September 2024

⁹⁶ Dokumentasi, 21 November 2024



Gambar 4.6 Rapat Rutin dalam meningkatkan kinerja madrasah⁹⁷

Berhubungan dengan wawancara yang sudah penulis lakukan bersama Rosid Tamami, penulis melanjutkan mewawancarai Mahad selaku Waka Kesiswaan.

“Dari semua kegiatan unggulan yang dilaksanakan MTsN 11 Banyuwangi sebenarnya memiliki tujuan yang hampir sama yakni menanamkan nilai-nilai karakter kepada siswa, dan memiliki motivasi belajar yang terus meningkat melalui bermacam-macam kegiatan. Waka kesiswaan selalu memantau dan menasehati perilaku siswa, mulai dari hal kecil sampai hal-hal yang menyimpang. Tentunya Waka Kesiswaan seperti saya ini tidak berjalan sendiri, ada rekan tim dari berbagai bidang yang membantu sehingga kegiatan-kegiatan yang direncanakan dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Meski tidak berefek cepat, kami harus selalu telaten membimbing siswa tanpa menggunakan kekerasan baik secara fisik ataupun lisan. Mengingat madrasah kami menerapkan ramah anak, yang artinya antara guru dengan guru, siswa dengan siswa maupun siswa dengan guru saling menghormati dan menjaga keharmonisan bersama”⁹⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mahad, tentu selaras dengan

⁹⁷ Dokumentasi, 21 November 2024

⁹⁸ Mahad (Waka Kesiswaan), Wawancara, 13 September 2024.

yang disampaikan oleh Rosid Tamami bahwa perencanaan mengurangi canda sarkasme disusun dengan kerja tim lalu dirumuskan dan dibagi sesuai tugasnya masing-masing.



Gambar 4.7 Papan Nama Ramah Anak MTsN 11 Banyuwangi⁹⁹

Selaku Waka Kurikulum, Moh. Junaidi menegaskan.

“Perencanaan program kegiatan tidak lepas dari musyawarah tim yang telah ditunjuk oleh kepala madrasah. Karena setiap susunan perencanaan yang dilakukan, harus menimbang terlebih dahulu ataupun rembuk dengan berbagai bidang, dan yang penting saat pelaksanaannya tidak mengganggu waktu KBM. Jika KBM tidak berjalan secara efektif, maka akan sulit sekali mempersempit kegiatan negatif.¹⁰⁰

Perencanaan selalu berorientasi pada masa depan, maka dari itu perencanaan memerlukan tindakan dari orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan, baik secara individu maupun kelompok.

Dengan begitu, dalam menyusun perencanaan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa, kepala madrasah menggunakan fungsi kinerja yang semestinya agar sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, kepala madrasah tsanawiyah

⁹⁹ Dokumentasi, 21 November 2024

¹⁰⁰ Moh. Junaidi (Waka Kurikulum, Wawancara, 13 September 2024).

negeri 11 banyuwangi telah melaksanakan tugasnya dalam menyusun program yang akan dilaksanakan dalam 1 tahun kedepan dan tahun-tahun berikutnya secara rinci dan berkesinambungan. Sehingga dalam pelaksanaannya juga terdapat sasaran, target dan kelemahannya yang telah diperkirakan. Dan dalam rangka meningkatkan kinerja madrasah semakin maju dan baik, dilaksanakannya rapat rutin bagi para guru dan tenaga kependidikan MTsN 11 Banyuwangi.¹⁰¹

2. Bagaimana Pelaksanaan Program Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rosid tamami mengenai pelaksanaan mengurangi canda sarkasme yakni.

“Dengan memperhatikan analisis yang telah direncanakan dalam program kerja kepala madrasah dan lainnya. Strategi yang perlu dikembangkan untuk melaksanakan program, visi, misi serta perilaku menyimpang siswa dengan memperhatikan beberapa hal yang pertama mengembangkan manajemen professional yang berorientasi pada pelayanan prima yang didukung teknologi, membangun system pengembangan akademik dan non akademik yang berorientasi pada prestasi dan keunggulan, mengantarkan siswa siswa untuk mendapatkan prestasi terbaik sesuai minat dan bakatnya, membangun program dengan pakar agama islam dan perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas akademik, mengoptimalkan potensi akademik guru dan pegawai sehingga mereka tumbuh dengan memiliki kompetensi terbaik dibidangnya dan juga mewujudkan sarana prasana madrasah yang unggul yang memadai, tertata dengan baik, bersih, nyaman dan menginspirasi. Dengan terlaksananya program yang telah dirancang sedemikian rupa, diharapkan madrasah semakin maju dan karakter siswa juga ikut membaik terutama dalam mengurangi canda sarkasme.”¹⁰²

Kemudian, target yang diharapkan madrasah dengan melaksanakan

¹⁰¹ Observasi, 16 September 2024

¹⁰² Rosid Tamami (Kepala Sekolah), Wawancara, 16 September 2024.

strategi yang baik menurut Rosid Tamami yakni,

“Beberapa target mungkin diantaranya memperoleh kejuaraan dalam mengikuti lomba KSM, OSN, AKSIOMA, O2SN, dan lomba olimpiade. Lalu memperoleh kejuaraan dari berbagai lomba porseni dan juga lomba non akademik dalam bidang olahraga ada atletik, futsal, bulu tangkis, bola volley, taekwondo lalu dalam bidang seni kaligrafi, melukis, dan lainnya. Dengan adanya lingkungan madrasah yang bernuansa islami diantaranya membiasakan shalat dhuha dan shalat dhuhur berjamaah, membaca Al-Quran setiap pagi dan pengembangan baca kitab kuning bermakna bahasa inggris. Menyelenggarakan program kewirausahaan dan banyak sekali target yang telah dilaksanakan dengan baik. Jika ingin melihat pelaksanaan program-program madrasah kami memanfaatkan layanan media sosial agar wali murid dan masyarakat sekitar tahu kegiatan apa saja yang telah kami laksanakan”



Gambar 4.8 Program unggulan madrasah¹⁰³



Gambar 4.9 Ekstrakurikuler MTsN 11 Banyuwangi¹⁰⁴

¹⁰³ Dokumentasi, 7 November 2024



Gambar 4.10 Implementasi Jumat Karakter¹⁰⁵



Gambar 4.11 Kegiatan Mengaji Pagi¹⁰⁶



Gambar 4.12 Kegiatan jumat karakter¹⁰⁷

¹⁰⁴ Dokumentasi, 7 November 2024

¹⁰⁵ Dokumentasi, 7 November 2024

¹⁰⁶ Dokumentasi, 7 November 2024

¹⁰⁷ Dokumentasi, 8 November 2024



Gambar 4.13 Buletin Kegiatan Jumat Karakter¹⁰⁸



Gambar 4.14 Buletin Kegiatan Jumat Karakter¹⁰⁹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹⁰⁸ Dokumentasi, 8 November 2024

¹⁰⁹ Dokumentasi, 8 November 2024

**JADWAL KEGIATAN JUMA'T BERKARAKTER
PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER
MTsN 11 BANYUWANGI
(Keteladaan,Pesan Moral,Motivasi dan Inspirasi,Penghargaan dan Apresiasi)
TAHUN PELAJARAN 2023-2024**

NO	HARI	KEGIATAN	MATERI	SASARAN	PELAKSANA	KORDINATOR	KETERANGAN TEMPAT
1	Jum'at 22/09/2023	Etika Mencari Ilmu	Menghormati ilmu dan ahlinya	Kelas 7	KH.Fathor Rozi,S.Pd.I	M.Junaidi,M.Pd.I	Aula Madrasah
		Mengolah Sampah Berdaya Jual	Sampah Organik / Non Organik	Kelas 8	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Lap. Volli /TPA
2	Jum'at 29/09/2023	Etika Mencari Ilmu	Menghormati ilmu dan ahlinya	Kelas 8	KH.Fathor Rozi,S.Pd.I	Drs. Mahad	Aula Madrasah
		Mengolah Sampah Berdaya Jual	Sampah Organik / Non Organik	Kelas 7	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Lap. Volli /TPA
3	Jum'at 6/10/2023	Etika Mencari Ilmu	Sungguh-sungguh, tekun, dan semangat dalam mencari ilmu	Kelas 7	KH.Fathor Rozi,S.Pd.I	M.Junaidi,M.Pd.I	Aula Madrasah
		Mengolah Sampah Berdaya Jual	Sampah Organik / Non Organik	Kelas 8	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Lap. Volli /TPA
4	Jum'at 13/10/2023	Etika Mencari Ilmu	Sungguh-sungguh, tekun, dan semangat dalam mencari ilmu	Kelas 8	KH.Fathor Rozi,S.Pd.I	Drs. Mahad	Aula Madrasah
		Mengolah Sampah Berdaya Jual	Sampah Organik / Non Organik	Kelas 7	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Lap. Volli /TPA
5	Jum'at 20/10/2023	Etika Mencari Ilmu	Mengambil faedah pelajaran dan Bersikap wara' ketika belajar	Kelas 7	KH.Fathor Rozi,S.Pd.I	M.Junaidi,M.Pd.I	Aula Madrasah
		Mengolah Sampah Berdaya Jual	Sampah Organik / Non Organik	Kelas 8	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Lap. Volli /TPA
6	Jum'at 27/09/2023	Etika Mencari Ilmu	Mengambil faedah pelajaran dan Bersikap wara' ketika belajar	Kelas 8	KH.Fathor Rozi,S.Pd.I	Drs. Mahad	Aula Madrasah
		Mengolah Sampah Berdaya Jual	Sampah Organik / Non Organik	Kelas 7	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Lap. Volli /TPA
7	Jum'at 3/11/2023	Kedisiplinan Kunci Kesuksesan	Pelatihan Baris-berbaris (PBB) dan NKRI Harga Ma	Kelas 7 & 8	Personil Koramil Kalibaru	Abd. Kadir,M.Pd.I	Halaman Madrasah
8	Jum'at 10/11/2023	Ketertiban dan Taat Hukum	Menghindari dari kasus anak bermasalah dengan hukum (Narkoba, Pornografi,kekerasan sesama Pelajar , dll)	Kelas 7 & 8 (Putra)	Personil Kapolsek Kalibaru	Abd. Kadir,M.Pd.I	Aula Madrasah
		Perawatan Pohon & Tanaman	Siswa membawa pohon/tanaman	Kelas 7 & 8 (Putri)	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Taman
9	Jum'at 17/11/2023	Menjaga Kesehatan Jasmani	Kesehatan Remaja dan Bahaya Pernikahan Dini dari kacamata Kesehatan .	Kelas 7 & 8 (Putri)	Personalia PUSKESMAS	Pembina UKS	Aula Madrasah
		Perawatan Green House	Siswa membawa pohon/tanaman	Kelas 7 & 8 (Putra)	Tim Adiwiyata	Rohman Jauhari,S.Pd.	Taman
10	Jum'at 24/11/2023	Pelatihan Kopi	Pengolahan Kopi	Kelas 7	Wahyudi Eko Santoso,S.Pd.,dkk	Tim Entrepreneur Kopi	Ruang pengolahan Kopi
			Kiat Sukses Menjadi Pengusaha KOPI	Kelas 8	H. M.NUR HAYAT		Aula Madrasah
11	Jum'at 01/12/2023	Jum'at Sehat	Senam bersama dan Sarapan Bersama Sehat (4 Sehat 5 Sempurna)	Kelas 7,8,9	Guru PJOK	Sri Wahyuni, S.Sos	Halaman Madrasah

Gambar 4.15 Jadwal Kegiatan Jumat Karakter

**JADWAL WAKTU BEL
KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR 5 HARI KERJA
MTsN 11 BANYUWANGI
SEMESTER GENAP TAHUN PELAJARAN 2024-2025**

JAM KE	SENIN	SELASA	RABU-KAMIS	JUM'AT
Sholat Dhuha	06.30 – 06.50		06.30 – 06.50	06.30 – 06.55
Upacara	07.00 – 07.45			
1	07.45 – 08.25	07.00 – 07.40	07.00 – 07.40	07.00 – 07.40
2	08.25 – 09.05	07.40 – 08.20	07.40 – 08.20	07.40 – 08.20
3	09.05 – 09.45	08.20 – 09.00	08.20 – 09.00	08.20 – 09.00
4	09.45 – 10.25	09.00 – 09.40	09.00 – 09.40	09.00 – 09.40
ISTIRAHAT	10.25 – 10.45	09.40 – 10.00	09.40 – 10.00	09.40 – 10.00
5	10.45 – 11.25	10.00 – 10.40	10.00 – 10.40	10.00 – 10.40
6	11.25 – 12.05	10.40 – 11.20	10.40 – 11.20	10.40 – 11.20
ISHOMA	12.05 – 12.45	11.20 – 12.10	11.20 – 12.10	11.20 – 12.30 (jumatana)
7	12.45 – 13.25	12.10 – 12.50	12.10 – 12.50	13.00 – 14.00
8	13.25 – 14.05	12.50 – 13.30	12.50 – 13.30	RAPAT RUTIN GURU
9			13.30 – 14.10	Ekstrakurikuler / Pendalaman
				Ekstrakurikuler / Pendalaman
Administrasi GTK	13.50 – 15.30		13.30 – 15.30	13.50 – 16.00

Banyuwangi, 15 Juli 2024

 ROSID J. W. WATI, S.Pd, M.Pd
 NIP. 197905312005011003

Gambar 4.16 Jadwal Kegiatan Siswa dan Shalat Berjamaah

Dalam mengurangi canda sarkasme, meski tidak disusun secara formal, menurut Rosid Tamami tetap madrasah perhatikan dalam bentuk komitmen bersama warga madrasah khususnya para guru yang ditunjuk dalam tim ketertiban,

“Dari tim yang telah kami bentuk sudah melaksanakan sesuai dengan yang diinginkan, harapannya ya begitu, siswa mulai mengurangi canda sarkasme perlahan-lahan karena faktor yang mempengaruhinya tidak hanya bersumber dari dalam madrasah, ada yang terbawa dari luar madrasah ataupun dimungkinkan dari dalam madrasah. Mulai dari mencontoh temannya, dan bisa juga karena penasaran efek dari perilaku tersebut dalam mencari kepuasan hati. Maka dari itu, kami terus memantau dan memonitoring dengan bekerjasama tim ketertiban yang didalamnya ada Waka kesiswaan, pokja agama dan guru BK. Serta dibantu juga oleh guru piket harian dan wali kelas dalam memantau perilaku siswa. Kami juga mempunyai beberapa program unggulan dan ekstrakurikuler sebagai kegiatan madrasah yang dapat dilihat dalam majalah MTsN 11 Banyuwangi, Buletin kegiatan, media social dan sumber bacaan lain milik MTsN 11”¹¹⁰



Gambar 4.17 Kegiatan Monitoring Kepala Madrasah kepada Tim Ketertiban dan Wali Kelas¹¹¹

¹¹⁰ Rosid Tamami (Kepala Sekolah), Wawancara, 16 September 2024.

¹¹¹ Dokumentasi, 7 November 2024

Selaku wali kelas, Desy Nurdiasari selaku wali kelas juga menjelaskan bahwa.

“Perilaku siswa sebenarnya harus diketahui wali kelas terlebih dahulu, agar langkah-langkah penanganan tepat dan tidak salah jalur. Karena pengani orang tua pada saat di madrasah adalah wali kelas. Seperti yang biasa kami laksanakan dalam proses kegiatan, wali murid dan wali kelas selalu memonitor dan bekerja sama dalam mendidik dan menginformasikan hal-hal mendasar terkait informasi antara siswa dan madrasah. Ketika ada siswa bermasalah dan menjadi pelaku canda sarkasme yang menyakiti hati temannya, maka hal pertama yang dilakukan wali kelas adalah memanggil siswa tersebut dan berbicara secara empat mata, menggali informasi langsung benar atau salahnya, serta mencari tahu latar belakang siswa tersebut mengapa bisa melakukan hal-hal yang menyakiti hati temannya. Karena yang saya tahu sebagian siswa mudah terpancing mengejek nama bapak dan mengolok-ngolok meski dianggap candaan. Jika peringatan 1 sampai 3 tetap melakukan hal tersebut, saya melaporkannya kepada Tim/Koordinator ketertiban dan guru BK agar diproses sesuai tata tertib, poin dan sanksi yang berlaku di MTsN 11 Banyuwangi. Kemudian, jika tidak berubah, saya akan mengajak guru BK mengunjungi orang tua siswa tersebut ke kediamannya agar lebih jelas mengetahui penyebab perilaku tsb.”¹¹²

Dari paparan hasil wawancara dengan Desy Nurdiasari selaku wali kelas, koordinator ketertiban juga memberikan data yang hampir sama terkait pelaksanaannya, dari hasil observasi yang diamati oleh penulis, koordinator ketertiban beserta jajarannya ikut membantu mengurangi canda sarkasme dengan berpedoman kepada tata tertib yang berlaku.

“Sehubungan dengan adanya madrasah ramah anak, sebenarnya kami tidak bisa terlalu keras pada siswa, awal kita nasehati terlebih dahulu, kedua diberikan motivasi agar tidak mengulangi, ketiga jika masih terus tidak berubah maka BK bisa melaksanakan kunjungan home visit bersama wali kelas.”¹¹³

¹¹² Desy Nurdiasari (Wali Kelas), Wawancara, 16 September 2024.

¹¹³ Desy Nurdiasari (Wali Kelas), Wawancara, 16 September 2024.

Menurut Siti Qomariah selaku Guru BK,

“Dalam pelaksanaan mengurangi canda sarkasme ada beberapa prosedur dan tuntutan penanganannya, kurang lebihnya sama seperti kasus lain. Karena canda sarkasme dianggap biasa oleh siswa dan dianggap sepal. Mereka mengira candaan kasar itu biasa saja. Mekan dari itu kami sebagai guru BK juga tidak bosan mengingatkan siswa yang berkata kasar. Karena dengan seringnya ditegur, diharapkan mengurangi kebiasaan itu”¹¹⁴

Kemudian Hasmaitinie selaku pokja agama menambahkan,

“Dalam pelaksanaan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa, kegiatan-kegiatan keagamaan terus kita perbarui dengan berbagai macam hal-hal yang menarik seperti mengaji pagi, tahfidz qur’an, shalat berjamaah, dan lainnya sehingga dengan adanya kurikulum merdeka ini siswa bebas mengikuti model belajar sesuai yang diinginkan. Tugas kita sebagai guru memfasilitasi, memberikan motivasi dan memberikan contoh yang baik kepada siswa agar tidak melakukan perilaku menyimpang termasuk canda sarkasme di kalangan teman sebaya, adik tingkat dan kakak tingkat di madrasah ataupun di lingkungan luar madrasah.”¹¹⁵

Hasil observasi pengamatan kepada peserta didik, penulis memperhatikan cara bicara bergurau siswa tidak begitu sarkas, karena selalu dinasehati dan diperhatikan oleh guru bagaimana cara mereka bicara dan berfikir sebelum mengucapkan perkataan.¹¹⁶ Selain itu, beberapa siswa yang dimintai keterangan.

“Harapan diadakannya kegiatan mengurangi canda sarkasme dikalangan siswa, kami berharap tindak lanjut hasil laporan kami kepada wali kelas, BK, koordinator ketertiban ataupun guru berharap pelakunya harus benar-benar ditindak. Terkadang ada beberapa siswa ditegur karena berkata kasar namun mengabaikan nasihat guru. Olok-olok yang biasa mereka lakukan mengejek nama orang tua, *body shamming* atau mengejek bentuk tubuh dan rasis”¹¹⁷

¹¹⁴ Siti Qomariah (Guru BK), wawancara, 16 September 2024

¹¹⁵ Hasmaitinie (Pokja Agama), Wawancara, 13 September 2024.

¹¹⁶ Observasi 17 September 2024.

¹¹⁷ Fiana Isabillah (Siswa), Wawancara 13 September 2024

Rosid Tamami juga menjelaskan kepada siswa MTsN 11 Banyuwangi pada saat pelaksanaan kegiatan Maulid Nabi Muhammad.

“Dengan tujuan tidak hanya untuk jangka pendek, kedepan setelah lulus dari MTsN 11 Banyuwangi kalian diharapkan bisa berbicara dengan berbahasa yang baik. Melalui Program Gerbang (Gemar Berbahasa Asing) yakni bahasa Indonesia, bahasa Inggris dan Bahasa Arab diharapkan mampu menambah wawasan, menambah motivasi berbahasa dan mengurangi gaya bahasa yang kasar.”



Gambar 4.18

Sambutan Kepala Madrasah dalam program Gerbang (Gemar Berhasea AsiNG) untuk mengurangi bahasa kasar di kalangan siswa¹¹⁸



Gambar 4.20 Buletin Madrasah Saat Kegiatan Maulid Nabi¹¹⁹

Dari hasil wawancara dan observasi diatas pelaksanaan kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa

¹¹⁸ Dokumentasi, 7 November 2024

¹¹⁹ Dokumentasi, 7 November 2024

telah dilaksanakan sebaik mungkin walaupun masih ada beberapa yang belum sadar bahwa perilaku tersebut tidak baik. Terkadang siswa hanya mencari sensasi agar terlihat keren.

Perencanaan yang telah disusun telah diwujudkan melalui pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang jelas arah tujuannya, terukur sasaran dan targetnya, serta didukung tata kelola yang baik serta selaras dengan visi misi dan agenda prioritas madrasah dan nasional. Untuk mencapai tujuan bukanlah hal mudah, perlu adanya komitmen, kerja keras dan sinergi dari seluruh aparatur MTsN 11 Banyuwangi. diperlukannya kesamaan pandang dan pemahaman bersama.

Dengan adanya pembiasaan mengaji pagi, shalat dhuha dan dhuhur berjamaah, kegiatan jumat karakter dan kegiatan lain yang mendukung diharapkan dapat menjadikan siswa lebih baik dan tambahan kegiatan untuk siswa yang lebih positif, sehingga apa yang akan dilakukan siswa kedepan tidak akan ada sikap dan perbuatan yang kurang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti, pelaksanaan dari program kinerja kepala madrasah berjalan sesuai yang direncanakan. Beberapa program pembiasaan dan kegiatan benar-benar diikuti oleh seluruh siswa dan guru serta tenaga kependidikan. Sehingga, karena sudah menjadi pembiasaan yang dilakukan warga MTsN 11 Banyuwangi, program-program yang baru dilaksanakan maupun program yang sudah terbiasa dilakukan memberi efek baik pada pengurangan canda sarkasme di kalangan siswa. Selama dilakukannya penelitian, peneliti tidak

menemukan informasi terkait canda sarkasme di kalangan siswa yang melibatkan kontak fisik, karena dengan adanya madrasah ramah anak yang sudah beberapa tahun diterapkan pada MTsN 11 Banyuwangi, baik siswa dengan siswa maupun siswa dengan guru sama-sama saling menjaga keharmonisan dan saling menghormati dengan menjaga lisan serta sopan santun. Meski dalam pelaksanaannya guru harus terus menasehati dan memberikan motivasi kepada siswa agar tidak terjadi perilaku yang kurang baik termasuk canda sarkasme.¹²⁰

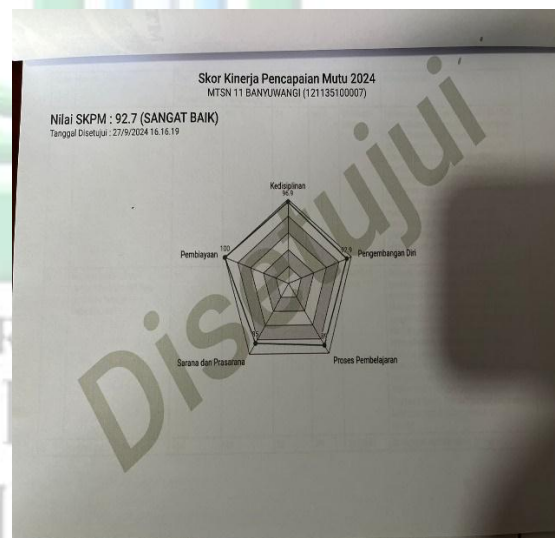
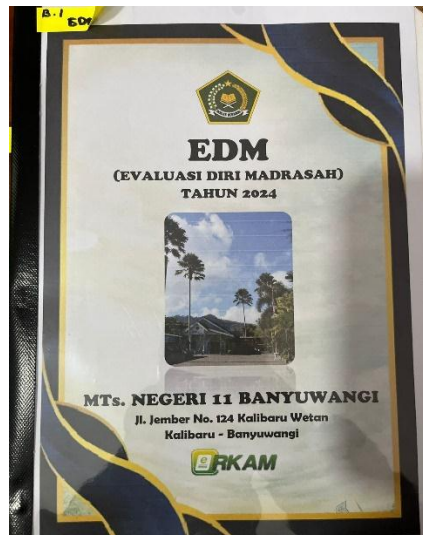
3. Bagaimana Evaluasi Program Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa?

Dalam Evaluasi kegiatan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa, kepala madrasah menjelaskan.

“Pertama untuk mengetahui tolak ukur dari melaksanakan perencanaan kinerja kepala madrasah ya lebih dulu mengevaluasi diri madrasah sesuai dengan fakta yang ada. Pada Evaluasi Diri Madrasah ini mekanisme yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni bersama guru, komite madrasah, orang tua siswa dan pengawas madrasah. Dalam proses penyusunan EDM, pengawas madrasah melakukan review dan memberikan masukan atas pengisian EDM yang dilakukan madrasah. Hasil EDM digunakan untuk menyusun program pengembangan madrasah lebih lanjut, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan mutu madrasah secara berkelanjutan. Kemudian hasil yang diperoleh madrasah kami melalui EDM yakni 92,7 atau sangat baik. Masing-masing nilai dalam 5 aspek yaitu kedisiplinan 96,9 , pengembangan diri 92,9, proses pembelajaran 89, sarana prasarana 85 dan pembiayaan 100. Tentu dalam menggapai hal itu kami memiliki hambatan sehingga ada beberapa program belum terlaksana dengan baik, dalam hal mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa kami kaitkan dengan madrasah ramah anak yang didalamnya terkandung bebas bulliying, bebas asap, bebas napza. Yang mana canda sarkasme akar dari bulliying, berawal dari gurauan yang

¹²⁰ Observasi, 17 September 2024

mengakibatkan munculnya bully. Karenanya, dalam melakukan EDM ini madrasah telah melakukan yang terbaik mulai dari perencanaan kinerja, pelaksanaan sampai evaluasi yang mempengaruhi karakter siswa menjadi lebih baik.”¹²¹



Gambar 4.21 Dokumentasi Evaluasi Diri Madrasah¹²²

Kemudian setelah dilakukannya evaluasi diri madrasah, pengawas akan melakukan penilaian kinerja kepala madrasah, penilaian kepala madrasah bertujuan menilai kinerja kepala dalam merencanakan program,

¹²¹ Rosid Tamami (Kepala Madrasah), Wawancara, 16 September 2024.

¹²² Dokumentasi Evaluasi Diri Madrasah

pelaksanaan program, hingga evaluasi dari program yang telah dilaksanakan. Dalam PKKM ada proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi tentang kualitas kepala madrasah melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. Menurut Suprijanto selaku pengawas madrasah dalam buletin MTsN 11 Banyuwangi.

“Saya mengapresiasi sekali atas kinerja kepala madrasah tsanawiyah negeri 11 Banyuwangi , pemaparan kinerja yang disajikan secara digital dilengkapi dengan data berkas pembuktian, sangat bagus sesuai instrument PKKM. Semoga hal ini ditingkatkan leboh bagus lagi.”¹²³

MADSEBA NEWS
Berita MTsN 11 Banyuwangi

Kalibaru - (Humas) Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data tentang kualitas kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. Penilaian ini dilakukan secara berkala dalam periode tahunan (1 tahun sekali) dan empat tahunan. Komponen Penilaian Kinerja kepala madrasah ada 5 penilaian. Kelimanya terdiri atas empat tugas utama kepala madrasah dan ditambah satu komponen tambahan. Sehingga kelimanya meliputi : Usaha pengembangan madrasah, Pelaksanaan tugas managerial, Pengembangan kewirausahaan, Supervisi guru dan tenaga kependidikan, Hasil kinerja kepala madrasah.

Empat komponen penilaian tugas utama kepala madrasah dinilai setiap tahun. Sedangkan penilaian komponen kelima (hasil kinerja kepala madrasah) dinilai per-empat tahun sekali.

Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) MTsN 11 Banyuwangi

Rabu, 20 November 2024

Penilaian kinerja kepala madrasah di MTsN 11 Banyuwangi dilaksanakan pada hari Rabu, 20 November 2024, bertempat di ruang Aula MTsN 11 Banyuwangi . Hadir 2 (dua) assesor dari pengawas madrasah yaitu Bapak Suprijanto, M.Pd dan Bapak Faiz Abadi, S.Pd. Kedatangan 2 pengawas madrasah disambut oleh tim PKKM dengan diawali acara pembukaan, sambutan kepala madrasah , Bapak Rosid Tamami, S.Pd. M.Pd. dengan mengucapkan selamat datang serta memohon arahan dari bapak pengawas. Dilanjutkan kata sambutan oleh kedua pengawas.

“ Saya mengapresiasi sekali atas kinerja kepala madrasah, pemaparan kinerjanya disajikan secara digital dilengkapi data berkas pembuktian , sangat bagus sesuai instrumen PKKM. Semoga hal ini ditingkatkan lebih bagus lagi”, ucapnya salah satu assesor.

Harapan pengawas / asesor , MTsN 11 Banyuwangi harus selalu berusaha lebih baik lagi baik dalam administrasi, termasuk pelayanan terhadap peserta didik. Madrasah hendaknya memiliki program out of the book atau terobosan baru pembeda dengan lembaga lain. (Hib / Ir)

mtsn11banyuwangi.sch.id MTsN 11 Banyuwangi Official mtsn11bwi mtsn11banyuwangi MADRASAH

Gambar 4.21 Buletin Penilaian Kinerja Kepala Madrasah¹²⁴

¹²³ Suprijanto (Pengawas/Asesor), Observasi 21 November 2024.

¹²⁴ Dokumentasi, 21 November 2024

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan pengawas, evaluasi dari hasil kinerja kepala yang disampaikan saling berurutan sehingga harmonisasi dalam pelaksanaan sangat kompak dan bersinergi, hasil yang diinginkan menurut kepala madrasah ada kemajuan dalam penanganan siswa juga. Dengan begitu, madrasah juga dipandang baik oleh masyarakat karena anak didiknya memiliki sikap dan tutur bahasa yang baik. Mengingat MTsN 11 Banyuwangi adalah madrasah tsanawiyah negeri satu-satunya yang ada di Kalibaru, patut kiranya memberikan contoh yang baik. Seperti yang dikatakan oleh Rosid Tamami.

“Dari hasil kerja keras kami, Alhamdulillah mendapatkan penghargaan sebagai madrasah dengan inovasi terbaik di banyuwangi. Tentu menambah semangat kami dalam meluncurkan program-program baru untuk kepentingan peserta didik, guru dan madrasah. Dengan adanya evaluasi diri madrasah dan evaluasi yang dinilai oleh pengawas melalui PKKMB berdampak baik dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. Karena begitu banyak kegiatan positif dari program kinerja kepala madrasah yang dilaksanakan dengan baik”



Gambar 4.22 Penghargaan GTK Madrasah Inovatif Kemangi Award¹²⁵

¹²⁵ Dokumentasi, 21 November 2024

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja kepala madrasah mulai dari perencanaan, pelaksanaan yakni dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah dalam merancang program kinerja sangat rinci dan berinovasi sehingga mutu pendidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi meningkat menjadi lebih baik yang berdampak pada pengurangan canda sarkasme di kalangan siswa. Hal ini tentu tidak lepas dari keharmonisan bersama antara kinerja guru, kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti, dalam melaksanakan evaluasi program kinerja kepala madrasah, MTsN 11 Banyuwangi benar-benar melaksanakan Evaluasi Diri Madrasah Terlebih dahulu dengan tujuan mengukur keberhasilan dari program-program yang telah direncanakan dan dilaksanakan, diperkuat dengan bukti fisik berkas EDM yang sudah dinilai bersama komite madrasah, wali murid dan atas persetujuan pengawas sehingga nilai dari EDM yakni 92,7 atau sangat baik. Kemudian dilakukannya penilaian kinerja kepala madrasah oleh pengawas, nilai yang didapatkan dari hasil PKKM tsb menurut kepala TU yakni A+. Dengan tertatanya program dan pelaksanaan program yang baik, MTsN 11 Banyuwangi mendapatkan penghargaan dari kantor kementerian agama Banyuwangi dalam acara kemangi award yakni sebagai GTK Madrasah Inovatif se-Kabupaten Banyuwangi.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan pada paparan data yang didapatkan melalui kegiatan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi di lokasi penelitian yakni MTsN 11 Banyuwangi sebagaimana dijelaskan pada poin paparan data dan analisis data diatas, temuan dari hasil penelitian tersebut yakni pada table berikut ini.

Tabel 4.1

No.	Fokus Penelitian	Temuan penelitian
1.	Bagaimana kinerja kepala madrasah dalam menyusun perencanaan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?	Kinerja kepala madrasah dalam perencanaan mengurangi canda sarkasme adalah dengan menyusun struktur organisasi guna penyegaran anggota kemudian menyusun program kerja kepala madrasah, rencana strategis, rencana kerja tahunan madrasah (RKTM), rencana kerja jangka menengah (RKJM) serta menyusun tim kordinator yang terdiri dari waka kesiswaan, guru BK, pokja agama dan kordinator ketertiban atau K3.
2.	Bagaimana kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan kegiatan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?	Didalam pelaksanaan program mengurangi canda sarkasme diperlukan adanya komitmen, kerja keras dan sinergi dari seluruh aparatur MTsN 11 Banyuwangi. Hal itu bisa berlangsung dengan adanya pembiasaan mengaji pagi, shalat dhuha dan dhuhur berjamaah, jumat karakter dan kegiatan lain yang menunjang.
3.	Bagaimana kinerja kepala	Evaluasi yang dilakukan untuk kinerja kepala

<p>madrasah dalam melaksanakan evaluasi kegiatan mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?</p>	<p>madrasah adalah dengan evaluasi diri madrasah. Dalam Evaluasi Diri Madrasah ini mekanisme yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni bersama guru, komite madrasah, orang tua siswa dan pengawas madrasah. Dalam proses penyusunan Evaluasi Diri Madrasah (EDM), pengawas madrasah melakukan review dan memberikan masukan atas pengisian EDM yang dilakukan madrasah. Hasil EDM digunakan untuk menyusun program pengembangan madrasah lebih lanjut, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan mutu madrasah secara berkelanjutan. Kemudian adanya penilaian kinerja kepala madrasah yang dilakukan oleh pengawas, ada proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi tentang kualitas kepala madrasah melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah dalam merancang program kinerja sangat rinci dan berinovasi sehingga mutu pendidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi meningkat menjadi lebih baik yang berdampak pada pengurangan canda sarkasme di kalangan siswa.</p>
---	--

BAB V

PEMBAHASAN TEMUAN

Dalam Bab IV telah dipaparkan mengenai data temuan penelitian, pada bab ini temuan penelitian akan dianalisis untuk merekonstruksi konsep yang didasarkan pada informasi secara empiris yang telah ada pada kajian teori. Adapun bagian-bagian yang dibahas pada bab ini disesuaikan pada fokus penelitian. Berikut kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa MTsN 11 Banyuwangi.

A. Bagaimana Perencanaan Program Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa?

Kinerja kepala madrasah dalam perencanaan mengurangi canda sarkasme adalah menyusun tim kordinator yang terdiri dari waka kesiswaan, guru BK, pokja agama dan kordinator ketertiban atau K3. Lalu membuat instrumen monitoring untuk wali kelas sebagai pengganti orang tua ketika di madrasah untuk mengurangi atau menindak anak-anak yang masih mengucapkan kata-kata yang kasar sehingga diberi tindakan sesuai dengan tata tertib madrasah.

Kepala madrasah merupakan kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, innovator, motivator. Ketujuh tugas dan fungsi kepala madrasah harus dilakukan sebagai pendidik dan memberikan contoh teladan kepada para guru,

staf dan siswa.¹²⁶

Hal yang diupayakan untuk mengelola pembelajaran yaitu sebuah niat (rencana) dan perencanaan yang baik, bentuk perencanaan yang baik meliputi hal-hal sebagai berikut.

1. Perencanaan selalu berorientasi pada masa depan, yaitu dalam perencanaan berusaha untuk memprediksi bentuk dan masa depan madrasah dalam menyusun rencana kegiatan berdasarkan kondisi dan situasi saat ini.
2. Perencanaan merupakan suatu hal yang benar-benar dilakukan bukan kebetulan, sebagai hasil dari eksplorasi dan evaluasi kegiatan di madrasah serta kegiatan-kegiatan sebelumnya dapat dilaksanakan.
3. Perencanaan memerlukan tindakan dari orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan, baik secara individu maupun kelompok.
4. Perencanaan harus bermakna, dalam arti usaha-usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan diselenggarakannya pendidikan menjadi semakin efektif dan efisien.¹²⁷

Kinerja kepala madrasah dalam perencanaan mengurangi canda sarkasme adalah dengan menyusun struktur organisasi guna penyegaran anggota kemudian menyusun program kerja kepala madrasah, rencana strategis, rencana kerja tahunan madrasah (RKTm), rencana kerja jangka menengah (RKJM) serta menyusun tim kordinator yang terdiri dari waka

¹²⁶ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta. 2013), h. 85.

¹²⁷ Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024), 81.

kesiswaan, guru BK, pokja agama dan kordinator ketertiban atau K3.

B. Bagaimana Pelaksanaan Program Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa?

Pelaksanaan kinerja kepala madrasah yakni dari hasil rumusan perencanaan mengurangi canda sarkasme dilaksanakan dan didukung dengan kegiatan madrasah yang meliputi pembiasaan harian yaitu mengaji pagi, shalat dhuha dan dhuhur berjamaah serta efektifitas dari KBM yang diusahakan kelas tidak kosong meski terkadang ada guru yang dinar luar mengikuti MGMP dan sebagainya. Serta adanya penerapan ramah anak yang mana guru tidak boleh sampai melakukan tindakan fisik, cukup dengan menegur, menasehati, membimbing dengan dibantu kegiatan tambahan jumat karakter, kegiatan unggulan madrasah dan juga ekstrakurikuler madrasah. Dan tim yang telah dibentuk kepala madrasah terus memantau serta menidaklanjuti penanganan.

Proses *actuating* adalah memberikan perintah; petunjuk; pedoman; dan nasihat; serta keterampilan dalam berkomunikasi. *Actuating* merupakan inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil. Sementara inti dari *actuating* adalah leading, harus menentukan prinsip-prinsip efisiensi; komunikasi yang baik; dan prinsip menjawab pertanyaan.¹²⁸

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses

¹²⁸ Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024), 86

pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.¹²⁹

Perencanaan yang telah disusun telah diwujudkan melalui pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang jelas arah tujuannya. Untuk mencapai tujuan bukanlah hal mudah, perlu adanya komitmen, kerja keras dan sinergi dari seluruh aparatur MTsN 11 Banyuwangi. Berbagai macam kegiatan yang telah dilaksanakan madrasah salah satunya untuk mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa. Seperti pembiasaan mengaji pagi, shalat dhuha dan dhuhur berjamaah, jumat karakter dan kegiatan lain yang menunjang. Sehingga kinerja kepala madrasah dalam mengelola MTsN 11 Banyuwangi berdampak baik pada pengurangan canda sarkasme di kalangan siswa.

C. Bagaimana Evaluasi Program Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa?

Evaluasi dari hasil mengurangi canda sarkasme yakni kepala madrasah terus memonitoring sehingga tim yang telah dibentuk berjalan kompak, dalam menegur, menasehati, membimbing. Tidak lupa pula, para guru yang bukan termasuk dalam tim penangan juga memberikan motivasi serta arahan kepada siswa yang berada didalam kelas yang mereka ajar. Karena pada hakikatnya, dalam menegur siswa bukan hanya menunggu tim ketertiban, karena guru lain juga menjadi contoh yang akan diguguh dan ditiru serta dibutuhkan

¹²⁹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007), 130.

sumbangsuhnya dalam mendidik siswa. Dari kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan, MTsN 11 Banyuwangi mendapatkan penghargaan sebagai madrasah inovasi se-Kabupaten Banyuwangi. Tentunya hal ini didapatkan karena harmonisasinya Kepala Madrasah, GTK, dan Siswa dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai atau tidak dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mempunyai dua Batasan. Pertama, evaluasi tersebut merupakan proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan. Kedua, evaluasi yang dimaksud adalah usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (feedback) dari kegiatan yang telah dilakukan.

Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran. Oleh karena itu, dalam menentukan nilai dari sesuatu maka dilakukan pengukuran, dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian.¹³⁰

Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi data tentang kualitas kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. Penilaian ini dilakukan secara berkala dalam periode tahunan (setiap tahun sekali) dan empat tahunan.

¹³⁰ Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024), 87.

Terkait dengan pelaksanaan penilaian kinerja kepala madrasah tersebut, Ditjen Pendidikan Islam melalui Direktorat Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah menyusun petunjuk teknis penilaian kinerja kepala madrasah yang kemudian ditetapkan melalui SK Ditjen Pendis Nomor 1111 Tahun 2019.

Ruang lingkup dalam juknis ini meliputi lima hal utama, yaitu konsep penilaian kinerja kepala madrasah, ruang lingkup penilaian kinerja kepala madrasah, perangkat penilaian kinerja kepala madrasah, prosedur pelaksanaan penilaian kinerja kepala madrasah; dan pengendalian, pengawasan, evaluasi, dan pelaporan.

Kinerja kepala madrasah, sebagaimana juknis ini, dinilai berdasarkan 5 komponen penilaian. Kelimanya terdiri atas empat tugas utama kepala madrasah dan ditambah dengan satu komponen tambahan. Sehingga kelimanya meliputi, :

1. Usaha pengembangan madrasah
2. Pelaksanaan tugas managerial
3. Pengembangan kewirausahaan
4. Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan
5. Hasil kinerja kepala madrasah

Empat komponen penilaian tugas utama kepala madrasah dinilai setiap tahun, sedangkan penilaian komponen kelima (hasil kinerja kepala madrasah) dinilai perempat tahun sekali.

Penilaian kinerja tahunan, dilaksanakan secara periodik setiap awal

tahun (penilaian diri bagi kamad yang pertama kali diangkat) dan akhir tahun. Penilaian ini dilakukan oleh pengawas dengan menggunakan instrumen penilaian sebagaimana empat komponen teratas di atas.

Penilaian kinerja empat tahunan merupakan penilaian kinerja akhir periode jabatan. Merupakan akumulasi penilaian kinerja tahunan ditambah dengan komponen tambahan (hasil kinerja kepala madrasah). Penilaian ini dilakukan oleh tim penilai kinerja.¹³¹

Evaluasi yang dilakukan untuk kinerja kepala madrasah adalah dengan evaluasi diri madrasah. Dalam Evaluasi Diri Madrasah ini mekanisme yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni bersama guru, komite madrasah, orang tua siswa dan pengawas madrasah. Evaluasi Diri Madrasah (EDM), pengawas madrasah melakukan review dan memberikan masukan atas pengisian EDM yang dilakukan madrasah. Hasil EDM digunakan untuk menyusun program pengembangan madrasah lebih lanjut, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan mutu madrasah secara berkelanjutan. Kemudian adanya penilaian kinerja kepala madrasah yang dilakukan oleh pengawas, ada proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi tentang kualitas kepala madrasah melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah dalam merancang program kinerja sangat rinci dan berinovasi sehingga mutu pendidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi meningkat menjadi lebih baik yang berdampak pada pengurangan canda sarkasme di kalangan siswa.

¹³¹ <https://www.ayomadrasah.id/2019/07/juknis-penilaian-kinerja-kamad.html>

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang Kinerja Kepala Madrasah dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan program kinerja kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme adalah dengan menyusun struktur organisasi guna penyegaran anggota kemudian menyusun program kerja kepala madrasah, rencana strategis, rencana kerja tahunan madrasah (RKTm), rencana kerja jangka menengah (RKJM) serta menyusun tim kordinator yang terdiri dari waka kesiswaan, guru BK, pokja agama dan kordinator ketertiban atau K3.
2. Pelaksanaan program mengurangi canda sarkasme diperlukan adanya komitmen, kerja keras dan sinergi dari seluruh aparatur MTsN 11 Banyuwangi. Hal itu bisa berlangsung dengan adanya pembiasaan mengaji pagi, shalat dhuha dan dhuhur berjamaah, jumat karakter dan kegiatan lain yang menunjang.
3. Evaluasi yang dilakukan untuk kinerja kepala madrasah adalah dengan evaluasi diri madrasah. Dalam Evaluasi Diri Madrasah ini mekanisme yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni bersama guru, komite madrasah, orang tua siswa dan pengawas madrasah. Dalam proses penyusunan EDM, pengawas madrasah melakukan review dan memberikan masukan atas pengisian EDM yang dilakukan madrasah. Hasil EDM digunakan untuk

menyusun program pengembangan madrasah lebih lanjut, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan mutu madrasah secara berkelanjutan. Kemudian adanya penilaian kinerja kepala madrasah yang dilakukan oleh pengawas, ada proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan interpretasi tentang kualitas kepala madrasah melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah dalam merancang program kinerja sangat rinci dan berinovasi sehingga mutu pendidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi meningkat menjadi lebih baik yang berdampak pada pengurangan canda sarkasme di kalangan siswa.

B. Saran

1. Diharapkan kepada kepala madrasah dapat mempertahankan kemampuannya sebagai kepala madrasah yang memiliki keahlian khusus dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin serta memiliki tanggung jawab dalam rencana-rencana yang akan datang dan selalu berinovasi untuk kemajuan MTsN 11 Banyuwangi.
2. Diharapkan kepada kepala madrasah agar terus menjadi contoh teladan yang baik terhadap bawahannya dan siswa-siswa yang berada di MTsN 11 Banyuwangi, agar tercapainya suatu tujuan madrasah seperti yang telah dilaksanakan dan yang diharapkan di masa mendatang.
3. Melalui jabatannya sebagai kepala madrasah di MTsN 11 Banyuwangi tersebut, diharapkan kepala madrasah terus mengatasi kendala-kendala yang terjadi pada masa kepemimpinannya dengan baik dan bijak serta

berdiskusi dengan pihak-pihak yang bersangkutan dan mencari solusi yang tepat dari permasalahan yang dihadapi.

4. Untuk penulis selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain, variabel yang berbeda, subjek yang lebih banyak, karena masih banyak yang dapat digali lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Daud Sulayman ibn al-asy'ats ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, Sunan Abu Daud, Kitab. Al-Ijaarah, Juz 2, No. 3535, (Beirut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1996 M).
- Al-Qur'an al-Karim. (n.d.). Dalam *Al-Qur'an al-Karim* (terjemahan). Jakarta: Lembaga Pengembangan Tilawah Al-Qur'an.
- Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Arruz Media, 2012),
- Apaarti.com. 2016. Kata Kasar. Ragam Bahasa, <https://www.apaarti.com/kamus-ekabahasa.html>
- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Madrasah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012)
- Burhan Bungin. *Sosiologi Komunikasi*. (Jakarta: Kencana, 2006)
- Daryanto, "Administrasi Pendidikan", (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Pusat Bahasa, 2008)
- Dina Mardiana. *Cuap-Cuap Bahasa Asing Siapa Takut*. (Solo: Era Eureka, 2005).
- Ditjen Pendis Nomor 1111 Tahun 2019 tentang *Juknis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah*.
- E. Mulyasa, "*Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, strategi dan implementasi*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018).
- E. Mulyasa. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. (Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2009)
- Efendi, Nur. *Islamic Education Leadership : Praktek Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia, 2017.
- Fayruzah El-Faradis," *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Madura*,(Tesis tidak diterbitkan)
- Ghufron, M. N. dan Risnawati. R, *Teori-teori Psikologi* (Yogyakarta: Arruzz Media, 2011)

- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. UMM Press. Malang
- Herman J. Waluyo, *Teori dan Apresiasi Puisi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga 1995),
- Husaini Usman dan Pramono Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- John W Creswell, "*Qualitative Inquiry & Research Design : Choosing Among Five Approaches (Second Edition)*", (California: Sage Publications, 2007)
- Made Puja Satyawati, "*Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Menengah Kejuruan (Studi Kasus I SMK Negeri Terbanggi Besar)*", (Tesis tidak diterbitkan)
- Margono, *metode penelitian pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Margono. 1997. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, (America,: SAGE Publiction, 2014)
- Mawarti, *Penerapan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Sandana Kecamatan Galang Abupaten Tolitoli*, (Tesis tidak diterbitkan)
- Mayasari, Nanny dkk. *Perencanaan Pendidikan*. Serang Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2022.
- Moh. Nazir, *metode penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013)
- Muammad Nur Hidayatullah, *Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Mts Mu'alimin Rowoseneng, Kandangan, Temanggung* (Tesis: UIN Sunan Kalijaga, 2016).
- Muchson AR dan Samsuri, "*Dasar-Dasar Pendidikan Moral: Basis Pengembangan Pendidikan Karakter*", (Yogyakarta: Ombak, 2018).
- Muhaimin, *Peradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan PAI di Madrasah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)
- Muhith , Abd. 2020. *Metodologi Penelitian*. Bildung, Yogyakarta
- Mujtahid. *Pengembang Profesi Guru*. Malang: UIN-Maliki Perss, 2011.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mukhyaruddin Hasibuan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah di SD Plus Darul Ilmi Murni Medan*. (Tesis: UIN Sumatera Utara Medan, 2016).

- Mukni'ah, *Manajemen Perencanaan Kurikulum Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024)
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta. 2013)
- Robert K. Yin, "*Qualitative Research : From Start to Finish*", (New York: Guildford Press, 2011),
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sriyanto, Aim Abdul Karim, Asmawi Zainul, Enok Maryani, "*Perilaku Asertif Dan Kecendrungan Kenakalan Remaja Berdasarkan Pola Asuh Dan Peran Media Masa*", Jurnal Psikologi, Vol. 41, No. 1, Juni 2014.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Sugiono, *metode penulis kualitatif, kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: Al-Fabeta, 2014)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif).(bandung:CV.Alfabet,2023)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*" (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sururi "*Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Mts Se-Kota Cilegon*" Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Susilowati, Rini. "*Membangun Keunggulan Bersaing Melalui Penataan Internal Rumah Sakit* (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran)," Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2005.
- Thabrani, Abd. Muis, *Pengantar dan Dimensi-Dimensi Pendidikan*, Jember : STAIN Jember Press, 2013.
- Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, *Management Leading and Collaboration*

in a Competitive World, Edisi 7 (New York: McGraw-Hill),

Tim penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*

Tri Huda Munawar, *Strategi Kepala Madrasah dalam Menanamkan Nilai Religius Humanis kepada Siswa MAN 2 Magetan di Era Revolusi Industri 4.0* (Tesis: UIN Sunan Ampel Surabaya 2019).

Tsauri, Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Stain Jember Press 2013)

Tsauri, Sofyan, *Pendidikan Karakter*, Jember : IAIN Jember Press, 2015.

Tsauri Sofyan, *Manajemen kinerja*, (Stain Jember Press,2014),

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sadiknas dan Peraturan Pemerintah dan Tentang Standar Nasional Pendidikan Serta Wajib Belajar, (Bandung: Citra Umbara).

Webster's World Encyclopedia, 2000. Program CD.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2011),

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Press, 2012



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,:

Nama : Nabilah Nurhikmah Agustin
NIM : 213206010036
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi tesis yang berjudul “**Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi**” ini adalah murni hasil dari penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 29 November 2024
Pembuat Pernyataan,



Nabilah Nurhikmah Agustin
NIM. 213206010036



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQJEMBER
PASCASARJANA

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



SURAT KETERANGAN
BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI

Nomor: 3618/Un.22/DPS.WD/PP.00.9/11/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis

Nama	:	NABILAH NURHIKMAH AGUSTIN
NIM	:	213206010036
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	27 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	28 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	25 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	11 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	11 %	20 %
Bab VI (Penutup)	2 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 28 November 2024

an. Direktur,
Wakil Direktur



Dr. H. Saihan, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197202172005011001

*Menggunakan Aplikasi Turnitin



No : B.3547/Un.22/DPS.WD/PP.00.9/11/2024
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.
Kepala MTsN 11 Banyuwangi
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Nabilah Nurhikmah Agustin
NIM : 213206010036
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : Magister (S2)
Waktu Penelitian : 3 Bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat)
Judul : Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jember, 22 Agustus 2024
An. Direktur,
Wakil Direktur

^

Saihan

Tembusan :
Direktur Pascasarjana



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUWANGI
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 11 BANYUWANGI**

Jalan Jember No.124
Telepon (0333) 897172
Email : mtsnkalibaru@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN KEPALA MADRASAH

Nomer : 546/Mts.13.30.11/PP.00.5/11/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Rosid Tamami, S.Pd. M.Pd.**
NIP : 19790531 200501 1 003
Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala MTs. Negeri 11 Banyuwangi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **NABILAH NURHIKMAH AGUSTIN**
NIM : 213206010036
Semester : 7 (Tujuh)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana

Benar-benar telah melaksanakan penelitian di lembaga kami pada tanggal 22 Agustus 2024 sampai dengan 21 November 2024 sebagai bahan pembuatan Skripsi yang berjudul **“Kinerja Kepala Madrasah Dalam Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa MTsN 11 Banyuwangi.”**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 21.November 2024
Kepala,











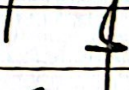






Rosid Tamami



Dokumen ini telah ditanda tangan secara elektronik.

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
Kinerja Kepala Madrasah
dalam Mengurangi Canda Sarkasme di Kalangan Siswa
Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi

No.	Tgl	Kegiatan	Paraf
1	7 Nov 2023	Observasi Lokasi Penelitian	
2	23 Sept 2024	Observasi dan izin penelitian	
3	13 Sept 2024	Wawancara dengan Waka Kesiswaan	
4	13 Sept 2024	Wawancara dengan Waka Kurikulum	
5	13 Sept 2024	Wawancara dengan Pokja Agama	
6	13 Sept 2024	Wawancara dengan siswa	
7	16 Sept 2024	Observasi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diri madrasah dalam Program kinerja Kepala Madrasah	
8	16 Sept 2024	Wawancara dengan kepala madrasah	
9	16 Sept 2024	Wawancara dengan wali kelas	
10	16 Sept 2024	Wawancara dengan guru BK	
11	17 Sept 2024	Observasi canda sarkasme siswa	
12	7 Nov 2024	Dokumentasi	
13	8 Nov 2024	Dokumentasi	
14	21 Nov 2024	Wawanacara dan dokumentasi PKK M	
15	21 Nov 2024	Mengurus surat selesai penelitian	

Banyuwangi, 21 November 2024

Kepala MTsN 11 Banyuwangi



Rosid Tamami, S.Pd., M.Pd.

Instrumen Wawancara Dengan Kepala Madrasah MTsN 11 Banyuwangi

Judul: Kinerja Kepala Madrasah Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi

1. Selaku kepala madrasah, apakah bapak membuat perencanaan untuk kemajuan madrasah?
2. Jenis-jenis perencanaan apa saja yang bapak rencanakan?
3. Apakah rencana-rencana yang bapak rencanakan dapat dilaksanakan semuanya?
4. Jenis-jenis perencanaan mana saja yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat dilaksanakan?
5. Apakah bapak membuat perencanaan dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?
6. Dalam pelaksanaannya, siapa saja yang bapak tunjuk untuk membantu pelaksanaan program mengurangi canda sarkasme di kalanga siswa?
7. Jika ada perubahan, dari sisi mana saja ada peningkatan dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?
8. Apa yang menjadi kendala bagi bapak dalam mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?
9. Bagaimana evaluasi dari program mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?

**Instrumen Wawancara Dengan Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum,
Koordinator Ketertiban, Guru BK dan Wali Kelas MTsN 11 Banyuwangi**
**Judul: Kinerja Kepala Madrasah Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan
Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi**

1. Menurut bapak/ibu, apakah kepala madrasah ada membuat perencanaan untuk kemajuan madrasah?
2. Jenis perencanaan apa saja yang pernah direncanakan oleh bapak kepala madrasah?
3. Apakah rencana-rencana yang direncanakan oleh kepala madrasah dapat dilaksanakan?
4. Jenis-jenis perencanaan mana yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah?
5. Menurut bapak/ibu, apa saja yang direncanakan kepala madrasah dalam rangka mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa?
6. Menurut bapak/ibu, apakah kepala madrasah membuat perencanaan mengurangi canda sarkasme?
7. Menurut bapak/ibu, apa saja usaha-usaha yang dilakukan kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme?
8. Menurut bapak/ibu, adakah kendala-kendala yang di hadapi kepala madrasah dalam mengurangi canda sarkasme ?
9. Menurut bapak/ibu, apa solusi mengurangi canda sarkasme di kalangan siswa

**Instrumen Wawancara Dengan Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum,
Koordinator Ketertiban, Guru BK dan Wali Kelas MTsN 11 Banyuwangi**
**Judul: Kinerja Kepala Madrasah Mengurangi Canda Sarkasme Di Kalangan
Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Banyuwangi**

1. Apa yang adik ketahui tentang canda sarkasme?
2. Apakah di sekitarmu ada canda sarkasme?
3. Bagaimana canda sarkasme yang biasa adik dengar/alami?
4. Bagaimana sikap adik jika ada teman yang melakukan canda sarkasme?
5. Apa adik pernah menjadi korban sarkasme?
6. Bagaimana tindakan guru dalam mencegah canda sarkasme terulang lagi?
7. Apa harapan adik agar perilaku sarkasme benar-benar tidak ada lagi di lingkungan madrasah.



BIODATA PENULIS



A. BIODATA DIRI

Nama : Nabilah Nurhikmah Agustin
NIM : 213206010036
TTL : Banyuwangi, 08 Agustus 1998
Agama : Islam
Alamat : Dusun Setembel RT.003 RW.003 Desa Gambiran,
Kecamatan Gambiran, Kota Banyuwangi,
Provinsi Jawa Timur
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Instansi : UIN KHAS Jember
Email : nabilahagustin633@gmail.com
No.Hp : 081332675240

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- SDN 4 Kalibaru Wetan : 2004-2010
- SMPN 3 Ibrahimy PS3 Situbondo : 2010-2013
- MAN 2 Banyuwangi : 2013-2016
- S1 IAIN Jember : 2016-2021
- S2 UIN Khas Jember : 2021-2024