BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konflik dilatar belakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawah individu dalam suatu interaksi, Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya adalah ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain-lain. Dengan dibawa sertanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dan tidak satupun dalam pendidikan, yang tidak pernag mengalami konflik antar anggotanya atau dengan atasanya.

Dalam kehidupan pendidikan, berbangsa dan bernegara, konflik sosial sebenarnya merupakan kewajaran selama tidak menggunakan unsur pemaksaan dan kekerasan sebagai jalan keluarnya. Hal ini karena sering ada perbedaan kepentingan antara Kepala Sekolah dengan Pendidik.

Adapun itu, kelompok dalam satu organisasi di dalamnya terjadi interaksi antara satu dengan lainnya, memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Perasaan-perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan yang berujung pada konflik. Dalam suatu organisasi (institusi pemerintah maupun suasta), kecenderungan terjadinya konflik, dapat disebabkan oleh suatu perubahan secara tiba-tiba, antara lain: kemajuan teknologi baru, persaingan ketat,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perbedaan kebudayaan, perubahan sistem nilai, serta berbagai macam kepribadian individu.

Pendidikan merupakan usaha manusia untuk membina kearah yang sesuai dengan nilai-nilai didalam masyarakat dan budaya. Dalam perkembagannya, istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar anak menjadi dewasa. Menurut *Langeveld* yang dikutip oleh Hasbullah "Pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh dan bantuan yang diberikan orang dewasa kepada anak untuk pendewasaan".[1]

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia itu sendiri, karena tanpa pendidikan manusia tidak dapat tumbuh dan berkembang secara baik. Semakin tinggi cita-cita manusia semakin menuntut kepada peningkatan mutu pendidikan sebagai sarana mencapai cita-cita tersebut, akan tetapi sebaliknya, karena semakin tinggi cita-cita yang hendak diraih maka semakin kompleks jiwa manusia itu, karena didorong oleh tuntutan hidup yang meningkat pula.

Di dalam dunia pendidikan, peran kepala sekolah sangatlah penting sebagai leader dalam sekolah. Seorang Kepala Sekolah yang ingin memajukan institusinya, harus memahami faktor-faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik yang terjadi dalam diri individu, konflik antar perorangan dan konflik di dalam kelompok itu sendiri

[1]Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1999), 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun konflik antar kelompok. Dengan memahami adanya faktor-faktor yang mernyebabkan terjadinya konflik tersebut maka akan lebih memudahkan tugas kepala sekolah dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dalam institusinya.

Di dalam sekolah pastilah tidak akan lepas dari organisasi-organisasi yang menaunginya, dan di dalam organisasi-organisasi yang telah di bentuk itu tidak akan pernah luput dari adanya konflik. Hal ini terjadi karena di satu sisi orang-orang yang terlibat dalam organisasi mempunyai karakter, tujuan, visi, maupun gaya yang berbeda-beda.[2]

Selain dengan mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya konflik kepala sekolah harus mempunyai strategi dalam menyelesaikan sebuah konflik yang terjadi. Menurut Johnson yang dimaksud strategi merupakan arah dan ruang lingkup dari sebuah organisasi atau lembaga dalam jangka panjang. yang mencapai keuntungan melalui konfigurasi dari sumber daya dalam lingkungan yang menantang, demi memenuhi kebutuhan.[3] Sedangkan Menurut Pandji konflik merupakan pertentangan yang dapat terjadi antara seseorang dengan seseorang, antara kelompok dengan kelompok atau seseorang dengan kelompok dan biasanya terjadi antara pihak yang mempunyai tujuan yang sama. Menurut Soejono Soekanto mengatakan bahwa konflik merupakan suatu proses sosial di mana individu atau kelompok berusaha untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menantang pihak lawan yang disertai dengan ancaman dan atau kekerasan. Menurut

[2] Nursya'bani Purnama, *Manajemen Konflik*(Yogyakarta:PT.Ekonosia, 1999), 2
[3]Johnson, *Manajemen Konflik Organisasi*(Yogyakarta:Pustaka pelajar, Cetakan 1(2005:40), 30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Stoner dan Freeman mengatakan bahwa bahwa konflik pada dasarnya konflik tersebut dapat dihindari, hal tersebut disebabkan karena konflik dapat mengacukan organisasi dan mencegah pencapaian tujuan yang optimal. Konflik harus dihilangkan jangan sampai muncul atau terjadi. Disisi lain adanya saling ketergantungan antara satu dengan yang lain yang menjadi karakter setiap organisasi. Tidak semua konflik merugikan organisasi. Konflik yang ditata dan dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan organisasi sebagai suatu kesatuan. Dalam menata konflik dalam organisasi diperlukan keterbukaan, kesabaran dan kesadaran semua pihak yang terlibat maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi dalam organisasi.[4]

Sebuah institusi pendidikan dalam hal ini Sekolah karena sifatnya yang kompleks dan unik sehingga sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin sangat dituntut untuk dapat memanage konflik vertikal maupun horisontal, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan menentukan irama bagi sekolah tersebut adalah tempat siswa, yang berasal dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi, bertemu dan bergaul dalam lingkungan sekolah dengan tujuan menuntut ilmu.

Di luar lingkungan sekolah, ada keluarga dan masyarakat yang semakin lama semakin majemuk dan kompleks. Pusat-pusat kegiatan sehari-hari,

[4] Soekantoe Soejono, *Konflik*(Bandung: PT.Indah,2007), 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seperti jalan raya yang sibuk, pasar, dan pertokoan, seringkali hanya berjarak beberapa meter dari kompleks sekolah. Kantor pemerintahan, rumah sakit, organisasi dan lembaga Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja.

Perasaan-perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan yang berujung pada konflik. Keadaan tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan kegiatannya secara langsung, dan dapat menurunkan produktivitas kerja organisasi secara tidak langsung dengan melakukan banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja. Pemahaman faktor-faktor tersebut akan lebih memudahkan tugasnya dalam hal menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi dan menyalurkannya ke arah perkembangan yang positif. Layaknya suatu organisasi, dunia pendidikan juga tidak lepas dari konflik. Sehingga di perlukan Fungsi manajemen konflik dalam pendidikan sekolah, kebijakan implementasi manajemen konflik di sekolah, Strategi penyelesaian konflik di sekolah Konflik pendidikan dapat terjadi disebabkan terjadinya pertentangan maupun kesenjangan dari pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan baik itu guru, kepala sekolah dan lainnya.

Konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan organisasi, bahkan konflik selalu hadir dalam setiap hubungan kerjasama antar individu, kelompok maupun organisasi. Harjana dalam Wahyudi konflik selalu melibatkan orang, pihak atau kelompok orang,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyagkut masalah yang terjadi inti, mempunyai proses perkembangan, dan ada kondisi yang menjadi latar belakang, sebab-sebab dan pemicunya, dan juga Winarni dalam Wahyudi meningkatkan berbagai macam perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam bidang manajemen, maka wajar muncul perbedaan pendapat, keyakinan ataupun ide-ide, demikian pula seiring meningkatnya pengetahuan masyarakat, pandangan terhadap konflik berbeda dengan pandangan masa lampau.[5]

Kehidupan organisasi, tentang konflik dapat dilihat dari 3 sudut pandang yaitu : *pertama* pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakam sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi. *Kedua*, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat (*konflik fungsional)* dan bisa pula merugikan organisasi (*konflik disfungsional). Ketiga*, pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat terhindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.[6]

Sekolah Dasar Negeri Karang Agung merupakan suatu lembaga pendidikan tingkat dasar yang bersetatus negeri. Sekolah negeri Karang Agung yang berada di kecamatan Glagah Kabupaten Lamongan, sekolah Negeri Karang Agung saat ini dipimpin oleh kepala sekolah yang bernama Ibu Chayatun, S.Pd., M.Pd. yang sekarang ini sudah memimpin Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan selama dua tahun. Selama

[5]Wahyudi, *Konflik Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 14
[6]Anwar Prabu Mangkunagara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya),16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dua tahun terakhir dipimpin oleh Ibu Chyatun, S.Pd., M.Pd. terdapat kelebihan dan kekurangan dalam membagun sekolah yang unggul sesuai dengan visi dan misi Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan yakni unggul dalam prestasi akademik maupun non akademik dan juga Islami dalam amal kehidupan. Pastilah menuai berbagai rintangan yang akan terjadidan agar mudah mengatasi rintangan maka di kelompokkan dulu konflik yang ada, agar dengan mudah diselesaikan. Rintangan diluar bisa diselesaikan dengan mudah, namun rintangan terbesar yang dihadapi oleh kepala sekolah adalah yang ada didalam yakni munculnya konflik yang disebabkan oleh Bentuk-bentuk konflik vertikal di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan, bagaimana Strategi pengelolaan Konflik vertikal di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan dan Implikasi strategi pengelolaan konflik vertikal terhadap konflik yang ada di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan. Adapun bentuk-bentuk permasalahan yang terjadi diantaranya: Konflik komunikasi yang tidak efektif antara Kepala Sekolah dan Guru, Konflik faktor individu antara Kepala Sekolah dan Guru, Konflik kondisi emosional Guru saat mengajar di Kelas.

Untuk menyelesaikan berbagai permasalahan tersebut kedua belah pihak pastilah mempunyai strategi dalam mengelola konflik, supaya tidak terjadi kesalah fahaman antara kedua bela pihak dan masalah yang terjadipun nantinya tidak akan berdampak pada siswa dan sekolah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu upaya dalam pengelolaan konflik disekolah ini sangat urgen dibahas karena konflik bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan disekolah, maka dari itu pula perlu adanya penanganan yang dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan konflik yang terjadi.[7]

Dari adanya permasalahan di atas, penulis pun terdorong untuk mengadakan penelitian dan menyusun skripsi dengan judul ”**Strategi Pengelolaan Konflik Vertikal antara Kepala Sekolah dengan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan”.**

B. Identifikas Masalah

Untuk mempermudah dan memperjelas pokok permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana konflik Vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan
2. Bagaimana Strategi pengelolaan Konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan.

C. Batasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalahnya. Hal ini dimaksudkan agar pembahasannya mengenai sasaran dan tidak mengambang.

[7]Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta:PT Raja Grarindo Persada, 2005),258

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah tentang "Strategi Pengelolaan Konflik Vertikal antara Kepala Sekolah dengan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan".

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ini:

1. Bagaimana konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan?
2. Bagaimana strategi pengelolaan konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan.
2. Untuk mengetahui bagaimana Strategi Pengelolaan Konflik antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Sebagai sumbangan pemikiran ke dalam dunia pendidikan khususnya di Sekolah Dasar Negeri Karang-Agung Glagah Lamongan.

b) Sebagai sumbangan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya khususnya kepada perpustakaan sebagai bahan bacaan yang bersifat ilmiah dan sebagaikontribusi khasanah intelektual pendidikan.

2. Bagi Obyek Penelitian

a) Sebagai sumbangan pemikiran ke dalam dunia pendidikan khususnya di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan.

b) Sebagai sumbangan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya khususnya kepada perpustakaan sebagai bahan bacaan yang bersifat ilmiah dan sebagai bkontribusi khasanah intelektual pendidikan.

G. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual atau Definisi Operasional adalah hasil dari operasionalisasi, menurut Black dan Champion untuk membuat definisi operasional adalah dengan memberi makna pada suatu konstruk atau variable dengan 'operasi' atau kegiatan dipergunakan untuk mengukur konstruk atau variabel.[8]

[8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung:Alfabeta), 2009, 253

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Definisi konseptual ini diberikan guna memudahkan pemahaman dan menghindari variasi penafsiran yang akan timbul oleh Pembaca. Berikut adalah beberapa definisi istilah yang penulis gunakan terkait skripsi dengan judul "Strategi pengelolaan konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan".

1. Konflik vertikal

   konflik yang terjadi antara bawahan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi. Konflik demikian terjadi antara tingkatan-tingkatan pada sebuah hirarki otoritas suatu organisasi. Misalnya, konflik antara atasan dan bawahan. Bisa jadi soal tujuan-tujuan tugas, waktu terakhir menyelesaikan tugas, dan pelaksanaan kinerja.

2. Strategi pengelolaan

   Pengeloaan konflik denga cara yang positif. Ada tiga strategi pengelolaan yang paling umum untuk menangani konflik, diatarnya adalah: menag kalah, sama-sama menag, sama-sama kalah.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan pembahasan pengelolaan konflik vertikal, lembaga pendidikan secara spesifik masih belum dijumpai hingga proposal penelitian ini rampung disusun. Penulis menjumpai beberapa tulisan yang berkaitan dengan tema penelitian ini, diantaranya:

1. Zulkarnain, Wildan. *Manajemen Konflik dalam Pelaksanaan Pendidikan di Sekolah*. ……. Skripsi. Penelitian ini terfokus pada banyaknya teknik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengendalian konflik dalam segala situasi, dimana setiap pendekatan mempunyai kelebihan dan kekurangan. Konflik perlu diatasi dengan cara yang sesuai dan tepat dengan latar belakang timbulnya konflik.[9]

2. Hamsah, Pipin. Pengaruh *Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menegah atas Negeri Seyota Gorontalo*.....Skripsi. Penelitian ini terfokus untuk mengetahui teknik penyelesaian konflik guna meningkatkan motivasi kerja pendidikan.[10]

Disini penulis menyimpulkan bahwa beliau (Zulkarnain, Wildan) disini lebih menfokuskan banyaknya pengendalian konflik pada permasalahan pendekatan kelebihan dan kekurangan yang sesuai dan tepat dengan latar belakang timbulnya konflik disekolah, sehingga tercipta proses penyelesaian konflik yang baik. Sedangkan beliau(Hamsah, Pipin) disini lebih menfokuskan teknik penyelesaian konflik guna meningkatkan motivasi kerja pendidikan, sehingga tercipta proses peningkatan mutu pendidikan yang ada dan penulis sendiri membahas Strategi Pengelolaan Konflik Vertikal antara Kepada Sekolah dan Guru di Sekolah Dasar Negeri Karang Agung Glagah Lamongan**.**

I. Sistematika Pembahasan

Untuk melengkapi penjelasan dalam pengembangan materi skripsi ini serta untuk mempermudah dalam memahami maka pembahasan dalam penelitian ini akan dipaparkan dalam 6 bab, dengan perincian sebagai berikut:

---

[9]Zulkarnain Wildan, *"Manajemen Konflik dalam Pelaksanaan Pendidikan di Sekolah "(*Skripsi---Uneversitas Negeri Malang, Malang, 2013).35

[10]Hamsah Pipin "*Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menegah atas Negeri Seyota Gorontalo*"(Skripsi---Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, 2013). 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I akan dibahas tentang Pendahuluan: Dalam bab ini akan dikemukakan latar belakang pemilihan judul berdasarkan permasalahan yang ada.Disamping itu juga berisi tentang identifikasi masalah, batasan rumusan, fokus penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

BAB II akan membahas tentang Kajian Pustaka: Dalam bab ini akan mengemukakan kajian teori di dalamnya menguraikan tentang segala hal yang berkaitan dengan tinjaun tentang: Pengertian konflik vertikal, jemis-jenis konflik vertikal, ciri-ciri konflik vertikal, bentuk-bentuk konflik vertikal, faktor penyebab terjadinya konflik vertikal, model-model konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru, Penyebab konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru, strategi pengelolaan konflik vertikal antara Kepala Sekolah dan Guru

BAB III akan membahas tentang Metode Penelitian: Dalam bab ini akan berisi tentang metode penelitian yang didalamnya membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini serta dari mana saja sumber yang di peroleh sekaligus bagaimana metode pengumpulan data dilakukan dan metode yang sesuai dengan teknik analisis data, keabsahan data.

BAB IV akan membahas tentang Paparan Data dan Analisis Hasil Penelitian: Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, paparan data penelitian, dan analisis hasil penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

Bagian akhir dari penelitian ini yaitu daftar pustaka yang menjadi daftar bahan atau sumber bahan yang dapat berupa buku teks, makalah, skripsi dan sebagian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id