



ANALISIS KONFLIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI RAUDHATUL ATHFAL (RA) AL-KAHFI KOTA MEDAN

Neliwati¹, Sri Rahayu Nasution², Yulita Suyatmika³, Muhammad Fuad Zaini^{4(*)}
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia¹⁻³
STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat, Indonesia⁴
shindylestari4@gmail.com¹, aninditya.nugraheni@uin-suka.ac.id², fuadzaini06@gmail.com⁴

Abstract

Received: 10 Desember 2021
Revised: 16 Desember 2021
Accepted: 09 Maret 2022

This study aims to analyze the conflict that occurred in RA Al-Kahfi, Medan City, and its effect on the quality of education. Analyze the conflicts that occur and the quality of conditions in RA. The research method used is a qualitative method by applying a case study approach. The results of the study are (1) the conflict that occurred in RA Al-Kahfi Medan (2) to improve the quality it is necessary to have the right strategy in empowering educational staff through cooperative cooperation, providing opportunities for educational staff to improve their profession. and encourage the involvement of all education personnel in various activities that support school programs, one of which is administration, teachers are able to manage themselves in carrying out learning process activities, teachers must have learning tools prepared before the learning process is carried out.

Keywords: Conflict; Quality; Education

(*) Corresponding Author: Zaini, fuadzaini06@gmail.com, +62 823 6050 1584

How to Cite: Neliwati, Nasution, S. R., Suyatmika, Y., & Zaini, M. F. (2022). Analisis Konflik Dan Pengaruhnya Terhadap Mutu Pendidikan Di Raudhatul Athfal (RA) Al-Kahfi Kota Medan. *Research and Development Journal of Education*, 8(1), 202-209.

INTRODUCTION

Pendidikan merupakan hubungan timbal balik dan hubungan fungsional antara para pendidik dan anak didik, orang tua dan anak, lingkungan pergaulan dalam masyarakat dengan pergaulan manusia secara individu dan sosial. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas, maka senantiasa seharusnya mutu pendidikan tetap menjadi perhatian serius (Zaini, 2017).

Kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, seperti yang ditunjukkan oleh Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Laporan tahun 2003 menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat 112 (0,682) dari 175 negara. Posisi ini jauh di atas Singapura, di posisi 28 (0,888), Brunei Darussalam di 31 (0,872), Malaysia di 58 (0,790), Thailand di 7 (0,768) dan Filipina di 85 (0,751). Sedangkan laporan IPM tidak hanya mengukur keadaan pendidikan, tetapi juga ekonomi dan kesehatan, namun dapat dijadikan acuan yang berharga untuk melihat sejauh mana kemajuan pembangunan pendidikan suatu negara (Ikawijaya, 2008). Kondisi kualitas pendidikan juga berkaitan dengan kualitas guru dan tenaga kependidikan seperti pengelola pembelajaran, bahan ajar, fasilitas dan bahan pembelajaran. Semua faktor tersebut saling bergantung dan

sangat menentukan kualitas pendidikan. Dengan demikian, persoalan peningkatan mutu pendidikan harus memperhatikan mutu dari masing-masing faktor tersebut. Oleh karena itu, masalah peningkatan kualitas tidak sederhana. Namun, guru tetap menjadi faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan (Andiarini et al., 2018).

Mutu pendidikan merupakan penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk mencapai dan mengembangkan bakat klien dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikannya bermutu tinggi dan pelayanannya memuaskan. Lulusan terkait dengan lulusan nilai-nilai yang baik, setuju untuk melanjutkan pendidikan tinggi dan kualitas tinggi, memiliki kepribadian yang baik. Sementara kualitas layanan menyajikan kebutuhan para pemangku kepentingan dengan cepat dan akurat (Fadhli, 2017).

Peningkatan mutu harus bertumpu pada lembaga pendidikan untuk secara terus menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasinya guna memenuhi tuntutan dan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dalam manajemen peningkatan mutu terkandung upaya-upaya yang harus dilakukan adalah (Wafi, 2018) :

1. Pengendalian proses terjadi di lembaga pendidikan, kurikulum dan administrasi
2. Terkait dengan proses diagnostik dan proses akting pada diagnosis
3. Peningkatan kualitas harus didasarkan pada data dan peristiwa, baik kualitatif maupun kuantitatif
4. Peningkatan kualitas harus berkelanjutan dan berkelanjutan dan berkelanjutan
5. Meningkatkan kualitas harus memberdayakan dan berhubungan dengan semua elemen lembaga pendidikan
6. Peningkatan tujuan yang menunjukkan bahwa sekolah atau madrasah dapat memenuhi siswa, orang tua dan masyarakat.

Mutu seringkali menurun drastis akibat konflik yang terjadi di sebuah lembaga, khususnya lembaga pendidikan yang tidak terlepas dari konflik-konflik internal. Konflik adalah semua yang berhubungan dengan ketidaksepakatan, perselisihan dan pertentangan. Konflik merupakan suatu kegiatan sosial di mana individu berusaha melakukan tujuan mereka oleh lawan dengan ancaman atau kekerasan”.

Konflik nyaris tidak terpisahkan dari kehidupan manusia karena setiap orang pada suatu saat tertentu dapat terlibat konflik (William, 1992). Konflik dapat terjadi antar individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok (Alwi, 2013). Konflik juga merupakan suatu proses dengan mana usaha yang dilakukan oleh A untuk mengimbangi usaha-usaha B dengan cara merintang yang menyebabkan B frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya. Konflik adalah suatu proses sosial di mana individu-individu atau kelompok berusaha memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan dengan ancaman atau kekerasan (Alwi, 2013).

Konflik yang terjadi Raudhatul Athfal (Ra) Al-Kahfi Kota Medan dikhawatirkan justru menurunkan mutu pendidikan. Karena konflik yang terjadi pada umumnya selalu mengarah kepada keterpurukan, kehancuran dan kemerosotan lembaga pendidikan. Untuk itu perlu adanya tindakan-tindakan manajemen konflik agar tidak terjadi efek negatif yang lebih besar lagi. Berdasarkan hal ini lah peneliti terdorong untuk menggali informasi lebih dalam mengenai konflik dan pengaruhnya terhadap kualitas Pendidikan di di Raudhatul Athfal Al-Kahfi Kota Medan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Case Study), yaitu penelitian kepada seorang individu, kelompok, organisasi, lembaga tertentu

(Sugiyono, 2020). Sumber data dan informan pada penelitian ini adalah kepala RA di Raudhatul Athfal (RA) Al-Kahfi Kelurahan Mabar Kecamatan Medan Deli Kota Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi; Observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan tahap reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Ahmadi, 2014). Adapun untuk menetapkan keabsahan data digunakan derajat *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan kepastian (Umar, 2003). Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana Mutu Pendidikan Di Raudhatul Athfal (RA) Al-Kahfi Kota Medan.

RESULTS & DISCUSSION

Analisis Konflik Di Raudhatul Athfal (Ra) Al-Kahfi Kota Medan

Beberapa konflik yang terangkum pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tidak adanya kerja sama, antara yayasan dan kepala RA, yang mana yayasan ini selalu mengambil tindakan langsung ke guru. Sementara guru komplin. Dan guru melaporkan ke Kepala RA, hal itu yang membuat terkadang mengambil tindakan sendiri. Jadi itulah tadi kebijakan tersebut. Kebijakan Kepala RA untuk mengatasi hal-hal tersebut. Ada guru mengeluh :

“saya sampai disini pukul tujuh kurang sepuluh” tapi disitu dibuat tujuh lewat sepuluh, terkadang saya nyapu didalam buk. Ibu itukan tidak nampak saya masuk, hal seperti ini komplin”.

Kepala RA selalu memberikan nasehat-nasehat kepada guru-guru, dan selalu menyampaikan ke yayasan. Dan terkadang yayasan tidak menerima itulah yang bersifat subjektif, karna yayasan mengaku dialah yang paling benar. Guru-guru itu semua salah bertindak, dan Kepala RA selalu mengantisipasinya.

2. Kepala RA berperan dua fungsi. Ibu mengajar di SMP dan RA juga, dulu ibu sisa kan waktu 2 hari di RA sekarang tinggal 1. Namun Kepala RA sudah meminta ke yayasan jika Kepala RA tidak ada dialah yang berhak. Tapi bukan berarti dia berhak, sukanya yayasan memperlakukan guru-guru dan membuat aturan. Namun ada yang tersendiri ada aturan yang dibuat oleh yayasan dan ada yang dibuat oleh Kepala RA, jadi tidak boleh dicampur baur. Tapi inilah kendala yang selalu muncul. Yayasan selalu mencampurkan tugas yang diberikan Kepala RA, dan tuntutan-tuntutan guru itu terkadang tentang kenaikan gaji. Minta pengurangan jam ketika bulan puasa.
3. Tekanan yang diberikan pihak yayasan terhadap murid menjadi salah satu konflik yang timbul. Yang tidak membayar uang mengaji tidak boleh mengikuti ujian. Dan Kepala RA tidak menerima hal itu dari pihak yayasan, lebih baik tahan rapat dan ikutin aja anaknya ujian, itulah kebijaksanaan yang dibuat oleh Kepala RA RA Al-Kahfi Kota Medan.

“Itulah komplin ibu kepada yayasan. Masalah di kuangan selalu, kemudian membuat laporan-laporan yang salah. Laporan yang sudah tidak ada lagi orangnya, ngapain memasukan nama yang tidak ada nama anaknya lagi, sementara anaknya udah diluar kota, tidak perlu lagi dicantumkan namanya, nanti dibilang biar saja lah untuk tambahan gini, bisa untuk ke Depag dan begini-begini. Jadi ini yang selalu bertentangan batin sama ibu, karna ibu kalau yang memang ada dimasukkan, kalau memang tidak ada ya dibuang,

prinsip induk begitu. Karena yayasan ini seharusnya tidak boleh ada didalam yayasan lagi, jadi sekarang ini diperguruan ini seakan-akan ada lagi yayasan, karna kalau yang namanya yayasan ini laporannya harus satu, jadi ini membidangi sekolah MDA RA”.

4. Pihak yayasan juga menyalahi prosedur administrasi dengan mendirikan yayasan diatas yayasan. Hal ini membuat Kepala RA mempertanyakan hal tersebut.

“Yang ibu komplain kan lagi itu yayasan mau membuat taman penitipan anak. Karena nama satu yayasan itu tidak boleh. Beberapa kali minta bantuan. Ditukanginnya sendiri dibuatnya akta notarisnya, bayar 700 ribu di dinas. Karena ibu lihat ada pamphlet sampai ibu photo. Ibu tanya sama Kepala Ranya. Pak apakah bisa di dalam satu yayasan boleh lagi berdiri satu yayasan? Cobak perhatikan sekolah kita itu, ada lagi tulisan SAMANTHIBA ini anak istri tua. Karena ibu yang bertanggung jawab dalam melaporkan segala halnya”.

5. Besaran gaji yang tidak memenuhi dan juga terjadinya penundaan pembayaran gaji yang cukup lama.

“Tentang gaji. Saya sebagai Kepala RA memegang tiga jabatan yaitu RA TPQ MDA digaji 300 ribu. Tapi ibu tidak mempermasalahkan gaji, ya namanya kan keluarga, yang penting sekolah itu berjalan. Yang jadi permasalahannya adalah gaji ibu sampai 20 bulan tidak dibayar, dibayar ketika ada bantuan itu pun hanya dua juta saja di kasih dengan alasan cuma segini yang ada. Awal tahun berdirinya sekolah sampai tahun ke lima itu maju terus, barang kali pada tahun kedelapan itu ada pemerosotan akibat guru yang paling baik meninggal. Jadi guru-gru disitu jadi hilang semangat. Banyak yang berhenti”.

Pada akhirnya, Ketua RA mengundurkan diri sebagai Ketua RA, karena ketidaksesuaian antara aturan yayasan dan prinsip yang dipegang teguh oleh ketua RA. Pemecahan masalah juga tidak ada jalan keluarnya, sehingga hal ini harus terjadi untuk mengatasi konflik yang muncul di sekolah, perlu dilakukan upaya pemecahan masalah melalui sikap kooperatif, pemersatu tujuan, menghindari konflik, memperluas dan menyalurkan energi, menghaluskan atau melunakkan. konflik, kompromi dan perilaku otoriter, Perubahan struktur organisasi.

Terjadinya konflik selama pelaksanaan MBS disebabkan karena keragaman pengetahuan tentang MBS dan banyak faktor potensial yang dapat menyebabkan konflik. pelaksanaan/pelaksanaan MBS adalah peningkatan kualitas pendidikan, value for money, power dan pemberdayaan. potensi sekolah, serta meningkatkan keterlibatan masyarakat (Fisher, 2001).

Dalam manajemen konflik perlu adanya (Pruitt, 2004) :

1. Gaya kepemimpinan Kepala RA dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan menggubakan teori pendekatan kepemimpinan situasional.
2. Upaya Kepala RA dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan meningkatkan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, supervise dan evaluasi, memaksimalkan sarana prasarana untuk menunjang proses pembelajaran dan menjalin kerjasama dengan masyarakat.

3. Faktor pendukung kepemimpinan Kepala RA dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah adanya kepemimpinan Kepala RA yang mampu menciptakan iklim kerjasama yang baik antar personel dalam pengelolaan bersama.

Oleh karena itu, para pemimpin telah diterapkan oleh kepala untuk mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan sekolah di Pelota pada kualitas pendidikan di Raudhaul Athfal (RA) Allahfi Medan City, banyak teori dan hubungan berbagai hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan Model perilaku akan memberikan hasil yang berbeda dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, masalah upaya-upaya kepala untuk mengatasi konflik sekolah ini sangat mendesak karena konflik dapat memiliki dampak signifikan pada kualitas pendidikan dan implementasi kegiatan dinamika pendidikan. Sekolah, juga perlu memiliki penanganan output untuk mengatasi konflik yang terjadi.

Mutu Pendidikan Di Raudhatul Athfal (Ra) Al-Kahfi Kota Medan

Dalam mewujudkan sekolah yang memiliki kualitas yang baik untuk mencapai mutu pendidikan perlu direncanakan dan dilakukan rekayasa dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Dalam hal ini sekolah perlu merumuskan visi, misi, tujuan dan program sekolah yang terintegrasi dalam perencanaan strategis sekolah. Dalam merumuskan visi, misi, tujuan dan program tersebut harus menjawab tentang pertanyaan - pertanyaan seperti :

- a. Bagaimana keadaan sekolah yang ingin diwujudkan di masa yang akan datang?
- b. Produk atau layanan apa yang akan diberikan dalam rangka mewujudkan misi?
- c. Bagaimana suasana sekolah yang kita hendak wujudkan di masa yang akan datang?
- d. Langkah-langkah apa yang perlu kita kembangkan dan perlu kita lakukan dalam mewujudkan kondisi sekolah di masa yang akan datang?

Upaya yang dilakukan dalam mengembangkan budaya yang bermutu di sekolah dengan menanamkan nilai-nilai dan misi madrasah sebagai pedoman, melakukan komunikasi yang baik dengan seluruh warga madrasah baik dengan guru, siswa maupun karyawan, melakukan pengambilan keputusan dengan mufakat bersama sehingga semua kebijakan yang diberikan dapat diterima semua pihak dan dapat terlaksana tanpa adanya keterpaksaan dari salah satu pihak, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di sekolah (Astini, 2020). Upaya kepala AR untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah terlihat dari proses pendidikan. Upaya kepala RA dalam meningkatkan mutu pendidikan didasarkan pada indikator proses antara lain penyediaan lingkungan belajar yang aman, nyaman dan merangsang dalam belajar, pembuatan program sesuai kebutuhan siswa termasuk tahfidzul qur'an, Pembimbing bacaan Al-Qur'an, pelatihan pengabdian, kegiatan ekstrakurikuler, motivasi belajar, reward and punishment bagi guru dan siswa (Hermanto, 2018).

Kepemimpinan kepala dalam meningkatkan kualitas manajemen di Raudhaul Athfal (RA) kota Medan dengan merumuskan visi dan misi sekolah untuk dibangun ke arah fondasi, menghasilkan pengasuh kata-kata yang telah disepakati Disosialisasikan dengan sosialisasi disosialisasikan dengan cara yang menarik dalam strategi yang baik untuk memberdayakan staf pendidikan melalui kerja sama kerja sama, memberikan kemampuan mereka untuk meningkatkan karir mereka dan mendorong partisipasi semua staf pendidikan yang berbeda untuk mendukung program, salah satunya secara administratif, Guru dapat berurusan dengan dalam mencapai prosedur akademik, guru harus memiliki perangkat pembelajaran yang disiapkan sebelum melakukan proses pembelajaran.

Dalam pengembangan mutu sekolah juga perlu dilakukan upaya-upaya seperti berikut ini (Surahyo, 2015):

1. Kepala RA telah membuat kepemimpinannya pada peran dan fungsi kepala keluaran
2. Peran kepemimpinan dalam pengembangan kualitas layanan pembelajaran, yaitu: sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawasan, Pemimpin, Inovasi, Motivasi.
3. Kepala RA memiliki keterampilan pedagogis, keterampilan profesional, keterampilan sosial, keterampilan kepribadian, keterampilan manajemen dan keterampilan bisnis.
4. Kepemimpinan Ketua RA dalam pengembangan kualitas layanan pembelajaran yang diberikan oleh:
 - a. Menjabarkan visi kedalam misi untuk mencapai tujuan
 - b. Kepala RA merumuskan tujuan yang akan dicapai
 - c. Menganalisis tantangan, peluang dan tantangan RA
 - d. Dalam membuat keputusan anggaran kepala RA bermusyawarah dengan pengurus
 - e. Melibatkan dewan guru dalam keputusan penting RA
 - f. Memberikan dan meningkatkan motivasi kerja

Kepemimpinan Kepala RA dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah ialah sebagai berikut (Mansur Hidayat Pasaribu, 2020):

1. Meningkatkan kualitas profesionalisme guru
2. Meningkatkan kaulitaa kelengkapan perlengkapan sekolah
3. Meningkatkan kualiatas dalam sebuah proses pembelajaran
4. Meningkatkan kemampuan prestasi siswa

Untuk meningkatkan mutu perlu adanya implementasi program-program kegiatan seperti diklat dapat meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru. Pembinaan kegiatan ekstrakurikuler dapat menambah wawasan dan soft skill siswa. Pelaksanaan program adiwiyata dimadrasah ditujukan agar adanya kesadaran cinta lingkungan dan sebagai wadah pembelajaran. Komunikasi yang diterapkan kepala madrasah adalah komunikasi interpersonal, dua arah dan feedback. Bentuk motivasi terhadap warga madrasah dipercontohkan dengan performan, profesional, prosedural dan agen of change (Zaini & Syafaruddin, 2020). Disamping itu pula pimpinan sangat bertanggung jawab atas kemungkinan-kemungkinan kegagalan yang terjadi pada seluruh komponen yang ada disekolah, pimpinan di sekolah perlu selalu melakukan kontrol dan evaluasi (Abidin & Sutrisno, 2014). Mutu pendidika mencakup seluruh aspek, begitu pula pada mutu sebuah sekolah. Peningkatan mutu tidak hanya faktor pemimpin dan pendidikanya saja, tapi peserta didik juga menjadi faktor utama. Untuk itu perlu adanya perhatian yang lebih terhadap peserta didik sehingga mampu meningkatkan motivasi mereka (Iryani, 2018).

CONCLUSION

Kepemimpinan kepala RA yang dicampuri oleh yayasan sangat mempengaruhi mutu pendidikan yang ada di Raudhatul Athfal (Ra) Al-Kahfi Kota Medan. Dengan demikian kepala Ra melakukan berbagai upaya agar dapat menjaga mutu yang ada disekolah walaupun yayasan selalu mencampuri kepemimpinan yang dilakukannya di sekolah yaitu: kepala RA mengatasi masalah secara bersama-sama mengikutkan *stakeholder* yang berada di lingkungan sekolah, kepala RA mempersatukan tujuan yang berselisih antara dirinya dengan yayasan, kepala RA berusaha menghindari konflik yang sifatnya negatif yang bisa berdampak pada mutu sekolah tersebut, kepala RA mengembangkan sumber energi terhadap *stakeholder* yang berada dilingkungan sekolah, Kepala RA berusaha megatasi masalah dengan cara memperhalus atau mempermudah

penyelesaian konflik yang terjadi antara dirinya dengan yayasan, kepala RA mengatasi konflik dengan melakukan kompromi dengan yayasan dan akhirnya kepala RA mengatasi konflik yang terjadi antara dirinya dengan yayasan yaitu dengan melakukan pengunduran diri pada bulan februari.

ACKNOWLEDGEMENT

Ucapan terimakasih turut penulis sampaikan kepada Hj. Rawiyah Yus selaku kepala RA di Raudhatul Athfal (Ra) Al-Kahfi Kelurahan Mabar Kecamatan Medan Deli Kota Medan yang telah mengizinkan penulis meneliti di RA dan memberikan informasi seputar kegiatan yang ada di RA serta telah meluangkan waktunya kepada penulis.

REFERENCES

- Abidin, Z., & Sutrisno, S. (2014). Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru di dalam Kelas (Studi Penelitian pada SMA/ sederajat Swasta Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan). *RESEARCH AND DEVELOPMENT JOURNAL OF EDUCATION*, 1(1), 16–25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v1i1.1469>
- Ahmadi, R. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media.
- Alwi. (2013). *Resolusi Konflik dan Negosiasi Bisnis*. BPFE.
- Andiarini, S. E., Arifin, I., & Nurabadi, A. (2018). Implementasi Program Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembiasaan Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 238–244. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22018p238>
- Astini, N. K. S. (2020). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran Tingkat Sekolah Dasar pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Lembaga Penjaminan Mutu STKIP Agama Hindu Amlapura*.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Fisher, S., D. (2001). *Mengelola Konflik: Keterampilan dan Strategi Untuk Bertindak* (Cetakan Pe). The British Council.
- Hermanto, M. (2018). Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Islam. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Social Dan Keislaman*, 3(1). <http://dx.doi.org/10.31604/muaddib.v1i1.471>
- Ikawijaya. (2008). *Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan*. Pt Rineka Cipta.
- Iryani, E. (2018). Hubungan Motivasi Terhadap Kualitas Mutu Lulusan Siswa Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Solear Tangerang (Study Kasus Pada Siswa Berlatar Belakang Anak Pedagang). *Research and Development Journal of Education*, 4(2). <https://doi.org/10.30998/rdje.v4i2.3379>
- Mansur Hidayat Pasaribu, M. F. Z. (2020). Curriculum Planning In Boarding School Tahfizil Qur'an Islamic Center Foundation. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i1.50>
- Pruitt, D. G. (2004). *Teori Konflik Sosial*. pustaka pelajar.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Surahyo. (2015). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Sistem Pendidikan, Permasalahan Dan Pemecahannya. *Jurnal Didaktika Islamika*, 5(1).
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wafi, A. (2018). *Implementasi TQM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Madrasah*.

<http://doi.org/10.31219/osf.io/vpn65>

William, H. (1992). *Bagaimana Mengelola Konflik*. Prenada Media Group.

Zaini, M. F. (2017). Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di MAN 3 Medan. *Tadbir*, 1, 19–26.

Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>