



## IMLEMENTASI FUNGSI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIKAN DAN KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI 2 SEPANG JAYA KECAMATAN KEDATON KOTA BANDAR LAMPUNG

Umi Atiyah<sup>1</sup>, Erjati Abas<sup>2</sup>, Etika Pujianti<sup>3</sup>

IAI An Nur Lampung, Indonesia

Email : umiatiyah13@gmail.com

### Abstract:

Many State Elementary Schools are in the public spotlight regarding the quality of human resources, especially at SDN 2 SDN 2 Sepang Jaya, Labuhan Ratu Bandar Lampung District, 2021/2022 Academic Year, this is because in addition to being very large in number, the quality of human resource management has so far have not been able to align with other general education. It is necessary to implement a strategy, one of which is the continuous implementation of Planning, Organizing, Actuating, Human Resources. The focus of this research is Human Resource Management which is applied at SDN 2 SDN 2 Sepang Jaya, Labuhan Ratu Bandar Lampung District, 2021/2022 Academic Year, in this case includes: Planning for recruitment of personal approaches and selections that are not relevant to educational background. Aspects of the comparison, among others, comparisons of management of Human Resources Recruitment, Organizing Placements, Mobilizing human resources, and management The most important subjects in this study are the principal, teachers, school committees of the school, which have many similarities and differences in several aspects. Therefore, it is mandatory and is expected to become a treasure and input for the SDN 2 SDN 2 Sepang Jaya School, Labuhan Ratu Bandar Lampung District, for the 2021/2022 Academic Year.

**Keywords:** *principal management, performance of educators*

### Abstrak:

Banyak Sekolah Dasar Negeri yang menjadi sorotan masyarakat terkait kualitas sumber daya manusia khususnya di SDN 2 SDN 2 Sepang jaya Kecamatan Labuhan Ratu Bandar Lampung Tahun Ajaran 2021/2022, hal ini karena di samping jumlahnya yang sangat banyak namun kualitas pengelolaan sumber daya manusianya sampai sejauh ini belum mampu sejajar dengan pendidikan umum lainnya. Perlu melaksanakan setrategi yang salah satunya adalah pelaksanaan Planning, Organizing, Actuating, Sumber Daya manusia secara kontinu. Fokus penelitian ini adalah Manajemen Sumberdaya Manusia yang diterapkan di SDN 2 SDN 2 Sepang jaya Kecamatan Labuhan Ratu Bandar Lampung Tahun Ajaran 2021/2022, dalam hal ini meliputi: Perencanaan rekrutmen pendekatan personal dan seleksi yang tidak relevan dengan latar

belakang pendidikan. Aspek perbandingan itu diantaranya, perbandingan manajemen Perencanaan Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Pengorganisasian Penempatan, Penggerakan sumber daya manusia, dan manajemen Subjek terpenting dalam penelitian ini adalah kepala Sekolah, guru-guru, komite sekolah dari sekolah tersebut, memiliki banyak persamaan dan perbedaan di beberapa aspek oleh karenanya wajib serta diharapkan dapat menjadi khazanah dan masukan bagi Sekolah SDN 2 SDN 2 Sepang jaya Kecamatan Labuhan Ratu Bandar Lampung Tahun Ajaran 2021/2022.

**Kata kunci:** *manajemen kepala sekolah, kinerja tenaga pendidik*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi di lembaga pendidikan adalah keberadaan Sumber Daya Manusia yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa (Latifah et al., 2021). Mengantisipasi hal ini Manajemen Sumber Daya Manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Mujiyatun, 2021).

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan Sumber Daya Manusia salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Management* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang *Human resource management*, untuk menghindari miskonsepsi maka dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep dasar manajemen Sumber Daya Manusia yang mengarah pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Beberapa pakar Management Sumber Daya Manusia memberikan pandangan yang beragam tentang Management Sumber Daya Manusia. Ivancevich menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie*” atau ” manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas (Mahyuddin, 2020).

Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian tersebut posisi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh faktor-faktor lain dilihat dari nilai sumbangannya terhadap lembaga pendidikan (sekolah). Seorang pendidik dan tenaga kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan terhadap sekolah, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata rantai keutuhan sistem sekolah itu untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Hal ini senada dengan pengertian pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana yang diungkapkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yakni: Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia; Pada konteks manajemen sumber daya manusia disekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada disekolah (Nangimah, Milatun, Mujiyatun, 2021).

Rekrutmen sumber daya manusia; Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi oleh para pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon (Adib, 2021).

Orientasi dan Penempatan; Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai. Keyakinan-keyakinan dan lain-lain. Selanjutnya setelah dilakukan orientasi maka yang harus dilakukan sekolah adalah melaksanakan penempatan yaitu sebagai proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama

untuk pegawai sekolah yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*) dan penurunan jabatan (*demosi*) atau bahkan pemutusan hubungan kerja bagi pegawai yang telah bekerja.

Pengelolaan dan Perencanaan Karir; Pengelolaan dan perencanaan karier bagi organisasi sekolah merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan kariernya dan sekaligus juga penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi.

Kompensasi; Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Dessler menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi Management Sumber Daya Manusia yakni, sebagai berikut:

1. *Perencanaan*. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
2. *Pengorganisasian*. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. *Penyusunan staf*. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan
4. *Kepemimpinan*. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
5. *Pengendalian*. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

Konsep manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan harus diarahkan untuk merumuskan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu pendidik dan tenaga kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya, sehingga lembaga pendidikan mempunyai sumber daya manusia yang berkualifikasi baik dari segi kompetensi maupun profesionalisme.

Tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, mendukung pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi pada satuan pendidikan (sekolah). Sekolah pada hakekatnya terdiri dari struktur pendidik dan tenaga kependidikan, di mana setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki spesifikasi

tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat memadai, dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas mereka merupakan hal yang sangat signifikan sehingga berpotensi untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat membidani lahirnya peserta didik yang berkualitas.

Sekolah diyakini mampu mengintegrasikan kematangan religius dan keahlian ilmu moderen kepada peserta didik sekaligus. Kehadiran sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam setidaknya-tidaknya mempunyai empat latar belakang, yaitu: (1) Sebagai manifestasi dan realisasi pembaharuan sistem pendidikan Islam. (2) Usaha penyempurnaan terhadap sistem pesantren kearah suatu sistem pendidikan yang lebih memungkinkan lulusannya untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan sekolah umum, misalnya masalah kesamaan kesempatan kerja dan perolehan ijazah.(3) Adanya sikap mental pada sementara golongan umat Islam, khususnya santri yang terpukau pada barat sebagai sistem pendidikan mereka. (4) Sebagai upaya untuk menjembatani antara sistem pendidikan tradisional yang dilakukan oleh pesantren dan sistem pendidikan modern dari hasil akulturasi.

Sebagai lembaga pendidikan keislaman, Sekolah memiliki nilai eksotik yang membedakan dengan lembaga pendidikan pada umumnya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki subkultur unik, berupa nilai-nilai keadaban, kekulturan, serta warisan khazanah intelektual Islam yang termanifestasikan dalam literatur klasik yang menjadi tradisi keilmuannya.

Salah satu persoalan sekolah yang hingga kini masih belum terselesaikan adalah kondisi manajemen sekolah yang cukup memprihatinkan, baik dari segi kualitas dan kinerja guru, sistem manajemen dan administrasi, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja staf, dan sebagainya. Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup dalam proses saling berkaitan erat satu sama lain dan bermuara pada terwujudnya manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup dan keterampilan hidup. Prosesnya bersifat kompleks dikarenakan interaksi di antara berbagai aspek tersebut, seperti kepala sekolah/sekolah, guru, bahan ajar, fasilitas, kondisi siswa, kondisi lingkungan, metode mengajar yang digunakan, sistem manajemen sekolah yang diterapkan dan dukungan orangtua/masyarakat tidak selamanya memiliki sifat dan bentuk yang konsisten yang dapat dikendalikan. Hal ini mengakibatkan penjelasan terhadap fenomena pendidikan bisa berbeda-beda baik karena waktu, tempat maupun subjek yang terlibat dalam proses. Dalam proses pendidikan tersebut di atas, kepala sekolah menempati posisi yang menentukan. Ibarat sebuah mobil, kepala sekolah merupakan motor penggerak pendidikan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang penulis lakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2018). Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya (Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 1997). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara dan juga metode dokumentasi (Mardalis, 2014). Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif menurut Sugiono, dibagi kedalam tiga tahap, yaitu : reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data (Moleong, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Pengrekrutan tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN 2 Sepang Jaya dilakukan dengan cara pengrekrutan dengan cara memberikan pengumuman dan penjangkaran karyawan dengan memberikan kesempatan kepada calon pegawai yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran ke sekolah. Penyeleksian yang tepat yang sesuai dengan kebutuhan serta latar belakang pendidikan yang sesuai dari pelamar dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diharapkan.

Pengorganisasian Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SDN 2 Sepang Jaya pada awal Tahun pelajaran 2021/2022 masih belum sesuai dengan keahlian dan ijazah yang dimiliki, itu semua dikarenakan keterbatasan tenaga pendidik dan kependidikan yang masih kurang, namun dengan berjalannya waktu dan manajemen yang baik dari kepala sekolah dan dibantu dengan adanya pengrekrutan tenaga honorer menjadi tenaga P3K, manajemen pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan di SDN 2 Sepang Jaya semakin baik. Guru yang mengajar sudah sesuai dengan keahlian dan ijazah yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di SDN 2 Sepang Jaya.

Tenaga pendidik dan kependidikan dengan selalu memantau dari absensi kehadiran, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, dan lojalitas terhadap waktu, tenaga, maupun pemikiran yang dapat menunjang kinerja mereka baik pada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya.

Dalam melakukan pengawasan kepada para Pendidik Kepala Sekolah membuat pengawasan kepada tenaga Pendidik dan

Kependidikan dengan cara penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap semester, sebagai tenaga pendidik, seorang guru juga harus memberikan laporan tentang perkembangan siswanya kepada kepala sekolah secara rutin. SDN 2 Sepang Jaya juga sama dengan sekolah lain, dimasa pandemi Covid- 19 melakukan pembelajaran secara daring, dalam rangka melakukan pengawasan kepada siswa, seorang guru memberikan tugas dan mengabses siswa secara daring setiap hari, kemudian setiap bulan guru membuat laporan hasil pembelajaran daring yang dilakukan kepada kepala sekolah berupa laporan pembelajaran daring. Dengan manajemen pengawasan seperti ini maka pelaksanaan pendidikan akan berjalan dengan baik.

Dengan Pengrekrutan, pengorganisasian, dan pengawasan manajemen yang tepat pelaksanaan pendidikan di SDN 2 Sepang Jaya tahun pelajaran 2021/2022 dapat berjalan dengan baik dan kondusif meningkat dari tahun - tahun sebelumnya, baik itu dari jumlah murid, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

## **KESIMPULAN**

Pada Sekolah SDN 2 Sepang Jaya Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2021/2022 berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan sekolah. Demikian pula pada Sejarah Sekolah SD Negeri 2 Sepang Jaya Tahun Pelajaran 2021/2022 pada dasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan karena setiap perencanaan sangat hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan sekolah itu sendiri.

Pada Sekolah SDN 2 Sepang Jaya Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung, data temuan menunjukkan bahwa di Sekolah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau Sumber Daya Manusia yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik. Demikian halnya yang terjadi dalam sistem pengorganisasian di Sejarah Sekolah SD Negeri 2 Sepang Jaya Tahun Pelajaran 2021/2022 tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada SDN pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan

panduanya sudah ada pada kebijakan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Pusat. Pada Sekolah SDN 2 Sepang Jaya Kecamatan Labuhan Ratu Kota Bandar Lampung, data temuan menunjukkan bahwa di Sekolah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau Sumber Daya Manusia yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik. Demikian halnya yang terjadi dalam sistem pengorganisasian di Sejarah Sekolah SD Negeri 2 Sepang Jaya Tahun Pelajaran 2021/2022 tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada SDN pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduanya sudah ada pada kebijakan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Pusat.

Pada Sekolah SDN 2 Sepang Jaya Tahun Pelajaran 2021/2022 kegiatan ini kurang berjalan secara optimal dimana adanya temuan data yang menunjukkan bahwa pimpinan sekolah ini secara formal tidak memintakan laporan yang tertulis sebagai pertanggung jawaban atas kegiatan yang telah dilakukan, dan secara informal pimpinan pun tidak memintakan penjelasan secara lisan atau secara langsung atas apa yang telah dilaksanakan oleh komponen yang ada di sekolah ini. Kegiatan pengawasan atau monitoring yang dilakukan oleh pimpinan di sekolah ini tidak berjalan maksimal dalam hal membimbing atau mengarahkan dengan memberikan masukan atau saran untuk mendapatkan langkah-langkah yang lebih baik. Begitupun pada Sejarah Sekolah SDN 2 Sepang Jaya Tahun Pelajaran 2021/2022 . Aspek pengawasan ini juga tidak berbeda dengan yang terjadi di Pada Sekolah SD NEGERI 2 Sepang Jaya Tahun Pelajaran 2020/2021 dimana pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah lebih banyak bersifat informal. Sedangkan yang bersifat formal dalam rangka untuk pertanggung jawaban aktivitas madrasah tidak berjalan dengan baik dalam rangka tertib administrasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adib, A. (2021). Metode Pembelajaran Di Pondok Pesantren. *Metode Pembelajaran Kitab Kuning Di*, 7(01), 232–246.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. (1997). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). *Kepemimpinan Kepala*

Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107–108.

Mahyuddin032, M. (2020). Peran Strategis IAIN Ambon dan IAKN Ambon Dalam Merawat Toleransi Sosial dan Moderasi Beragama di Ambon Maluku. *KURIOSITAS: Media Komunikasi Sosial Dan Keagamaan*, 13(1), 103–124. <https://doi.org/10.35905/kur.v13i1.1410>

Mardalis. (2014). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.

Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Mujiyatun. (2021). *Pendidikan Islam Berbasis Multikulturalisme Untuk Harmonisasi Sosial (Penerapan Pendekatan Kebudayaan Dalam Studi Islam)*. 7(1), 11–28.

Nangimah, Milatun, Mujiyatun, F. M. (2021). *Manajemen Marketing Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan*. 7(2), 90–110.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan Rnd)*. Alfabeta.