



Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Non Formal di Bimba AIUEO

Deti Rostini¹, Emay Mastiani², Yeni Suhaeni³, Ria Restu Ramadhanty⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

E-mail: detirostini@uninus.ac.id, emay.mastiani@gmail.com, yenisuhaeni3@gmail.com,
riaresturahma@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-01 Keywords: <i>Management; Human Resources; Non-Formal.</i>	This research is motivated by the problem that the Academic management system at AIUEO Bimba is not yet effective and efficient. In addition, information about Bimba is also not dynamic. The purpose of this study was to determine the management of non-formal human resource development at Bimba AIUEO. The research method used in this research is qualitative research. The results of the research show that Human Resources have a very important role and absolutely must exist in the organization and be developed in harmony with advances in science and technology. The success or failure of organizational goals depends heavily on the ability of human resources to carry out their duties, including achieving the goals of non-formal educational institutions such as Bimba AIUEO. As an organization, Bimba AIUEO as an organization is a unit consisting of parts of people and so on in an association or group to achieve a certain goal. The AIUEO Bimba Institute helps build a strong foundation for children to prepare to enter the formal education system later that day.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-01 Kata kunci: <i>Manajemen; Sumber Daya Manusia; Non Formal.</i>	Penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan bahwa sistem pengelolaan Akademik pada bimba AIUEO belum efektif dan efisien. Disamping itu informasi mengenai bimba juga belum dinamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia non formal di Bimba AIUEO. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tugas-tugasnya termasuk dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan non formal seperti Bimba AIUEO. Sebagai sebuah organisasi, Bimba AIUEO sebagai sebuah organisasi merupakan kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian orang dan sebagainya dalam suatu perkumpulan atau kelompok demi mencapai suatu tujuan tertentu. Lembaga Bimba AIUEO membantu membangun dasar yang kuat bagi anak-anak dalam mempersiapkan diri untuk memasuki sistem pendidikan formal di kemudian hari.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan non-formal memainkan peran penting dalam melengkapi pendidikan formal di sekolah dan mendukung perkembangan anak-anak. Menyadari pentingnya pendidikan non-formal, orang tua sering mencari lembaga bimbingan belajar untuk membantu anak-anak mereka dalam memperoleh pengetahuan tambahan dan keterampilan di luar kurikulum sekolah. Salah satu lembaga bimbingan belajar terkenal di Indonesia adalah Bimba AIUEO.

Bimba AIUEO sebagai sebuah organisasi merupakan kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian orang dan sebagainya dalam suatu perkumpulan atau kelompok demi mencapai suatu tujuan tertentu (Supriani, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian

dari organisasi perlu dikelola secara berkelanjutan untuk terus belajar dan meningkatkan kinerjanya dengan mendalami penguasaan keahlian dan juga memperluas pengetahuannya, sehingga dapat dimanfaatkan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Ajabar sebagaimana dikutip (Ulfah, 2022) bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati sebagaimana dikutip (Arifudin, 2018) bahwa manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.) Sedangkan menurut Sinambela sebagaimana dikutip (Nadeak, 2020) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai,

buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengetahuan telah diidentifikasi sebagai elemen penting bagi kelangsungan hidup organisasi di era yang dinamis dan kompetitif seperti sekarang ini. Oleh sebab itu, menurut bahwa (Darmawan, 2021) kondisi tersebut menyiratkan bahwa mengelola pengetahuan sama pentingnya dengan aset lainnya. Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan memberikan dampak baik bagi aset lain pada organisasi yang ikut mengalami peningkatan dan perbaikan kinerja.

Menurut (Tanjung, 2022) bahwa sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tugas-tugasnya. Namun, selain sumber daya manusia yang menjadi faktor utama dalam berhasil atau tidaknya tujuan organisasi, faktor lain yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yaitu kualitas sumber daya manusianya itu sendiri termasuk juga pada lembaga pendidikan non formal.

Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilakukan secara teratur, dengan sadar dilakukan, tetapi tidak terlalu ketat mengikuti peraturan-peraturan yang tetap, seperti pada pendidikan formal di sekolah (Hanafiah, 2022). Karena pendidikan nonformal pada umumnya dilaksanakan tidak dalam lingkungan fisik sekolah, maka pendidikan nonformal diidentik dengan pendidikan luar sekolah. Oleh karena itu, menurut (Wahyuni, 2020) bahwa pendidikan non-formal dilakukan diluar sekolah, maka sasaran pokok adalah anggota masyarakat. Sebab itu program pendidikan nonformal harus dibuat sedermikian rupa agar bersifat luwes tetapi lugas, namun tetap menarik minat para konsumen pendidikan.

Menurut (Anwar, 2017) menjelaskan bahwa pendidikan nonformal adalah meningkatkan kualitas manusia Indonesia dengan iman dan taqwa, berbudi pekerti luhur, berpendidikan, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, dan mandiri. Pendidikan nonformal juga bertujuan untuk dapat memberikan layanan pendidikan sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal, serta mengembangkan potensi peserta didik dalam pengetahuan, keterampilan fungsional, sikap, dan kepribadian professional.

Menurut (Ahmad, 2022) bahwa fungsi pendidikan nonformal adalah sebagai pelengkap, tambahan, dan pengganti pendidikan formal. Pendidikan nonformal juga berperan dalam membantu masyarakat dalam bidang pendidikan dan pekerjaan. Penilaian pendidikan nonformal dilakukan secara berkelanjutan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan, proses kegiatan, dan pengembangan pendidikan nonformal.

Berdasarkan pandangan (Pangestu, 2022) menjelaskan bahwa, strategi manajemen pendidikan nonformal meliputi empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Perencanaan melibatkan penentuan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk siapa yang terlibat, kapan, di mana, dan juga bagaimana melakukannya. Pengorganisasian berfokus pada pengumpulan dan pengaturan sumber daya manusia agar tujuan dapat dicapai secara efektif. Penggerakan melibatkan upaya untuk menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja serta memanfaatkan fasilitas yang ada. Pengawasan melibatkan pengamatan dan pengukuran kegiatan operasional serta hasilnya untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bimba AIUEO adalah lembaga bimbingan belajar yang didirikan pada tahun 1984 oleh seorang pendidik Indonesia bernama Murti Bunanta. Lembaga ini memiliki fokus utama dalam memberikan bimbingan belajar bagi anak-anak usia dini, yaitu anak-anak usia 2 hingga 6 tahun. Menurut (Ruli, 2019) mengemukakan bahwa Bimba AIUEO adalah lembaga pendidikan nonformal di Indonesia yang menyediakan program pendidikan anak usia dini. Bimba AIUEO merupakan singkatan dari "Bimbingan Belajar Anak Indonesia Al-Qur'an Iqra English and Olympiad". Program ini didesain khusus untuk anak-anak usia 2 hingga 6 tahun dengan tujuan untuk mengembangkan potensi anak secara holistik, termasuk dalam hal kecerdasan, keterampilan, moral, dan nilai-nilai agama.

Bimba-AIUEO adalah suatu Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal menggunakan program Bimba dibawah naungan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia. Bimba singkatan dari bimbingan Minat Baca dan belajar Anak. Sesuai dengan namanya jelas bahwa Bimba bukan les atau kursus membaca tetapi suatu program bimbingan minat baca dan minat belajar untuk anak. meskipun bukan les atau kursus membaca yang berorientasi pada hasil atau kemampuan, bimba dapat meningkatkan

kemampuan membaca anak secara luar biasa, melalui program bimbingan minat baca dan minat belajar anak.

BIMBA AIUEO menggunakan metode pembelajaran yang berbasis pada pendekatan bermain dan berbahasa. Mereka mengembangkan program pendidikan yang dirancang untuk membantu anak-anak untuk mengembangkan keterampilan berbicara, membaca, menulis, dan berhitung secara menyenangkan. Penelitian ini mengangkat permasalahan bahwa sistem pengelolaan Akademik pada biMBA AIUEO belum efektif dan efisien. Disamping itu informasi mengenai biMBA juga belum dinamis.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan manajemen pengembangan sumber daya manusia non formal di Bimba AIUEO. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Arifudin, 2023) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Tanjung, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Nurbaeti, 2022) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

A. Observasi

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Hanafiah, 2021). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan juga kondisi subyek penelitian (Arifudin, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia non formal di Bimba AIUEO.

B. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Arifudin, 2019).

C. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Ulfah, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Supriani, 2022) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu manajemen pengembangan sumber daya manusia non formal di Bimba AIUEO. Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2021) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan juga wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang manajemen pembiayaan di BIMBA AIUEO, Sistem Franchise di BIMBA AIUEO, dan Kontribusi BIMBA AIUEO dalam Pendidikan Non-Formal.

A. Manajemen Pembiayaan di BIMBA AIUEO

Manajemen memegang peranan penting dalam ruang lingkup pendidikan karena menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan perencanaan yang matang, suatu pekerjaan tidak akan berantakan dan tidak terarah. Menurut (Arifudin, 2022) bahwa perenca-

naan pada proses pembelajaran yang matang dan di susun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan pembelajaran.

Dalam hal ini sekolah sudah merencanakan secara bertahap dalam proses manajemen pengembangan sumber daya manusia non formal di Bimba AIUEO. Hal ini seperti dinyatakan G.R Terry dalam (Hadiansah, 2021) menyatakan bahwa manajemen yakni usaha-usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain, suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan juga pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain nya.

Dalam manajemen pembiayaan, BIMBA AIUEO memiliki dua model pembiayaan, yaitu untuk mitra aktif dan mitra pasif. Bagi mitra aktif, investasi yang diperlukan sebesar Rp 30 juta dengan pembagian hasil sebesar 90%. Dengan membayar biaya ini, mitra aktif mendapatkan hak untuk mengendalikan operasional BIMBA AIUEO di wilayah tertentu sesuai dengan standar AIUEO. Biaya tersebut mencakup fasilitas seperti karpet, modul, spanduk, banner, serta pelatihan bagi guru dan kepala unit. Mitra aktif juga berhak mendapatkan 90% dari hasil yang diperoleh. Sementara itu, bagi mitra pasif, investasi yang diperlukan sebesar Rp 150 juta dengan kontrak selama 5 tahun. Sebagai mitra pasif, mereka akan mendapatkan 1% dari hasil yang diperoleh. Dalam hal ini, mitra pasif tidak terlibat dalam pengelolaan operasional BIMBA AIUEO seperti mitra aktif.

Pembiayaan yang dikelola oleh BIMBA AIUEO merupakan sumber pendapatan bagi lembaga tersebut. Model pembiayaan ini memberikan kesempatan kepada mitra aktif dan pasif untuk berpartisipasi dalam bisnis pendidikan non-formal, serta memastikan adanya dana yang cukup untuk menjalankan operasional dan juga pengembangan BIMBA AIUEO.

B. Sistem Franchise di BIMBA AIUEO

Pelaksanaan pembelajaran merupakan proses kegiatan belajar mengajar yang juga berperan dalam menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Pelaksanaan pem-

belajaran adalah proses yang didalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru dan peserta didik dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar (Mawati, 2023). Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru dan juga peserta didik merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan.

BIMBA AIUEO adalah sebuah lembaga bimbingan belajar anak yang mengimplementasikan sistem franchise. Dalam sistem ini, BIMBA AIUEO memberikan hak kepada mitra aktif untuk mengelola operasional BIMBA AIUEO di wilayah tertentu sesuai dengan standar AIUEO. Dengan membayar biaya franchise, mitra aktif dapat menggunakan merek, program, dan pengalaman BIMBA AIUEO dalam menjalankan bisnis bimbingan belajar anak usia dini. Syarat dan ketentuan franchise BIMBA AIUEO tidaklah khusus, namun tenaga pengajar diharapkan memenuhi beberapa syarat, seperti wanita berusia antara 18 hingga 40 tahun, minimal memiliki pendidikan SMA atau setara, memiliki minat dan kecintaan dalam dunia pendidikan, mampu berinteraksi dengan anak-anak, serta memiliki kemauan untuk terus belajar.

Dengan adanya sistem franchise, BIMBA AIUEO dapat mengembangkan jaringan mitra aktif yang dapat membantu dalam menyediakan layanan bimbingan belajar kepada anak-anak usia dini di berbagai wilayah.

C. Kontribusi BIMBA AIUEO dalam Pendidikan Non-Formal

BIMBA AIUEO memiliki kontribusi yang signifikan dalam pendidikan non-formal, khususnya dalam memberikan bimbingan belajar kepada anak-anak usia dini (Sinurat, 2022). Dengan pendekatan bermain dan berbahasa, BIMBA AIUEO membantu anak-anak mengembangkan keterampilan berbicara, membaca, menulis, berhitung, serta mengenal lingkungan sekitar mereka. Melalui program-program yang disediakan, BIMBA AIUEO membantu anak-anak dalam mengoptimalkan potensi kognitif dan sosial mereka sejak usia dini. Selain itu, BIMBA AIUEO juga memberikan pelatihan kepada guru dan kepala unit di berbagai wilayah, sehingga meningkatkan kompetensi mereka dalam memberikan pendidikan non-formal yang berkualitas. Dengan adanya pelatihan ini, guru dan kepala unit dapat memberikan bimbingan yang efektif kepada anak-anak serta

mengelola operasional BIMBA AIUEO dengan baik.

Dalam konteks pendidikan non-formal, BIMBA AIUEO juga berperan dalam mengisi kesenjangan pendidikan yang mungkin tidak tercakup dalam sistem pendidikan formal. Lembaga ini memberikan kesempatan kepada anak-anak usia dini yang belum masuk sekolah formal untuk mendapatkan pendidikan awal yang penting dalam perkembangan mereka. Dengan demikian, BIMBA AIUEO membantu membangun dasar yang kuat bagi anak-anak dalam mempersiapkan diri untuk memasuki sistem pendidikan formal di kemudian hari.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pembiayaan yang dikelola oleh Bimba AIUEO merupakan sumber pendapatan bagi lembaga tersebut.
2. Setelah melakukan transaksi pembiayaan franchise, mitra aktif dapat menggunakan merek, program, dan pengalaman Bimba AIUEO dalam menjalankan bisnis bimbingan belajar anak usia dini.
3. Bimba AIUEO memiliki kontribusi yang signifikan dalam pendidikan non-formal, khususnya dalam memberikan bimbingan belajar kepada anak-anak usia dini.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka penyusun memberi saran untuk mendukung manajemen pada pengelolaan Bimba dibutuhkan sistem informasi Akademik bimba AIUEO yaitu seiring dengan berkembangnya teknologi Android, penulis berharap akan ada pengembangan lanjutan untuk aplikasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad. (2022). Literatur Review: Tren Perkembangan Pendidikan Non-Formal di Indonesia. *Jurnal Pendidikan.*, 7(2), 76–82.
- Anwar. (2017). Pendidikan Non Formal dalam Meningkatkan Keterampilan Anak Jalanan. Prodi PAI Tarbiyah. *Prodi PAI Tarbiyah, STAIN Kediri*, 1(1), 31–42.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2022). *Perkembangan Peserta Didik (Tinjauan Teori-Teori Dan Praktis)*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Arifudin, O. (2021). Implementasi Sistem penjaminan mutu internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Program Studi. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan)*, 2(1), 1–11.
- Arifudin, O. (2020). Manajemen Perguruan Tinggi Era Revolusi 4.0 Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Nasional. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan)*, 2(1), 1–8.
- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 161–169.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model, Teknik Dan Impementasi"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hanafiah, H. (2022). Implementation Of Character Strengthening In Boarding School Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(2), 49–54.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220.
- Mawati, A. T. (2023). Dampak Pergantian Kurikulum Pendidikan Terhadap Peserta Didik Sekolah Dasar. *Jurnal Primary Edu*, 1(1), 69–82.

- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nurbaeti, N. (2022). Penerapan Metode Bercerita Dalam Meningkatkan Literasi Anak Terhadap Mata Pelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Tahsinia*, 3(2), 98–106.
- Pangestu. (2022). Strategi Pembelajaran Fun Learning di biMBA AIUEO, Kota Cilegon. *Jurnal AUDHI*, 5(1), 8-14.
- Ruli. (2019). Aplikasi Modul Pembelajaran Berbasis Interactive Multimedia Learning Pada Paud Garasi Jakarta Menggunakan Metode Mimba – AIUEO. *Jurnal IKRA-ITH Informatika*, 3(2), 33-42.
- Sinurat, J. (2022). *Pengembangan Moral & Keagamaan Anak Usia Dini*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Supriani, Y. (2023). Partisipasi Orang Tua Dalam Pendidikan Anak Usia Dini. *Plamboy Edu*, 1(1), 95–105.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161.
- Ulfah, U. (2020). Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Tahsinia*, 1(2), 138–146.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyuni. (2020). Penerapan Media Flash Card untuk Meningkatkan Hasil Belajar Tema “Kegiatanku”. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 4(1), 9-16.