|  |  |
| --- | --- |
| Volume 3, Nomor 2November 2022(45-49) | **TRANSFORMASI KOMUNIKASI DIGITAL DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI KINERJA KARYAWAN MELALUI PENDEKATAN BUDAYA: STUDI KASUS PADA HAI SCHOOL INDONESIA** Lailatul Himni1, Helsi Zulfan Ramadani 21,2 Program Studi Produksi Media, Fakultas Seni Rupa dan Desain, Institut Seni Indonesia Padang Panjang.e-mail : lailatulhimni@gmail.com |
|  |

**ABSTRAK**

Komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam menunjang kinerja organisasi, terutama di lembaga pendidikan seperti Hai School Indonesia yang berlokasi di Kota Padang. Dalam era digital, pemanfaatan teknologi komunikasi digital telah membawa dampak signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan komunikasi digital di Hai School Indonesia serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan kualitatif berbasis studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan observasi partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital, seperti aplikasi pesan instan, email, dan platform manajemen tugas berbasis cloud, meningkatkan efisiensi komunikasi, kolaborasi antar divisi, dan fleksibilitas kerja. Namun, tantangan seperti kesenjangan keterampilan teknologi dan gangguan kualitas komunikasi menjadi hambatan dalam penerapan optimal teknologi tersebut. Budaya komunikasi yang inklusif dan menghargai keberagaman ditemukan berperan penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi Hai School Indonesia dan lembaga pendidikan lain untuk memaksimalkan penggunaan teknologi digital guna meningkatkan kualitas komunikasi dan kinerja organisasi.

**Kata kunci:** Cerita Bergambar, Curiosity, Edukasi, Mental, Perlindungan Diri

***ABSTRACT***

*Effective communication is an important element in supporting organizational performance, especially in educational institutions such as Hai School Indonesia located in Padang City. In the digital era, the use of digital communication technology has had a significant impact on employee efficiency and effectiveness. This study aims to explore the application of digital communication at Hai School Indonesia and its impact on employee performance. With a qualitative approach based on case studies, data were collected through in-depth interviews, focus group discussions (FGDs), and participant observation. The results of the study indicate that the use of digital technology, such as instant messaging applications, email, and cloud-based task management platforms, improves communication efficiency, collaboration between divisions, and the smallest work. However, challenges such as technological skills gaps and disruptions in communication quality are obstacles to the optimal application of this technology. An inclusive communication culture that respects diversity plays an important role in supporting human resource development and creating a productive work environment. This study provides strategic recommendations for Hai School Indonesia and other educational institutions to maximize the use of digital technology to improve communication quality and organizational performance.*

***Keyword*:** *Picture Story, Curiosity, Education, Mental, Self-Protection*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan, di mana efisiensi dan efektivitas aliran informasi antara berbagai pihak sangat berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan. Dalam era digital saat ini, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa perubahan yang signifikan dalam cara komunikasi antar individu dan antar unit organisasi [1]. Di lembaga pendidikan seperti Hai School Indonesia, yang berlokasi di Kota Padang, pemanfaatan teknologi digital dalam komunikasi internal menjadi hal yang tidak terhindarkan, mengingat peran teknologi dalam mempermudah akses informasi, koordinasi, dan kolaborasi antar karyawan.

Hai School Indonesia, sebagai lembaga pendidikan swasta yang fokus pada layanan bimbingan belajar, mengimplementasikan berbagai inovasi teknologi guna mendukung kegiatan operasional dan meningkatkan kualitas pengajaran. Namun, seiring dengan adopsi teknologi digital dalam komunikasi internal, terdapat tantangan dalam memastikan bahwa teknologi tersebut dapat digunakan secara optimal untuk mendukung kinerja karyawan[2]. Penggunaan berbagai platform komunikasi digital, seperti aplikasi pesan instan, sistem manajemen tugas berbasis cloud, dan platform kolaborasi lainnya, menjadi salah satu solusi yang diterapkan dalam mendukung komunikasi antar karyawan[3]. Meskipun demikian, efektivitas komunikasi digital tersebut sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pemahaman dan keterampilan teknologi yang bervariasi di antara karyawan, serta potensi gangguan dalam kualitas pesan yang disampaikan melalui media digital.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan komunikasi digital dalam organisasi dapat meningkatkan efisiensi waktu, mempercepat aliran informasi, dan mendukung kolaborasi lintas departemen[4]. Namun, tantangan yang muncul adalah bagaimana memaksimalkan potensi teknologi digital ini untuk meningkatkan kinerja individu dan tim dalam organisasi, terutama dalam konteks lembaga pendidikan yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan komunikasi digital di Hai School Indonesia, dengan fokus pada dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas operasional mereka.

Pengaruh budaya dalam komunikasi sangat penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja, termasuk di Hai School. Komunikasi yang efektif mencerminkan nilai-nilai dan norma budaya yang berlaku di organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkolaborasi[5]. Dalam organisasi pendidikan seperti Hai School, pemahaman terhadap budaya organisasi yang inklusif dan menghargai keberagaman menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, penerapan komunikasi yang berbasis budaya yang kuat dapat memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan kompetensi SDM yang lebih baik.

Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan transparan memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang[6]. Dalam konteks Hai School, di mana interaksi antar individu sangat penting, komunikasi yang baik membantu membangun kepercayaan antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, serta dengan pihak eksternal. Pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada aspek teknis atau pengetahuan, tetapi juga pada kualitas hubungan interpersonal yang dapat dibangun melalui komunikasi yang efektif, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada[7].

Lebih lanjut, budaya komunikasi yang positif di tempat kerja dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja[8]. Melalui komunikasi yang sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi, seperti saling menghormati, kerja sama, dan keadilan, karyawan merasa lebih dihargai dan lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan serta memberikan kontribusi terbaik mereka[9]. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di Hai School, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, pengembangan SDM melalui budaya komunikasi yang tepat juga membantu dalam mengurangi konflik dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Komunikasi yang tidak hanya efektif, tetapi juga sensitif terhadap perbedaan budaya, dapat mengurangi kemungkinan terjadinya misinterpretasi dan ketegangan antar karyawan. Di Hai School, hal ini penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan kondusif bagi pengembangan karir serta pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu, peran budaya dalam komunikasi tidak bisa dipandang sebelah mata, karena sangat menentukan kualitas dan efektivitas pengembangan SDM dalam organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi digital, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Hai School Indonesia untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal dan kinerja karyawan melalui pemanfaatan teknologi digital. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan lain di Indonesia, khususnya yang berada di wilayah Kota Padang, dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena komunikasi digital yang terjadi di Hai School Indonesia, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Studi kasus dipandang sebagai pendekatan yang tepat, mengingat fokus penelitian ini adalah pada sebuah lembaga pendidikan spesifik, yaitu Hai School Indonesia, yang berlokasi di Kota Padang dan berfokus pada layanan bimbingan belajar. Melalui studi kasus, peneliti dapat memahami konteks sosial, budaya, dan teknis yang mempengaruhi komunikasi digital dalam organisasi, serta implikasinya terhadap produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus (Focus Group Discussion - FGD), dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam dilakukan dengan sejumlah karyawan dari berbagai tingkat jabatan di Hai School Indonesia, mulai dari staf operasional hingga manajerial. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pengalaman dan persepsi mereka terkait penggunaan teknologi komunikasi digital dalam tugas sehari-hari mereka. Proses wawancara ini bersifat semi-terstruktur, dengan pertanyaan yang dirancang untuk memberikan kebebasan kepada informan untuk menjelaskan pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi dalam penggunaan alat komunikasi digital seperti aplikasi pesan instan, email, dan platform manajemen tugas berbasis cloud.

Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan diskusi kelompok terfokus (FGD) sebagai metode untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif mengenai penggunaan teknologi komunikasi dalam organisasi. FGD ini melibatkan kelompok karyawan dari berbagai divisi atau departemen yang berbeda untuk mendiskusikan pengalaman mereka dalam menggunakan platform komunikasi digital. Diskusi ini bertujuan untuk menggali kesamaan dan perbedaan persepsi serta menemukan pola-pola komunikasi yang berkembang di dalam organisasi. FGD juga memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi tantangan yang sering dihadapi karyawan, baik dari segi teknis maupun dari segi interpersonal dalam berkomunikasi menggunakan teknologi digital[10].

Sebagai pelengkap, observasi partisipatif juga dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual mengenai penggunaan teknologi komunikasi di Hai School Indonesia[11]. Peneliti terlibat langsung dalam kegiatan komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi untuk mengamati secara langsung interaksi antara karyawan, baik dalam konteks komunikasi formal maupun informal. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana komunikasi digital diterapkan dalam praktik sehari-hari dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi koordinasi serta kolaborasi antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola atau tema-tema yang muncul dari transkrip wawancara, hasil diskusi FGD, dan catatan observasi. Analisis tematik ini bertujuan untuk mengelompokkan data berdasarkan kategori tertentu yang relevan dengan fokus penelitian, seperti efektivitas komunikasi digital, hambatan yang dihadapi karyawan, serta dampak teknologi terhadap kinerja. Proses analisis ini melibatkan interpretasi mendalam terhadap temuan-temuan yang diperoleh dari berbagai sumber data untuk mengembangkan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana komunikasi digital dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Hai School Indonesia.

Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian, dilakukan triangulasi data, yaitu dengan membandingkan dan memverifikasi temuan dari berbagai sumber (wawancara, FGD, dan observasi)[12]. Selain itu, pemeriksaan anggota juga dilakukan, di mana peneliti memberikan temuan sementara kepada informan untuk memastikan bahwa interpretasi terhadap data sesuai dengan pengalaman dan perspektif mereka. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat menggambarkan secara akurat dinamika komunikasi digital di dalam Hai School Indonesia serta memberikan wawasan yang berguna bagi pengelola lembaga pendidikan dalam memaksimalkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak penggunaan komunikasi digital terhadap kinerja karyawan di Hai School Indonesia, sebuah lembaga pendidikan swasta di Kota Padang yang bergerak di bidang bimbingan belajar. Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus (FGD), dan observasi partisipatif, penelitian ini menemukan bahwa penerapan komunikasi digital telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan di lembaga ini. Meskipun demikian, ada sejumlah tantangan yang perlu diatasi untuk memaksimalkan potensi teknologi komunikasi dalam mendukung produktivitas karyawan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi digital telah menjadi alat yang sangat penting dalam memperlancar komunikasi internal di Hai School Indonesia. Aplikasi pesan instan seperti WhatsApp dan email, serta platform manajemen tugas berbasis cloud, telah digunakan secara luas oleh karyawan untuk mempermudah pertukaran informasi dan koordinasi antar individu maupun antar divisi. Karyawan mengungkapkan bahwa alat komunikasi digital ini memungkinkan mereka untuk mengakses informasi secara lebih cepat dan efisien, tanpa perlu bergantung pada komunikasi tatap muka yang lebih memakan waktu. Informasi yang sebelumnya harus disampaikan secara langsung atau melalui pengumuman fisik kini dapat dengan mudah disebarkan melalui platform digital, yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan pembaruan dalam waktu nyata. Hal ini, pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Penggunaan teknologi digital telah memungkinkan karyawan untuk lebih fleksibel dalam melaksanakan tugas mereka, terutama bagi mereka yang bertugas di luar jam kerja reguler atau yang perlu berkomunikasi dengan tim yang berada di lokasi berbeda. Alat komunikasi digital memberikan kemudahan dalam berkolaborasi tanpa terhalang oleh kendala geografis atau waktu. Sebagai contoh, aplikasi manajemen tugas berbasis cloud seperti Google Drive atau Trello, memungkinkan karyawan untuk mengakses, mengedit, dan berbagi dokumen atau materi ajar secara real-time. Hal ini mempermudah pembagian tugas, pemantauan progres pekerjaan, serta penyampaian feedback, yang sebelumnya mungkin memerlukan waktu lebih lama jika dilakukan secara manual.

Namun demikian, meskipun teknologi komunikasi digital telah memberikan berbagai kemudahan, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan yang mempengaruhi efektivitas komunikasi digital di Hai School Indonesia. Salah satu masalah utama yang diidentifikasi adalah ketimpangan dalam keterampilan teknologi di kalangan karyawan. Karyawan dengan latar belakang teknis atau yang sudah terbiasa menggunakan teknologi digital cenderung lebih mudah beradaptasi dengan alat komunikasi baru, sementara beberapa karyawan lainnya merasa kesulitan dalam mengoperasikan platform atau aplikasi tersebut. Beberapa responden mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa yakin dalam menggunakan aplikasi-aplikasi tertentu, seperti platform manajemen tugas berbasis cloud, atau merasa tidak cukup terlatih dalam menggunakan aplikasi komunikasi yang lebih kompleks. Keterbatasan pemahaman teknologi ini menyebabkan hambatan dalam komunikasi, seperti kesalahan pengiriman informasi, ketidaktepatan dalam memahami instruksi, atau keterlambatan dalam merespons pesan penting.

Tantangan lain yang ditemukan dalam penelitian ini berkaitan dengan keterbatasan komunikasi non-verbal melalui media digital[13]. Sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa meskipun komunikasi digital memungkinkan mereka untuk berinteraksi secara cepat dan efisien, alat ini sering kali mengurangi kualitas komunikasi, terutama ketika harus menyampaikan pesan yang kompleks atau emosional. Komunikasi digital, yang mayoritas berbentuk teks, terkadang tidak dapat menggantikan komunikasi tatap muka yang memungkinkan ekspresi non-verbal, seperti nada suara, bahasa tubuh, atau ekspresi wajah, yang bisa membantu dalam menyampaikan makna yang lebih dalam atau memperjelas maksud. Dalam konteks ini, meskipun teknologi memfasilitasi aliran informasi, ada kalanya interaksi tatap muka tetap dibutuhkan, terutama ketika isu-isu yang dibahas memerlukan klarifikasi lebih lanjut atau ketika terjadi misinterpretasi dalam komunikasi digital.

Selain itu, meskipun teknologi digital meningkatkan kecepatan aliran informasi, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya informasi yang berlebihan atau terlalu seringnya komunikasi digital dapat menurunkan efektivitas komunikasi itu sendiri. Beberapa karyawan mengeluhkan bahwa volume pesan yang masuk melalui aplikasi pesan instan, email, dan platform komunikasi lainnya terkadang membanjiri mereka, membuat mereka kesulitan untuk memprioritaskan pesan yang lebih penting. Fenomena ini sering disebut sebagai "infobesity" atau kelebihan informasi, yang justru menambah beban mental karyawan dan dapat menurunkan produktivitas mereka. Karyawan yang terlibat dalam penelitian ini menyatakan bahwa terlalu banyak informasi yang disampaikan melalui berbagai platform dapat mengakibatkan kebingungannya dalam memilih mana informasi yang perlu ditindaklanjuti terlebih dahulu, serta mengganggu konsentrasi mereka dalam menyelesaikan tugas lainnya.

Pada sisi lain, meskipun terdapat tantangan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi digital memiliki dampak positif terhadap hubungan antar karyawan. Platform komunikasi digital memungkinkan karyawan untuk tetap berhubungan dan saling mendukung meskipun tidak berada dalam satu ruang yang sama. Karyawan yang bekerja di divisi yang berbeda atau di lokasi yang berjauhan dapat berkomunikasi dengan mudah dan berbagi informasi atau pengalaman. Hal ini memperkuat kolaborasi antar tim dan menciptakan suasana kerja yang lebih kooperatif. Banyak responden yang menyatakan bahwa meskipun mereka tidak selalu bertemu secara langsung, mereka merasa lebih terhubung dengan rekan kerja mereka berkat adanya saluran komunikasi yang terbuka dan mudah diakses.

Secara keseluruhan, meskipun penggunaan teknologi digital di Hai School Indonesia memberikan kemudahan dalam komunikasi dan meningkatkan efisiensi kerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar komunikasi digital dapat lebih efektif. Pertama, perlu adanya pelatihan yang lebih komprehensif bagi karyawan dalam menggunakan berbagai platform teknologi komunikasi. Pelatihan ini dapat membantu mengurangi hambatan keterampilan teknis dan memastikan bahwa seluruh karyawan dapat memanfaatkan teknologi dengan cara yang optimal. Kedua, penting untuk menjaga keseimbangan antara penggunaan komunikasi digital dan komunikasi tatap muka, terutama dalam situasi yang memerlukan penanganan isu yang lebih kompleks atau membutuhkan klarifikasi langsung. Terakhir, manajemen informasi yang lebih baik perlu diterapkan untuk menghindari kebanjiran informasi yang dapat mengganggu produktivitas karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan praktik komunikasi dalam organisasi pendidikan, terutama di era digital. Temuan-temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen Hai School Indonesia untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui strategi yang lebih efektif dalam mengelola teknologi komunikasi, serta memberikan rekomendasi bagi lembaga pendidikan lainnya dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk mendukung kinerja karyawan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Suradji, M. (2018). Pengembangan teknologi informasi dan komunikasi di bidang kesiswaan, kepegawaian dan keuangan di sma muhammadiyah 1 Gresik. TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam, 1(2), 347-371.
2. Mahmudah, A. N., Dewi, Y., & Ismail, I. (2024). OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. Jurnal Media Akademik (JMA), 2(12).
3. Saputra, A. M. A., Kharisma, L. P. I., Rizal, A. A., Burhan, M. I., & Purnawati, N. W. (2023). TEKNOLOGI INFORMASI: Peranan TI dalam berbagai bidang. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
4. Al Hakim, L., Daylami, I., & Azmy, A. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Mendukung Transformasi Teknologi di Organisasi: Studi Kasus di Sektor Teknologi Informasi dan Komunikasi. Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal, 2(10), 1006-1026.
5. Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1), 89-95.
6. Aprinawati, A., Hutasoit, E., Milano, F., Rahma, K., Fauziah, S., & Khaira, I. (2024). Optimalisasi komunikasi internal dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan: Studi literatur PT Dwi Indah. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP), 7(4), 15026-15032.
7. Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Komunikasi Pendidikan, 5(1), 25.
8. Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 2(2), 298-310.
9. Riatmaja, D. S., Andriani, N., Purwadisastra, D., Rukhmana, T., Ikhlas, A., & Wonmally, W. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasi, Kelelahan Emosional, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Guru SMA. Indonesian Research Journal on Education, 4(2), 1000-1006.
10. Purwaningsih, E. (2023). Kebijakan Terkait Krisis Kesehatan: Analisa Kebutuhan Tenaga Kesehatan Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia: JKKI, 12(2), 66-73.
11. Nudin, B. (2016). Penanaman nilai-nilai pendidikan agama islam pada pendidikan anak usia dini melalui metode montessori di safa islamic preschool. Millah: Journal of Religious Studies, 41-62.
12. Ibda, H., & Sari, E. N. (2024). Model Make-A-Match Berbasis Kearifan Lokal Temanggung untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika. Jurnal Edutrained: Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 8(1), 61-73. Kansiati, C.