

Analisis Penerapan Konsep Organisasi Belajar pada AB Home Education

Farid Fachrudin¹, Ira Arini², Muhammad Japar³

¹ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia; farid.fachrudin@mhs.unj.ac.id

² Universitas Setia Budi Rangkasbitung, Indonesia; ira.arini@gmail.com

³ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia; mjapar@unj.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Learning Organization;
AB Home;
Leader;
Dynamic

Article history:

Received 2023-08-24

Revised 2023-11-19

Accepted 2023-12-27

ABSTRACT

Building a learning organization can be done by maximizing five models of learning organization systems that are interrelated, namely learning, organization, people, knowledge, and technology. Each of the learning organization's five components actively supports each other to get maximum results, be sustainable, and achieve organizational goals. A strong leader is a leader who always tries to learn and build a learning culture in his organization. In the current era of globalization, the concept of a learning organization is very important to adapt to the dynamic changes of the times. This study aims to analyze the extent to which AB Home Education as an educational institution has implemented the concept of learning organization and applied it in teaching and learning activities. The research method used is qualitative research by conducting interviews and researchers are directly involved as facilitators at AB Home. AB Home Education has applied the concept of learning organization, namely (1) personal mastery, (2) mental models, (3) shared vision, (4) team learning, (5) system thinking through a curriculum that is structured based on community-based education and talents management in education. The curriculum is designed with a composition of 60% activity and 40% academic.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Farid Fachrudin

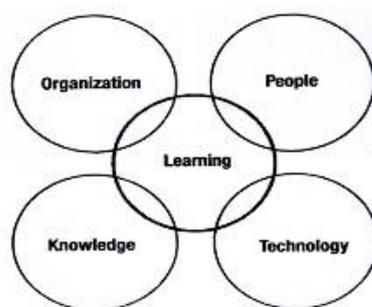
Universitas Negeri Jakarta, Indonesia; farid.fachrudin@mhs.unj.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dunia modern saat ini sangat dinamis dan kompleks. Perubahan yang terjadi begitu cepat dan melibatkan banyak aspek yang saling terkait menciptakan situasi yang sulit. Dalam situasi seperti ini, konsep VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*) menjadi sangat relevan karena mereka mewakili keadaan dunia yang selalu berubah (Kartajaya, 2018). *Shifting* merupakan konsep perubahan atau transformasi digital terutama dalam aspek organisasi. Poin penting *Shifting* adalah perubahan-perubahan pada pola pikir (*mindset*), keterampilan (*skillset*), alat bantu (*toolset*), dan sikap (*heartset*).

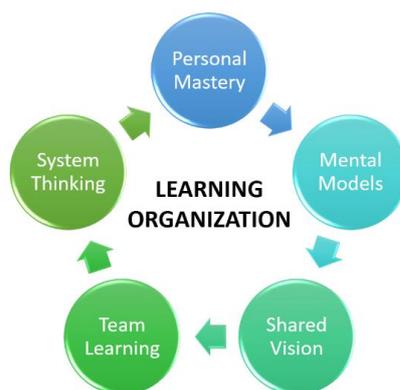
Dengan memahami kondisi perubahan yang cepat tersebut dibutuhkan pemahaman yang komprehensif dalam membangun suatu institusi pendidikan. Salah satu yang dibutuhkan adalah pemahaman tentang institusi pendidikan sebagai organisasi belajar. (Seels dan Rita 2000) mendefinisikan organisasi belajar sebagai organisasi yang belajar bersama dengan sungguh-sungguh, dan senantiasa mentransformasikan diri dengan mengumpulkan, mengelola dan menggunakan pengetahuan untuk keberhasilan usaha. Ia memberdayakan orang-orang baik di dalam maupun di luar organisasi belajar sambil bekerja.

Menurut Michael J. Marquardt (dalam Wiyono, 2017) yaitu dalam membangun organisasi belajar dapat dilakukan dengan memaksimalkan lima model sistem organisasi belajar yang saling berkaitan dengan satu sama lain. Lima model sistem organisasi belajar tersebut adalah: belajar (*learning*), organisasi (*organization*), orang (*people*), pengetahuan (*knowledge*), dan teknologi (*technology*). Dari kelima komponen organisasi belajar tersebut masing-masing saling mendukung dengan aktif supaya mendapatkan hasil yang maksimal, berkelanjutan, dan mencapai tujuan organisasi.. Model sistem organisasi belajar dapat dijelaskan pada gambar 1 (Ahmad dan Prasetyo 2005).



Gambar 1. Model Sistem Organisasi Belajar

Di era globalisasi saat ini, konsep organisasi belajar sangat penting untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Menurut (Sidi 2001) menyebutkan untuk menjadi organisasi belajar dapat mengaplikasikan *The Fifth Discipline* yaitu (1) penguasaan pribadi (*personal mastery*), (2) model-model mental (*mental models*), (3) visi bersama (*shared vision*), (4) pembelajaran tim (*team learning*), (5) berpikir sistem (*system thinking*) yang di visualisasikan dalam Gambar 2 (Howard-Barr dkk. 2009).



Gambar 2. Model Organisasi Belajar

Lebih lanjut sekolah sebagai organisasi belajar menurut (Siska, Yufiarti, dan Japar 2021) menunjukkan bahwa: (1) model organisasi belajar untuk membangun sekolah dengan mengembangkan lima disiplin organisasi belajar antara lain berfikir sistem (*system thinking*), belajar tim (*team learning*), model mental (mental model), pengontrolan/penguasaan pribadi (*personal mastery*), dan visi bersama (*shared vision*); dan (2) sekolah sebagai organisasi belajar dapat diwujudkan dengan empat pilar pendidikan yaitu : 1) *learning to know*, 2) *learning to do*, 3) *learning to be*, dan 4) *learning to live together*.

Membangun sekolah sebagai organisasi belajar agar sekolah dapat tumbuh dan berkembang sesuai kemajuan zaman serta dapat mengoptimalkan individu agar terus belajar secara efektif dalam menghadapi tantangan global.

Peran seorang pemimpin dalam pembelajaran organisasi dipengaruhi oleh bagaimana mereka melihat kebutuhan pembelajaran mereka dan bagaimana mereka bertindak berdasarkan pengikut yang mendukung mereka (Daryanto 2012). Pemimpin yang dinamis harus menselaraskan kembali paradigma organisasi untuk mengakui keunggulan atas tingginya partisipasi anggota dan keterlibatannya dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Anggota harus diberdayakan sedemikian rupa dalam proses *managerial* dan bukan hanya dijadikan pesuruh, sebab manfaatnya sangat besar. Kepemimpinan yang dinamis harus mengintegrasikan pengembangan kultural ke dalam etos kerja organisasi termasuk kebiasaan yang berbudi luhur dan karakter jujur dan dapat dipercaya, peduli, etis, terhormat dan berarti penting (M 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka tujuan penelitian "Analisis Penerapan Konsep Organisasi Belajar Pada AB Home Education" adalah untuk menganalisis sejauh mana penerapan konsep organisasi belajar pada AB Home Education dan aplikasi organisasi belajar dalam aktivitas kegiatan belajar mengajar di AB Home Education.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami fenomena pendidikan rumah di AB Home Education Bogor. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi yang mendalam tentang praktek pendidikan rumah dalam konteks yang khusus. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami pengalaman pendiri AB Home Education Bogor dalam mengelola pendidikan rumah serta untuk mengeksplorasi dinamika dan aspek-aspek penting dalam pendidikan rumah di sekolah tersebut.

Penelitian ini dibatasi pada pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pendiri AB Home Education Bogor serta pengamatan langsung sebagai fasilitator dalam lingkungan pendidikan rumah. Kami akan berfokus pada pengalaman dan praktek pendidikan rumah di sekolah ini. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pendiri sekolah ini. Wawancara akan direkam dan dianalisis untuk menggali pandangan, pengalaman, dan pemahaman pendiri terkait pendidikan rumah. Selain itu, observasi akan dilakukan untuk memahami lebih lanjut tentang pelaksanaan pendidikan rumah di AB Home Education Bogor.

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis tematik. Temuan dari wawancara dan observasi akan diidentifikasi, dikelompokkan, dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema utama yang muncul dalam konteks pendidikan rumah di sekolah ini. Untuk memastikan keandalan dan validitas temuan, kami akan menggunakan teknik triangulasi data dengan menggabungkan hasil wawancara, observasi, dan mungkin juga analisis dokumen yang relevan jika tersedia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

AB Home Library dibentuk pada tahun 2007 sebagai rumah baca bagi masyarakat sekitar daerah Kota Bogor. Diawali dari hobi membaca, Ibu Diena selaku founder ingin berbagi kepada masyarakat untuk terus meningkatkan minat baca. Dari garasi rumah diubah menjadi ruang membaca hingga sebagian besar ruangan rumah didedikasikan sebagai rumah baca.

Membaca menjadi bagian awal dari literasi. Tanpa membaca tidak akan mendapatkan ilmu pengetahuan baru. Untuk meningkatkan minat membaca dibuat kegiatan-kegiatan di AB Home Library. Walau ada biaya penyewaan, tetapi biaya tersebut difungsikan untuk mengikat Masyarakat supaya memiliki tanggungjawab terhadap kepemilikan buku tersebut. Dalam keseharian mengelola rumah baca AB Home Library, founder memposisikan diri sebagai *coach* dalam suatu organisasi belajar.

Menganggap bahwa anggota *AB Home Library* sebagai obyek yang diharapkan bisa berkembang bukan hanya sisi pengetahuan tetapi berkembang secara komunikasi dan sosial.



Gambar 3. AB Home Library

AB Home Library menjadi rintisan *Community Based Learning* yang akan terus berkembang seiring dengan perkembangan anggotanya. Semakin besarnya animo Masyarakat dan adanya kebutuhan yang lebih kompleks dari sekedar rumah baca, maka pada tahun 2014 di bentuklah Sekolah non-formal bernama *AB Home Education* (selanjutnya disebut sebagai *AB Home*). *AB Home* menjadi bertransformasi dari rumah baca menjadi sekolah. Perubahan ini adalah dampak dari pemikiran *founder* bahwa dengan adanya sekolah mampu memberikan manfaat lebih luas dan lebih dalam.

AB Home memiliki konsep yang berbeda dengan sekolah pada umumnya yaitu dengan berlandaskan *community based learning* (konsep awal rumah baca *AB Home Library*) dan penerapan *talents management* dalam pendidikan. Perjalanan dari rumah baca menjadi sekolah menunjukkan kondisi bahwa *founder* sebagai pemimpin organisasi belajar harus selalu berinovasi, berkembang, dan berubah ke arah yang lebih baik supaya berdampak lebih luas bagi masyarakat.



Gambar 4. AB Home Education

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki karakter yang kuat dan menjadikan sesuatu menjadi terwujud atau nyata. Pemimpin harus memiliki konsistensi dalam menentukan perjalanan organisasi, karena bila tidak konsisten akan menjerumuskan organisasinya menuju ke arah ketidakpastian, dilematis dan ambigu sehingga organisasi tersebut hanya menyisakan konflik-konflik internal yang dapat mengganggu kehidupan organisasi.

Pemimpin yang dinamis harus menselaraskan kembali paradigma organisasi untuk mengakui keunggulan atas tingginya partisipasi karyawan dan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Dalam era globalisasi yang penuh dengan perubahan, organisasi perlu beradaptasi dan berinovasi untuk tetap bertahan dan bersaing. Organisasi belajar (*learning organization*) adalah organisasi yang mampu menciptakan dan menyebarkan pengetahuan secara efektif. Organisasi belajar memiliki kemampuan untuk belajar dari pengalaman, adaptif terhadap perubahan, dan inovatif.

AB Home sebagai institusi pendidikan menjawab tantangan perubahan zaman dengan melakukan transformasi dari rumah baca menjadi sekolah. Rumah baca menjadi bentuk yang dirasa kurang *agile* untuk menerapkan beberapa konsep pendidikan karena terkesan hanya sebatas komunitas baca. Sedangkan sekolah menjadi institusi pendidikan resmi yang lebih *agile* pergerakannya dan mampu menerapkan konsep-konsep dalam ilmu pendidikan. Peran pemimpin sangat erat kaitannya dengan proses transformasi tersebut. Karakter utama yang harus dimiliki adalah *growth mindset*, pola pikir yang terus bertumbuh seiring dengan perkembangan zaman yang terjadi dengan cepatnya.

Belajar, sintesis konsep, berkomunitas, dan sharing kepada orang lain menjadi tahapan yang dilalui pemimpin dalam mengembangkan organisasi belajar. Pemimpin bukanlah *super man*, pemimpin adalah pengendali *super team*. Kepiawaian pemimpin dalam mengelola tim menjadi modal utama bagaimana organisasi cepat bertumbuh. Adapun beberapa karakteristik pemimpin dinamis yang mampu menghadapi tantangan zaman yang sejalan dengan karakter *founder* AB Home, diantaranya:

- a. Adaptif. Pemimpin yang dinamis mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal organisasi. Pemimpin yang adaptif dapat melihat perubahan sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Kreatif. Pemimpin yang dinamis mampu menghasilkan ide-ide baru dan inovatif. Pemimpin yang kreatif dapat mendorong organisasi untuk berinovasi dan menciptakan produk atau layanan baru.
- c. Visioner. Pemimpin yang dinamis memiliki visi dan tujuan yang jelas untuk organisasi. Pemimpin yang visioner dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.
- d. Berorientasi pada hasil. Pemimpin yang dinamis berfokus pada hasil yang ingin dicapai. Pemimpin yang berorientasi pada hasil dapat mendorong organisasi untuk mencapai targetnya.
- e. Berorientasi pada orang. Pemimpin yang dinamis peduli pada kesejahteraan orang-orang di dalam organisasi. Pemimpin yang berorientasi pada orang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Selain hal tersebut, AB Home menerapkan beberapa strategi yang baik dalam mengelola organisasi belajar. Berikut beberapa strategi dalam mengembangkan kebijakan organisasi belajar antara lain:

- a. Menciptakan budaya belajar. Pemimpin yang dinamis dapat menciptakan budaya belajar di dalam organisasi. Budaya belajar adalah budaya di mana setiap orang di dalam organisasi termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri. Pemimpin yang dinamis dapat menciptakan budaya belajar dengan cara:
 - 1) Mendorong anggota organisasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri.
 - 2) Menyediakan berbagai kesempatan belajar bagi anggota organisasi.
 - 3) Menyatukan pembelajaran dengan pekerjaan sehari-hari.
 - 4) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran.
- b. Mendorong partisipasi. Pemimpin yang dinamis mendorong partisipasi dari semua anggota organisasi dalam proses pengembangan kebijakan. Partisipasi dari semua anggota organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap kebijakan yang dihasilkan. Pemimpin yang dinamis dapat mendorong partisipasi dengan cara:
 - 1) Memberikan informasi kepada anggota organisasi tentang proses pengembangan kebijakan.
 - 2) Mendengarkan masukan dari anggota organisasi.
 - 3) Mengintegrasikan masukan dari anggota organisasi ke dalam kebijakan.
- c. Memberikan umpan balik. Pemimpin yang dinamis memberikan umpan balik yang konstruktif kepada semua anggota organisasi. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu anggota organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin yang dinamis dapat memberikan umpan balik dengan cara:
 - 1) Memberikan umpan balik secara teratur.
 - 2) Memberikan umpan balik yang spesifik dan relevan.
 - 3) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif.

- d. Mengembangkan sumber daya manusia. Pemimpin yang dinamis mengembangkan sumber daya manusia di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan berinovasi. Pemimpin yang dinamis dapat mengembangkan sumber daya manusia dengan cara:
 - 1) Menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi anggota organisasi.
 - 2) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan.
 - 3) Melakukan penilaian kinerja yang objektif dan adil.
- e. Implementasi Strategi Kepemimpinan Yang Dinamis. Implementasi strategi kepemimpinan yang dinamis dalam mengembangkan kebijakan organisasi belajar perlu dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mengimplementasikan strategi tersebut:
 - 1) Klarifikasi visi dan misi organisasi
 - 2) Identifikasi kebutuhan organisasi
 - 3) Rencanakan pengembangan kebijakan
 - 4) Implementasikan kebijakan

Dalam mengelola organisasi belajar harus sejalan dengan konsep yang diterapkan oleh Senge (1990) yaitu (1) penguasaan pribadi (*personal mastery*), (2) model-model mental (*mental models*), (3) visi bersama (*shared vision*), (4) pembelajaran tim (*team learning*), (5) berpikir sistem (*system thinking*). Pada perjalanannya AB Home telah menerapkan konsep tersebut dalam kurikulumnya. Kurikulum AB Home didasarkan pada 60% aktivitas dan 40% akademik. Kurikulum tersebut dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam menemukan, mengelola, mengembangkan potensi sehingga menjadi kekuatan dalam dirinya.

Rancangan kurikulum didasarkan pada *community based education* dan *talents management in education*. *Community based education* artinya pendidikan yang didasarkan pada komunitas dimana siswa harus saling berkolaborasi dan saling mendukung satu sama lain untuk meraih kesuksesan. Sedangkan *talents management in education* didasarkan pada konsep TASK yaitu *Talents, Attitude, Skill, dan Knowledge*. *Talents* merupakan sifat produktif yang melekat pada setiap manusia, *Attitude* merupakan nilai moral yang baik, *Skill* merupakan ketrampilan yang dikuasai, sedangkan *knowledge* adalah ilmu pengetahuan yang dipahami.

Pada *personal mastery* dibuatkan aktivitas dalam bentuk magang yang berjenjang yaitu dari level 1 hingga level 3 sesuai dengan kebutuhan dari siswa. Misal pada Magang level 1 harus mampu memberi value tentang tanggungjawab dan memahami konsep bekerja, sedangkan magang level 3 sudah harus memahami tentang konsep karir dan magang sebagai tahapan untuk mengejar karir tersebut. Magang difungsikan sebagai tahap untuk mencari maestro (*learning to maestro*). Mental Model dapat dipelajari dengan aktivitas project. Ada 2 jenis project yang dilakukan yaitu *talents based project* dan *project based talents*. Project ini untuk mengasah kemampuan dalam memutuskan sesuatu, merancang suatu kegiatan mandiri dan bertanggungjawab atas keputusan tersebut.

Sedangkan dalam *shared vision*, AB Home selalu sharing tentang value AB Home yaitu TRULY GOAL (*Trusted, Unique, Friendly, Globally, dan Agility*). TRULY GOAL menjadi hal yang wajib dipahami bukan hanya oleh siswa tetapi oleh seluruh civitas di AB Home. Value ini menjadi pondasi dalam membentuk kurikulum pembelajaran. Dalam melakukan pembelajaran AB Home harus mengutamakan tentang *team learning*. *Team learning* dapat dipahami melalui kegiatan *project* angkatan dan *project* institusi. *Project* angkatan adalah dengan melakukan aktivitas backpacker dalam dan luar negeri, sedangkan *project* institusi adalah penugasan dari institusi untuk seluruh civitas dari AB Home tersebut. Untuk *system thinking* siswa harus memahami tentang bekerja secara sistem baik sistematis maupun sistemik. Memahami konsep dasar aktivitas yaitu pola manajemen dasar PDCA (*Plan, Do, Check, Action*). Hal ini selalu ditekankan dalam merancang aktivitas belajar yang dibiasakan melalui *morning activity*, evaluasi pekanan, dan evaluasi bulanan.

Dalam membangun organisasi belajar tentunya dibutuhkan tim yang solid. Membentuk tim yang solid bukanlah hal yang sederhana. Diperlukan kemampuan, keahlian, dan mental yang kuat bagi

seorang pemimpin dalam menentukan tim dan mengelola tim tersebut. Pemimpin harus memiliki kemampuan yang luar biasa untuk menemukan orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan perubahan yang diinginkan. Selain itu, komunikasi antara anggota tim harus dibangun dan diperkuat untuk menjadi jelas, terbuka, efektif, dan efektif. Untuk mengatasi dan menangani hambatan dalam proses perubahan, pemimpin harus menawarkan bantuan dan dukungan. Penghargaan dan motivasi juga penting untuk menjaga semangat dan komitmen tinggi anggota tim. Proses perubahan akan berjalan dengan lancar, efektif, dan efisien jika tim terdiri dari orang-orang yang kuat, percaya diri, dan memiliki kualitas yang memadai. Hal ini akan memastikan bahwa tujuan perubahan dapat dicapai dengan cepat, tepat waktu, dan dengan cara yang berkelanjutan dan berkelanjutan.

AB Home memiliki cara yang unik dalam membangun tim. Hal yang tersulit adalah memilih partner yang siap untuk berlayar dalam bahtera organisasi belajar AB Home. Ada beberapa level dalam bangunan tim di AB Home, antara lain Tim Inti, Fasilitator, dan Volunteer. Setiap level dalam tim tersebut akan diberikan fasilitas untuk berkembang sesuai dengan potensinya.

Volunteer menjadi pintu pertama bagi masyarakat yang ingin berkontribusi dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Volunteer tidak dibatasi dari lulusan mana, bidang apa, dan berasal dari mana. Selama volunteer mau berkontribusi disitulah akan diberikan ruang oleh AB Home untuk berkarya. Kontribusi bisa dilakukan dengan mengajar mata Pelajaran (akademik), *public speaking*, atau kemampuan lainnya yang bisa berdampak positif bagi AB Home. Dengan konsep *community based education* maka mudah bagi AB Home untuk merekrut volunteer. Keterbukaan menjadi kunci dari keberhasilan kolaborasi antara AB Home dengan volunteer.

Setelah volunteer memahami budaya, lingkungan, dan value AB Home maka akan ditawarkan untuk menjadi fasilitator. Fasilitator ini memiliki tugas tertentu sesuai dengan kebutuhan AB Home, seperti mentor *project*, pengajar tetap mata pelajaran, atau wali kelas. Semakin berkembangnya waktu dan jika dibutuhkan maka fasilitator dapat diajak untuk menjadi tim inti yang bertugas merancang kurikulum AB Home. Tim inilah yang mampu bertahan dalam kondisi dan situasi perubahan zaman yang terjadi saat ini. Dengan proses transformasi tersebut pemimpin mampu melihat kebutuhan dan membangun tim yang efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi belajar

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa AB Home Education telah menerapkan konsep dasar organisasi belajar yaitu (1) penguasaan pribadi (*personal mastery*), (2) model-model mental (*mental models*), (3) visi bersama (*shared vision*), (4) pembelajaran tim (*team learning*), (5) berpikir sistem (*system thinking*) yang dituangkan dalam kurikulum AB Home Education yang didesain dengan 60% aktivitas dan 40% akademik.

REFERENSI

- Ahmad, Abu, dan Joko Tri Prasetyo. 2005. *Strategi Belajar- Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto. 2012. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=811049>.
- Howard-Barr, Peterson E., R. N F. L., Golden, dan S Barrineau. 2009. *The truth about sexual behavior and unplanned pregnancy*. New York: Facts On File.
- M, Slamet. 2020. *teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Seels, Barbara B., dan c. Richey Rita. 2000. "Instructional Technology, the Definition and Domains of the Field, Terjemahan Dewi S Prawiradilaga, R. Rahardjo, Yusufhadi Miarso."
- Sidi, Indra Djati. 2001. *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu-Paramadina.
- Siska, Yulia, Yufiarti Yufiarti, dan Muhammad Japar. 2021. "Nilai Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran IPS di Sekolah Dasar." *Journal Of Elementary School Education (JOuESE)* 1 (1): 1-11.
<https://doi.org/10.52657/jouese.v1i1.1324>.

