

Pengaruh Kemampuan Guru Agama Islam Terhadap Pelaksanaan Manajemen SDM Di Madrasah Ibtidaiyah

Muhammadong¹, Abdul Hobir^{2*}, Fredy Yunanto³, Sandy Vikki Ariyanto⁴

¹Universitas Negeri Makassar

^{2*}Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Madura, JL. Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bettet, Pamekasan, 69317, Madura, Jawa Timur, Indonesia

³Jurusan Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Madura Jawa Timur, Jl Raya Panglegur Km. 3,5 Pamekasan, 69317, Madura, Jawa Timur, Indonesia

⁴Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Madura Jawa Timur, Jl Raya Panglegur Km. 3,5 Pamekasan, 69317, Madura, Jawa Timur, Indonesia

¹muhammadong@unm.ac.id, ^{2*}abdulhobir@uim.ac.id, ³Fredy@unira.ac.id, ⁴Sandy@unira.ac.id



*Corresponding author
Abdul Hobir
Email :
abdulhobir@uim.ac.id
HP: 087895771988

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi institusi pendidikan. Kualitas guru dan dosen adalah masalah utama di lembaga pendidikan saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah kompetensi guru agama islam di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Perhentian Raja mempengaruhi penerapan manajemen sumber daya manusia. Seluruh guru agama islam, yang berjumlah 50 orang, digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui metode angket. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan korelasi dan regresi linier untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan RSquare sebesar 0,415, atau 41,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa perubahan sebesar 41,5% dalam implementasi manajemen SDM disebabkan oleh perubahan variabel kompetensi.

Kata Kunci : Kemampuan Guru, Agama Islam, Manajemen SDM, Madrasah, Ibtidaiyah.

Article History:

Received 4 Des 2023

Revised 16 Des 2023

Accepted 30 Des 2023

Abstract

Human resources (HR) are very important for educational institutions. The quality of teachers and lecturers is a major problem in educational institutions today. The aim of this research is to determine whether the competency of Islamic religious teachers at the Perhentian Raja Private Madrasah Ibtidaiyah influences the implementation of human resource management. All Islamic religious teachers, totaling 50 people, were used as samples in this research. Data was collected through a questionnaire method. This research uses validity, reliability, normality, and correlation and linear regression tests to analyze the data. The research results show RSquare of 0.415, or 41.5%. This value shows that a change of 41.5% in the implementation of HR management is caused by changes in the competency variable.

Keyword : Teacher Ability, Islamic Religion, HR Management, Madrasah, Ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi institusi pendidikan. Kualitas guru dan dosen adalah masalah utama di lembaga pendidikan saat ini. Pendidikan masyarakat tidak menghasilkan sumber daya manusia yang unggul secara intelektual, moral, spiritual, profesionalisme, dan daya saing atau daya saing nasional (Maskuroh et al., 2023). Akibatnya, pengelola sumber daya manusia harus aktif terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan pengawasan organisasi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (Julhadi & Ritonga, 2023). Menerapkan kebijakan strategis, mengubah sistem kerja yang reaktif menjadi proaktif, dan meningkatkan fleksibilitas struktur operasional (Setyaningrum & Muafi, 2023). Karena ini adalah salah satu syarat terpenting administrasi saat ini, tenaga pelatih dan pelatihan tenaga kerja (SDM) dapat diterapkan secara efektif dan efisien untuk memenuhi tuntutan kerja lembaga pendidikan. kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dan karyawan secara efektif untuk memenuhi kebutuhan organisasi sekarang dan di masa depan (Khairunnisak, 2022). Kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan

pendidikan. Pengelola pendidikan harus berpengalaman agar lembaga pendidikan dapat berkembang (Sangaji et al., 2023).

Menurut kontribusinya terhadap lembaga pendidikan (sekolah), posisi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh elemen lain (Hadi et al., 2022). Ditunjukkan bahwa guru memberikan kontribusi kepada sekolah, meningkatkan produktivitas sekolah, dan berada dalam rantai keutuhan sistem sekolah untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Hal ini sejalan dengan definisi Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, yang menyatakan bahwa guru adalah anggota masyarakat yang berkomitmen dan bertekad untuk mendukung pelatihan tersebut. Dosen yang berkualifikasi, seperti guru, penceramah, instruktur, inspektur, widyaiswara, inspektur, inspektur, inspektur, dan nama lain yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan, diklasifikasikan sebagai pendidik berdasarkan atribut mereka (Almira et al., 2021). Dengan demikian, peran guru dan dosen sangat penting dalam mengelola karyawan. Dalam kasus ini, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses manajemen yang efektif dan sistematis yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan personel sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan guru dan dosen secara adil dan bermartabat, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru dan dosen bekerja sama. pendidik untuk memberikan kontribusi terbaik bagi institusi pendidikan (Masyitah et al., 2022).

Dalam pembentukan warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab, pendidikan merupakan tujuan yang sangat penting. Untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan, baik formal maupun informal, diperlukan berbagai unsur pendukung (Arif et al., 2023; Muhammad, Darmayanti, et al., 2023; Muhammad, Triansyah, Fahri, & Gunawan, 2023; Mustakim & Ngaliyah, 2023; Segara et al., 2023; Sugianto, 2023). Kepemimpinan adalah komponen penting yang dapat sangat membantu dalam menciptakan kompetensi pendidikan. Di sinilah sumber daya manusia sangat penting untuk memberikan pendidikan yang unggul. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset organisasi yang sangat penting dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Tidak ada gunanya menggunakan teknologi pembelajaran kontemporer dan menyiapkan dana jika tidak ada dukungan profesional. Masalah ini muncul baik dalam pembagian peran sumber daya manusia dalam menjawab tantangan global maupun dalam perolehan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang diperlukan (Ahmed & Kumalasari, 2023; Darmayanti et al., 2023; Lestari et al., 2023; Nasiha et al., 2023; Pradana & Uthman, 2023; Triansyah et al., 2023). Jika seorang pembina (pengajar) sangat berkomitmen pada pekerjaannya, berkomitmen pada kualitas proses dan hasil kerja, dan selalu mencari perbaikan, mereka memiliki kemampuan manajemen sumber daya manusia yang profesional. selalu berusaha untuk memperbaiki dan memperbarui model, model, atau metode kerja yang memenuhi tuntutan zaman, dilandasi kesadaran yang kuat bahwa tugas pendidikan adalah mempersiapkan anak-anak untuk masa depan. Guru agama islam memiliki posisi tertinggi dalam dunia pendidikan ketika mereka memperhatikan dan mengembangkan karakter saat mengajar bersama siswa mereka di kelas. Faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan adalah guru agama islam. Pembelajaran berjalan dengan baik jika didukung oleh guru yang berkualitas dan efektif (Angraini et al., 2023; Angraini & Muhammad, 2023; Maryanto et al., 2023; Muhammad, 2023; Triansyah, Fahri, & Gunawan, 2023; Muhammad & Angraini, 2023; Muhammad & Juandi, 2023; Samosir et al., 2023; Siahaan et al., 2023). Oleh karena itu, setiap pendidik harus memiliki kompetensi profesional yang diperlukan untuk menjadi guru di semua jenjang pendidikan (Rajiani & Kot, 2020).

Pelatihan kuantitas dan kualitas yang baik juga sangat penting dalam sumber daya manusia (Amany & Puteri, 2023; Cahyadi & Ariansyah, 2023; Inanah et al., 2023; Jayanti et al., 2023; Rachmawati et al., 2023; Santiago, 2023). Pengembangan pribadi adalah pekerjaan penting yang membutuhkan waktu yang cukup lama dan harus dilakukan melalui proses melalui sistem pelatihan yang baik. tingkat pendidikan yang tinggi di Indonesia, baik dari segi proses maupun hasil. Hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa pascasarjana dan mahasiswa masih menghadapi tantangan untuk mendapatkan pengetahuan dan kesempatan kerja karena mereka tidak memiliki keterampilan teknis dan moral yang diberikan oleh institusi publik. Untuk mencapai kesuksesan, pemimpin pelatihan berada di puncak dan manajemen kepegawaian harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Selain itu, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota kelompok memiliki pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan tugas secara efisien (Riana et al., 2020). Semua yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa pengelolaan sumber belajar merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam dunia pendidikan jika kita ingin memiliki lembaga pendidikan yang memiliki tenaga pengajar yang kompeten, efektif, dan efisien. Hal ini tidak dapat disangkal oleh Madrasah, terutama Madrasah Ibtidaiyah, yang merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki siswa muda. Masa remaja didefinisikan sebagai awal perkembangan kepribadian seorang anak. Sangat penting untuk memberikan pendidikan agama kepada remaja karena kualitas dan kualitas pendidikan sangat menentukan keberhasilan di masa mendatang. Untuk mencetak generasi Muslim yang cerdas di masa depan di tengah tantangan globalisasi yang semakin meningkat, Madrasah Ibtidaiyah menghadapi tantangan yang sulit. Untuk membesarkan generasi muslim, guru muslim juga diperlukan. Salah satu keunggulan Madrasah dibandingkan sekolah negeri lainnya adalah ini. Dalam Madrasah Ibtidaiyah, guru yang beragama Islam memiliki kualifikasi dan keahlian untuk mengajar, serta motivasi untuk iman dan taqwa kepada Allah SWT.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Ma'ruf Abdullah, 2015). Dalam penelitian ini, ada dua variabel. Kompetensi Guru Agama Islam adalah variabel bebas (X), dan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, 53 orang melakukan dansampel. Selain itu, angket, atau kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan korelasi untuk menganalisis data (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji validitas, skor masing-masing indikator dibandingkan dengan skor total variabel. Selanjutnya, temuan korelasi diuji dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 (Ma'ruf Abdullah, 2015). Menurut Suharsimi dan Arikunto (2006), membandingkan nilai r hitung dengan tabel r untuk degree of freedom (df) = n adalah salah satu cara untuk mengevaluasi validitas. Jumlah sampel dalam hal ini Dalam penelitian ini, df biasanya dapat dihitung dari tabel sebesar dengan R tabel = $N - 53$, $df = N - 2$, $df = 53 - 2$, $df = 51$. Karena itu, R Tabel adalah 0,279 ($\alpha = 5\%$). Hasil perhitungan untuk menentukan nilai validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Validitas Variabel X (Keahlian Guru)

No	Pertanyaan	Corected Item Total Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keahlian Guru	Q1	0,436	0,279	Valid
	Q2	0,352	0,279	Valid
	Q3	0,372	0,279	Valid
	Q4	0,379	0,279	Valid
	Q5	0,386	0,279	Valid
	Q6	0,234	0,279	Tidak Valid
	Q7	0,321	0,279	Valid
	Q8	0,289	0,279	Valid
	Q9	0,394	0,279	Valid
	Q10	0,483	0,279	Valid
	Q11	0,528	0,279	Valid
	Q12	0,482	0,279	Valid
	Q13	0,451	0,279	Valid
	Q14	0,531	0,279	Valid
	Q15	0,598	0,279	Valid

Menunjukkan bahwa dari 15 pernyataan untuk variabel X (Kompetensi Guru), 14 pernyataan memiliki nilai korelasi produk moment lebih besar dari R Tabel (korelasi produk moment) sebesar 0,279. Ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut valid (**Tabel 1**).

Tabel 2. Nilai Validitas Variabel Y untuk Implementasi Manajemen SDM

No	Pertanyaan	Corected Item Total Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keahlian Guru	Q16	0,421	0,279	Valid
	Q17	0,482	0,279	Valid
	Q18	0,324	0,279	Valid
	Q19	0,394	0,279	Valid
	Q20	0,375	0,279	Valid
	Q21	0,385	0,279	Valid
	Q22	0,392	0,279	Valid
	Q23	0,292	0,279	Valid
	Q24	0,391	0,279	Valid
	Q25	0,493	0,279	Valid
	Q26	0,553	0,279	Valid
	Q27	0,393	0,279	Valid
	Q28	0,299	0,279	Valid
	Q29	0,482	0,279	Valid
	Q30	0,501	0,279	Valid

Q31	0,339	0,279	Valid
Q32	0,329	0,279	Valid
Q33	0,374	0,279	Valid
Q34	0,398	0,279	Valid
Q35	0,414	0,279	Valid
Q36	0,439	0,279	Valid
Q37	0,358	0,279	Valid

Ada 22 pernyataan untuk variabel Y (implementasi) dengan nilai korelasi produk moment masing-masing lebih besar dari R tabel (Correlations Product Moment Tabel) sebesar 0,279. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid (**Tabel 2**)

Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan konsistensi alat ukur, yang berarti apakah alat ukur dapat diandalkan dan tetap konsisten setelah diulang. Untuk uji reliabilitas, teknik alfa cronbach digunakan: suatu alat dianggap handal (reliable) jika koefisien keandalan atau alphanya sebesar 0,5 atau lebih; suatu alat dianggap tetap konsisten jika nilai alphanya lebih besar dari nilai r tabel dan nilai alphanya lebih rendah dari nilai r tabel. Hasil perhitungan nilai rehabilitasi untuk variabel studi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Reabilitas Variabel X (Keahlian Guru)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	19

Menunjukkan bahwa nilai alfa Cronbach untuk Kompetensi Guru sebesar 0,907. Ini menunjukkan bahwa nilai ini melewati syarat untuk rehabilitasi karena memiliki korelasi lebih besar dari 0,6 atau lebih dari 60%. Dengan demikian, Kompetensi Guru telah diuji realibilitasnya, dan jika alpha lebih besar dari nilai r tabel (0, 279), maka kompetensi tersebut dapat dianggap konsisten (**Tabel 3**)

Tabel 4. Nilai reabilitas variabel Y (Implementasi Manajemen SDM).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,938	26

Menunjukkan bahwa nilai alfa Cronbach untuk Kompetensi Guru sebesar 0,938, yang menunjukkan bahwa nilai ini melewati syarat untuk rehabilitasi karena memiliki korelasi lebih besar dari 0,6 atau lebih dari 60%. Dengan demikian, Kompetensi Guru telah diuji realibilitasnya, dan jika alpha lebih besar dari nilai r tabel (0, 279), maka kompetensi tersebut dapat dianggap konsisten (**Tabel 4**).

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah kompetensi guru, pengalaman, dan implementasi manajemen SDM memiliki distribusi normal dalam model regresi. Secara umum, normalitas dapat diidentifikasi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram residual. Nilai ekstrem rendah dan ekstrem tinggi muncul di tengah, menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Selain itu, titik-titik yang terbentuk menyebar di sekitar garis diagonal, seperti yang ditunjukkan oleh gambar Kemungkinan Normal 2 di atas. Oleh karena itu, data penelitian ini telah didistribusikan secara normal.

Data Kompetensi Guru memiliki nilai probabilitas dengan signifikansi sebesar 0,467, yang jauh lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Guru (X) memiliki distribusi normal. Data Implementasi juga memiliki nilai probabilitas dengan signifikansi sebesar 0,369, yang menunjukkan bahwa variabel Implementasi memiliki distribusi normal. Uji linearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau garis lurus—bukan kuadratik atau kubik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi tabel ANOVA 0, 264 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan linear antara variabel Kompetensi Guru (X) dan Implementasi (Y). Peneliti menggunakan koefisien korelasi produk (SPSS 20 untuk Windows) untuk melihat hubungan antara kualifikasi guru, pengalaman, dan penerapan sumber daya manusia. mengidentifikasi tingkat korelasi tinggi rendah antara variabel X (kualifikasi guru) dan variabel Y (kinerja staf). Hubungan yang kuat antara kualifikasi guru dan implementasi sumber daya manusia, dengan taraf signifikan 0,002 dan lebih dari 0,5. Namun, berdasarkan pedoman tingkat hubungan, nilai korelasi personal adalah 0,07, yang berkisar antara 0, 0 dan 0,599. Sepertinya ada korelasi positif antara kemampuan guru dan penerapan manajemen SDM, dengan rasio cukup kuat/edang. Tujuan uji ini adalah untuk menentukan apakah variabel indenpenden (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ada kemungkinan bahwa besarnya nilai t menunjukkan apakah variabel terikat dan variabel bebas berpengaruh satu sama lain. Jika H_0 ditolak dengan $\text{sig} < 0,05$, itu menunjukkan bahwa ada pengaruh, dan jika H_0 diterima dengan $\text{sig} > 0,05$, itu menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh. Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa nilai t tertinggi adalah 3.071, dengan signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu 3.071, dan nilai H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru memengaruhi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

Variabel kualifikasi Guru Agama Islam (cukup baik 56,78%) dan pelaksanaan (kurang baik 12,25%) menentukan tingkat pencapaian responden, menurut hasil analisis data uji deskriptif dan variabel yang diukur tingkat kinerja responden. Hasil awal peneliti sejalan dengan temuan ini. Dengan demikian, kontribusi guru Agama Islam (pengajar) dapat meningkatkan kualifikasi dan pengalaman guru Agama Islam berdasarkan indikator yang belum ideal. Meskipun variabel pelaksanaannya buruk, bahkan mereka dapat memahami pelaksanaan orang dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualifikasi guru agama Islam memiliki pengaruh sebesar 0,7% terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain, kualifikasi guru dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi keterampilan manajemen sumber daya manusia, karena pelaksanaan staf sebanding dengan kualifikasi guru. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizkiana Nurutami dan AdmanGuru tentang kemampuan guru profesional, di mana 3,5% menentukan minat belajar siswa (Rizkiana Nurutami, 2016). Menurut uraian data, kompetensi guru agama Islam berada pada kategori yang cukup baik. Oleh karena itu, perlu dinaikkan kembali dengan memperbaiki metrik yang menunjukkan bahwa guru itu sendiri tidak memenuhi standar kualifikasi. Suatu organisasi atau lembaga harus berpedoman pada prinsip-prinsip manajemen Islami untuk mencapai tujuan mereka dan bertindak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu, didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan yang dibangun oleh masyarakat. Dalam pembinaan guru Agama Islam sebagai profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi siswa, mereka terhubung erat dengan para khalifah Allah. Mereka memiliki tanggung jawab untuk memenuhi amanah yang diberikan kepada mereka oleh Allah. adalah muamalah dan ubudiyah, menurut M. Hasbi Ashiddiqie (2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara implementasi sumber daya manusia (SDM) dan kualifikasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Siak Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualifikasi guru memberikan kontribusi sebesar 0,7% terhadap implementasi SDM di madrasah tersebut. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru agama Islam dapat digunakan sebagai alat yang berguna untuk memprediksi seberapa efektif penggunaan tenaga kerja manusia. Dengan kata lain, kualitas manajemen SDM di madrasah sebanding dengan kualitas guru. Guru yang memiliki kompetensi seperti penguasaan materi yang mendalam, pemahaman tentang pendekatan pembelajaran yang efektif, kemampuan mengelola kelas yang baik, dan motivasi yang tinggi dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang ideal dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, guru yang berkualitas tinggi dapat berdampak positif pada keinginan siswa, disiplin, dan kemampuan akademik mereka.

Pengelola madrasah harus mempertimbangkan kompetensi guru sebagai komponen penting dalam menerapkan SDM. Madrasah dapat membangun fondasi untuk manajemen sumber daya manusia yang efektif dengan memastikan bahwa guru memenuhi syarat. Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, meningkatkan seleksi guru, dan menciptakan budaya kerja yang berkolaborasi dan berorientasi pada peningkatan pendidikan adalah beberapa contohnya. Akibatnya, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara implementasi sumber daya manusia dan kualifikasi guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Siak Hulu. Kesimpulannya adalah bahwa peningkatan kualifikasi guru adalah langkah strategis yang penting untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M. A., & Kumalasari, N. (2023). ANDIN-MU : Development of Android-Based Descriptive Text Interactive Multimedia Materials in High School English Subjects. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 49–59.
- Almira, P. D., Lipu, B. G., Pradipta, A. W., & Rachmawati, R. (2021). Utilization of Human Resources Management Information System (SIMPEG) Application to Support E-Government in the BKPP at Palangka Raya Municipality. In *Advances in 21st Century Human Settlements* (pp. 355–366). https://doi.org/10.1007/978-981-15-5608-1_28
- Amany, D. A. L., & Puteri, A. A. I. (2023). Analysis of The Relationship Between Student Interest and Written Communication in Solving Realistic Mathematics Problems. *Delta-Phi: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 31–42.

- Angraini, L. M., & Muhammad, I. (2023). Analisis Bibliometrik : Tren Penelitian RME dalam Pembelajaran Matematika selama Pandemi. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 7(2), 224–239.
- Angraini, L. M., Yolanda, F., & Muhammad, I. (2023). Augmented Reality : The Improvement of Computational Thinking Based on Students ' Initial Mathematical Ability. *International Journal of Instruction*, 16(3), 1033–1054.
- Arif, V. R., Afnan, M., & Usmiyatun. (2023). Development of Social Studies Animation Video (S2AV) Teaching Materials on the Material " Plurality of Indonesian Society " for Junior High School Students. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 1–11.
- Cahyadi, M. R., & Ariansyah, F. (2023). Analysis of Skills Using Pattern Finding Strategies in Solving Mathematical Problems in View of Gender Differences. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 12–22.
- Darmayanti, R., Nguyen, T., & Serpe, A. (2023). Gema Cow-Pu: Development of Mathematical Crossword Puzzle Learning Media on Geometry Material on Middle School Students' Critical Thinking Ability. *Assyfa Learning Journal*, 1(1), 37–48.
- Hadi, C., Abraham, J., Prabowo, H., & Spits Warnars, H. L. H. (2022). Evaluation of IT Human Resources Management: A Case Study of Banking Industry in Indonesia. 2022 1st International Conference on Technology Innovation and Its Applications (ICTIIA), 1–5. <https://doi.org/10.1109/ICTIIA54654.2022.9935922>
- Inganah, S., Choirudin, & Rizki, N. (2023). Integration of Islamic Values , Mathematics , and Career Readiness Competencies of Prospective Teachers in Islamic Universities. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 23–30.
- Jayanti, E. F., Choirudin, & Anwar, M. S. (2023). Application of the Mind Mapping Learning Model to Improve Understanding of Mathematics Concepts in Building Space Materials. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 43–56.
- Julhadi, & Ritonga, M. (2023). Human Resource Management in Islamic Educational Institutions to Improve Competitiveness in Society 5.0 Era. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(2), 611–619. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180231>
- Khairunnisak. (2022). Human Resources Management Development Strategy at Microfinance Institutions in North Sumatra. *Quality - Access to Success*, 23(191). <https://doi.org/10.47750/QAS/23.191.20>
- Lestari, A. S. B., Wahyono, A., Purwanto, Anas, K., Nurmalarasi, Y., Bibi, R., & Yunus, M. (2023). Plan – Do – See : Lesson Study-Based Differentiated Learning. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 85–92.
- Maryanto, B. P. A., Rachmawati, L. N., Muhammad, I., & Sugiyanto, R. (2023). Kajian Literatur: Problematika Pembelajaran Matematika Di Sekolah. *Delta-Phi: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 93–106.
- Maskuroh, N., Widyanty, W., Nurhidajat, R., Wardhana, I. W., & Fahlevi, M. (2023). Green human resource management and green supply Chain Management on Sustainable performance of nickel mining companies in Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(1), 203–212. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.006>
- Masyitah, E., Liswanti, I., & Muda, I. (2022). IMPLICATION IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON DIGITAL-BASED IN PHARMACEUTICAL CORPORATION. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 3542–3548. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S07.454>
- Muhammad, I. (2023). Penelitian Etnomatematika dalam Pembelajaran Matematika (1995- 2023). *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2019), 427–438.
- Muhammad, I., & Angraini, L. M. (2023). RESEARCH ON STUDENTS ' MATHEMATICAL ABILITY IN LEARNING MATHEMATICS IN THE LAST DECADE : A BIBLIOMETRIC REVIEW. *JOHME: Journal of Holistic Mathematics Education*, 7(1), 108–122. <https://doi.org/10.19166/johme.v7i1.6867>
- Muhammad, I., Darmayanti, R., & Arif, V. R. (2023). Discovery Learning Research in Mathematics Learning : A. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 72–84.
- Muhammad, I., & Juandi, D. (2023). Model Discovery Learning Pada Pembelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama : A Bibliometric Review. *EULER: Jurnal Ilmiah Matematika, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 74–88.
- Muhammad, I., Triansyah, F. A., Fahri, A., & Gunawan, A. (2023). Analisis Bibliometrik: Penelitian Game-Based Learning pada Sekolah Menengah 2005-2023. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 465–479. <https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/4713>
- Muhammad, I., Triansyah, F. A., Fahri, A., & Lizein, B. (2023). Analisis Bibliometrik: Penelitian SelfEfficacy Pada Sekolah Menengah Atas (1987-2023). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Volume*, 5(1), 519–532.
- Mustakim, A., & Ngaliyah, J. (2023). Quantum Teaching Model : Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa MTs. *JPTK: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 1(1), 21–29.
- Nasiha, W., Afifah, N., & Amir, A. N. (2023). Design of a Website-Based Arabic Typing Application for Students of Arabic Language Education Program at University. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 12–24.
- Pradana, M. D., & Uthman, Y. O. O. (2023). Development of Aqidah Akhlak Learning Media “ Board Game Based on Education Fun on the Theme of Commendable Morals (E-Fun A2M)” for High School Students. *ALJ: Assyfa Learning Journal*, 1(1), 25–35.

- Rachmawati, L. N., Sah, R. W. A., & Hasanah, S. N. (2023). Newman and Scaffolding Stages in Analyzing Student Errors in Solving Algebraic Problems. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 1–11.
- Rajiani, I., & Kot, S. (2020). Javanese Indonesia: Human Resource Management Issues in a Uniquely Collectivist Culture. *Cultural Management: Science and Education*, 4(2), 9–21. <https://doi.org/10.30819/cmse.4-2.01>
- Riana, G., Suparna, G., Gusti Made Suwandana, I., Kot, S., & Rajiani, I. (2020). Human resource management in promoting innovation and organizational performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 107–118. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.10](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.10)
- Samosir, C. M., Muhammad, I., & Marchy, F. (2023). Research Trends in Problem Based Learning in Middle School (1998-2023): A Bibliometric Review. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(1), 46–58.
- Sangaji, R. C., Setyaning, A. N. A., & Marsasi, E. G. (2023). A Literature Review on Digital Human Resources Management Towards Digital Skills and Employee Performance. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (pp. 743–750). https://doi.org/10.1007/978-3-031-26953-0_68
- Santiago, P. V. da S. (2023). Didactic Engineering Supporting the Use of Gamification Applied to the Teaching of Arithmetic Operations. *Delta-Phi : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 57–71.
- Segara, B., Setiawan, A., & Anwar, M. S. (2023). Metode Inquiry : Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa SMP Pada Materi Luas Bangun Datar. *JPTK: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 1(1), 30–38.
- Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2023). Green Human Resources Management on Business Performance: The Mediating Role of Green Product Innovation and Environmental Commitment. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1), 209–220. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180122>
- Siahaan, E. Y. S., Muhammad, I., Dasari, D., & Maharani, S. (2023). Research on critical thinking of pre-service mathematics education teachers in Indonesia (2015-2023): A bibliometric review. *Jurnal Math Educator Nusantara: Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah Di Bidang Pendidikan Matematika*, 9(1).
- Sugianto, R. (2023). Penerapan Video YouTube “ Pak Rahmad ” sebagai Sumber Belajar Matematika Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMA. *JPTK: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 1(1), 1–9.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Triansyah, F. A., Muhammad, I., Rabuandika, A., Pratiwi, K. D., Teapon, N., & Assabana, M. S. (2023) Bibliometric Analysis : Artificial Intelligence (AI) in High School Education. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(1), 112–123