

# ANALISIS PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SD IT GENERASI RABBANI DI KOTA BENGKULU

**Adias Andita<sup>1</sup> , Surohim**

**Program Studi Pendidikan Agama Islam , Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Bengkulu, Indonesia**

**Email: [adiasandita6@gmail.com](mailto:adiasandita6@gmail.com)**

## **Abstrak**

Dalam memenuhi tujuan dari pendidikan nasional, sangat diperlukan keseriusan dalam mengelola pendidikan dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengelola, harus mampu memajemen, harus mampu sebagai menejer, dan harus mampu sebagai contoh, tetapi semua itu diperlukan pengaturan yang baik, dalam sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan bisa selesai secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan dari visi misi sekolah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan manajemen SDM pada SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, triangulasi, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian Manajemen SDM di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu sudah terimplementasikan dengan baik. Adapun bentuk perencanaan awal MSDM di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu adalah mulai dari perekrutan guru di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu Cara menyebarkan lowongan guru dan pegawai di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu adalah melalui media sosial dan jaringan guru. Proses rekrutmen dilaksanakan hampir setiap tahun di awal tahun ajaran. Ada juga proses rekrutmen secara non reguler ketika ada kebutuhan yang mendesak, Metode seleksi yang digunakan untuk menyeleksi guru dan tenaga kependidikan adalah . Seleksi administrasi, Tes tulis, Tes Baca Quran, Wawancara.

## **ABSTRACT**

**Adias Andita, 2024.** Analysis of Human Resource Management at SDIT Generasi Rabbani, Bengkulu City. Thesis: Islamic Education Program, Faculty of Islamic Religion, Muhammadiyah University of Bengkulu.

**Supervisor: Surohim, M. Si**

To achieve the goals of national education, serious management of education is essential, particularly by school principals. Principals must be capable managers, capable leaders, and role models. Effective management is crucial to reaching goals efficiently and effectively according to the school's vision and mission. This study aims to examine the implementation of human resource management (HRM) at SDIT Generasi Rabbani, Bengkulu City. The research employed the descriptive qualitative approach. The data analysis techniques used included the data reduction, triangulation, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that HRM at SDIT Generasi Rabbani is well-implemented. Initial HRM planning at SDIT Generasi Rabbani includes recruiting teachers through social media and teacher networks. Recruitment is conducted nearly every year at the start of the academic year, with additional non-regular recruitment for urgent needs. The selection methods used for evaluating teachers and educational staff include administrative selection, written tests, Quran reading tests, and interviews.

**Keywords:** School Management Analysis.

## PENDAHULUAN

Seperti yang tertera didalam UU No.20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan, yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan Negara.<sup>1</sup>

Perkembangan dunia pendidikan saat ini bukan diukur dari sarana prasarana yang lengkap saja atau menunjang proses pembelajaran. Namun perkembangan pendidikan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada di organisasi pendidikan tersebut. Lain hal nya dengan apa yang akan dicapai oleh suatu pendidikan seperti kualitas output yang dihasilkan ataupun selama proses yang dijalankan. Keberhasilan organisasi pendidikan tersebut bukan sampai disana saja maksudnya adalah pengembangan karir guru juga harusnya di prioritaskan. Untuk mencapai hal itu diperlukannya peningkatan kinerja guru yang maksimal. Selain dari tugas guru yang mempersiapkan administrasi pendidikan juga berfungsi sebagai pembimbing.

Pendidikan dalam suatu definisi dipandang sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan. Melalui proses pendidikan, manusia akan mampu mengekspresikan dirinya secara lebih utuh. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dirumuskan tujuan pendidikan nasional yaitu “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Di sekolah terdapat tenaga kependidikan dan pendidik yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan yakni para guru dan kepala sekolah. Efektivitas sekolah merujuk pada perberdayaan semua komponen sekolah sebagai

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

organisasi tempat belajar berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam struktur program dengan tujuan agar siswa belajar dan mencapai hasil yang telah ditetapkan, yaitu memiliki kompetensi. Sekolah efektif adalah sekolah yang memiliki kemampuan memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik secara internal maupun eksternal, serta memiliki sistem pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel dalam rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisiensi.<sup>2</sup>

Dalam memenuhi tujuan dari pendidikan nasional, sangat diperlukan keseriusan dalam mengelola pendidikan dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengelola, harus mampu memanejemen, harus mampu sebagai menejer, dan harus mampu sebagai contoh, tetapi semua itu diperlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah dalam bingkai sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan bisa selesai secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan dari visi misi sekolah.

Kepala sekolah adalah orang yang mengatur satuan organisasi atau sekolah yang mampu merencanakan yang dimana apabila perencanaan telah selesai dan dilakukan dengan benar maka sebagian pekerjaan besar telah selesai dilaksanakan, makanya sangat diperlukan seorang menejer yang mampu melaksanakan hal tersebut. Salah satu fungsi manajemen adalah merencanakan yang menentukan secara jelas pemilihan pola-pola pengarah untuk para pengambil keputusan dalam suatu kurun waktu tertentu dan mengarah pada tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Dalam menyusun sebuah perencanaan dalam pendidikan Islam tidaklah dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dunia semata, tapi harus jauh lebih dari itu melampaui batasbatas target kehidupan duniawi. Arahkanlah perencanaan itu juga untuk mencapai target kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga kedua-duanya bisa dicapai secara seimbang.

---

<sup>2</sup> Muhammad Nur, Cut Zahri Harun, and Sakdiah Ibrahim, "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Dayah Guci Kabupaten Pidie," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 93–103.

Meningkatkan mutu pendidikan adalah salah satu upaya berkelanjutan untuk meningkatkan harapan akan pendidikan yang lebih baik. Pendidikan berkualitas adalah harapan dan tuntutan semua orang tenaga pendidik. Semua orang akan senang belajar dengan fasilitas yang berkualitas. Berdasarkan hal tersebut, sekolah lembaga pendidikan harus mampu memberikan pelayanan dan kualitas yang prima untuk bersaing dengan lembaga pendidikan tanpa dikecewakan lainnya. Dalam pengelolaan difokuskan kepada manusia, mengingat manusia akan menjadi fokus dan aktor utama karena manusialah yang akan merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan mengawasi berbagai sumber daya alam yang dimiliki. Ketersediaan sumber daya alam yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia.

Menurut Primayana, K.H (2019) Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun negara ini kaya akan sumber daya alam, tetapi tidak dapat maju tanpa dukungan atau dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti penjelasan berikut yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau Lembaga sekolah.<sup>3</sup>

Pada lembaga pendidikan pasti memiliki SDM, sehingga nantinya lembaga pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Pendidik, tenaga pendidik dan peserta didik merupakan sumber daya manusia dibidang pendidikan. Pada lembaga tersebut diperlukannya manajemen dari sumber daya manusia sehingga nantinya dapat menaikkan kualitas dari pendidikan yang akan diberikan.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan

---

<sup>3</sup> Primayana, K. H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7–15.

<sup>4</sup> Ayu Lestari et al., “Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan,” *Jurnal Binagogik* 10, no. 1 (2023): 184–98,

yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsifungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, organisasi/lembaga, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.<sup>5</sup>

Sekolah Dasar Islam atau lebih khusus lagi Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) merupakan salah satu model lembaga pendidikan Islam yang sering menjadi perbincangan masyarakat akhir-akhir ini. Banyak warga masyarakat yang ingin menyekolahkan anaknya di SDIT walaupun secara biaya relatif lebih mahal dibanding Sekolah Dasar Negeri (SDN) ataupun Madrasah Ibtidaiyah (MI) karena kualitasnya dianggap lebih baik dalam berbagai aspek. Begitu pula di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu, dari tahun 2007 sampai tahun 2024 SDIT Generasi Rabbani terus meningkat dalam menerima peserta didik, dari hasil observasi awal yang saya lakukan, banyak orangtua yang ingin memasukan anaknya di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu karena sekolah tersebut mempunyai kualitas yang bagus, dan juga peserta didik di SDIT Generasi Rabbani banyak yang sudah mendapatkan penghargaan baik penghargaan secara umum, dan secara Islami, sehingga banyak para orangtua peserta didik banyak yang tertarik memasukan anaknya di sekolah tersebut.

Untuk mencapai kualitas sekolah dalam meningkatkan minat para Masyarakat untuk memasukan anak-anaknya di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu tentu adanya manajemen yang bagus terutama dalam manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), maka dari itu peneliti tertarik meneliti Manajemen SDM di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu.

Dari berbagai penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang analisis pelaksanaan manajemen SDM pada SDIT Generasi Rabbani di Kota

---

<sup>5</sup> Maharani Diva and Annisa Dewi Astuti, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan," *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 3 (2022): 78–84.

Bengkulu, karena dari hasil observasi yang saya lakukan sekolah tersebut terus semakin berkualitas dan berkembang, tentu dalam hal tersebut ada manajemen yang membantu untuk mencapai visi misi tersebut, maka dari itu saya tertarik mengangkat judul tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomenanya yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti.<sup>6</sup>

Penelitian kualitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan atau menguraikan suatu fenomena atau peristiwa secara detail dan mendalam, serta memberikan interpretasi data yang terkumpul melalui pengamatan, wawancara, dan dokumentasi. Adapun tujuan jenis penelitian ini adalah untuk memahami, menjelaskan, dan menginterpretasikan fenomena atau peristiwa yang sedang diteliti secara lebih dalam, serta memberikan gambaran yang akurat tentang situasi yang sedang dihadapi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen sumber daya manusia di sekolah sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu pendidikan. Dimana, sumber daya manusia di sekolah merupakan elemen elemen yang terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Seluruh elemen tersebut harus dapat dikelola dengan baik oleh suatu organisasi agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan tercipta karena adanya kualitas pembelajaran yang baik. Sedangkan kualitas pembelajaran yang baik tercipta karena adanya kualitas dan profesionalisme kerja tenaga pendidik. Namun,

---

<sup>6</sup> Miza Nina Adlini et al., "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–80.

tidak terlepas dari peran tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah dan staff yang membantu terlaksananya proses pembelajaran yang berkualitas. Hal ini juga disebutkan bahwa bagaimanapun beberapa reformasi diambil dan kebijakan baru telah diperkenalkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, efektivitas guru, akses ke pendidikan, dan potongan pelatihan guru, dan upaya ini akan membuahkan hasil segera untuk kualitas Pendidikan.<sup>7</sup>

## **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pengendalian dan penggunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi dan lembaga tersebut suatu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu lembaga/sekolah. SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu sudah menerapkan perencanaan SDM yang bagus mulai dari perencanaan perekrutan guru, pengembangan kompetensi guru, perencanaan perekrutan murid, dan evaluasi.

Teori diatas juga didukung oleh para ahli menurut Husein Umar (2005) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.<sup>8</sup>

## **2. Rekrutmen dan Seleksi manajemen SDM di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu**

SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu sudah mempunyai kualitas yang bagus, yang dimaksud dengan rekrutmen dan seleksi adalah proses penerimaan

---

<sup>7</sup> Lestari et al., "Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan."

<sup>88</sup> Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

tenaga pendidik baru ataupun staf yang melamar, maka di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu sudah merencanakan dari awal tahun ajaran baru masuk. Untuk rekrutmen dan seleksi Cara menyebarkan lowongan guru dan pegawai di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu adalah melalui media sosial dan jaringan guru. Proses rekrutmen dilaksanakan hampir setiap tahun di awal tahun ajaran. Ada juga proses rekrutmen secara non reguler ketika ada kebutuhan yang mendesak, contohnya adalah, SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu melaksanakan rekrutmen khusus untuk guru Al-Quran. Persyaratan umum yang diwajibkan oleh yayasan antara lain:

- a. Gelar S1 Kependidikan,
- b. Mampu membaca Quran dengan baik dan benar,
- c. Berakhlak baik berbusana muslim/muslimah dan tidak merokok
- d. Berkomitmen mengikuti pembinaan dari sekolah dalam prakteknya.

Seluruh persyaratan yang ditetapkan menjadi syarat wajib dan acuan utama dalam proses rekrutmen meskipun akhirnya harus berhadapan dengan beberapa kendala. Pada beberapa kasus masih ada yang pendaftar yang masih dalam tugas akhir program sarjana akhirnya diperbolehkan mengikuti seleksi dengan beberapa persyaratan yang sudah di persiapkan.

Teori diatas juga didukung oleh Haratati, S. (2022) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDIT sudah baik mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan SDM di SDIT selalu dilaksanakan setiap awal tahun melaui workshop. Pengorganisasi SDM dilakukan dengan pendekatan pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program dilaksanakan dengan baik sesuai perencanaan di awal dan

pengawasan SDM dilakukan bersama oleh pihak sekolah dan yayasan, baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>9</sup>

### **3. Peningkatan Kompetensi Pegawai dari MSDM di Generasi Rabbani Kota Bengkulu**

Dari hasil yang saya dapatkan terimplementasikan dengan bagus, yang di mana sudah di rencanakan dengan baik, Program pelatihan yang dikelola oleh sekolah memiliki beberapa program untuk peningkatan kompetensi dan motivasi untuk pegawai, baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Program tersebut antara lain :

1) Training awal, yaitu pelatihan untuk pegawai baru yang biasanya dilaksanakan 1 hari penuh dengan materi seperti: Ketrampilan mengajar dan Pengenalan Sekolah Islam Terpadu (SIT).

2) Pembinaan dari yayasan yang bersifat bulanan ada Pembinaan ruhiyah, Pembinaan kompetensi guru. Yang mengikuti pembinaan di luar juga wajib berbagi pada pertemuan pekanan (Mapel) untuk sharing. Atau di forum pleno dengan waktu yang kondisional, menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

3). Diikutkan dalam pelatihan yang dikelola oleh Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT). JSIT sendiri memiliki beberapa program untuk peningkatan kompetensi SDM, antara lain: Program pelatihan guru dan Program pelatihan kepala sekolah.

4). Diikutkan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga luar. Mengirimkan guru ikut Pendidikan dan pelatihan Profesi Guru (PLPG) dalam rangka sertifikasi Guru.

---

<sup>9</sup> Hartati, S. (2022). Evaluasi kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep manajemen mutu, sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 13422-13433.

#### **4. Perencanaan Yang Dilakukan SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu Dalam Penerimaan Murid Baru**

Setiap Lembaga Pendidikan pasti ingin memberikan yang terbaik terhadap peserta didik, dalam upaya memberikan daya Tarik untuk menjadi murid disekolah tersebut. Di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu sudah terencana dengan baik dalam menerima peserta didik baru, Langkah yang pertama, kami merekap semua peserta didik yang sudah mendaftar, kemudian kami mengadakan rapat bersama wali murid membahas persiapan anak-anak baru, Langkah selanjutnya kami mengadakan seleksi terhadap peserta didik baru, tes baca Al-qur'an, membaca, berhitung, dan lain-lain. Kemudian Langkah selanjutnya kami mengadakan ta'aruf terhadap anak-anak.

#### **5. Evaluasi manajemen SDM di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu?**

Evaluasi merupakan proses penilaian terhadap kinerja suatu tenaga pendidikan. Penilaian sama pentingnya dengan beberapa pekerjaan administrasi lainnya seperti persiapan, koordinasi atau pelaksanaan, pemeriksaan dan pengendalian. Dalam beberapa kasus, kemampuan mengamati dan kemampuan penilaian benar-benar merupakan satu kesatuan dan sangat sulit untuk dipisahkan.

Disini kami banyak agenda rapat dan laporan ada laporan harian secara individu, ada rapat mingguan, ada rapat bulanan, ada rapat antara guru dengan wali peserta didik, dan ada evaluasi harian. Hasil dari proses evaluasi diharapkan dapat memperoleh data perkembangan dari semua guru dan pegawai untuk perbaikan kedepannya. Tindak lanjut dari adanya evaluasi kinerja yakni perbaikan untuk kedepannya, Selain itu juga untuk memberikan kompensasi kepada para guru dan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus. Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan semangat kinerja para pegawai untuk lebih baik kedepannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, baik melalui observasi, wawancara, pengamatan dan dokumentasi di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu, maka penulis dapat menulis kesimpulan dan saran yaitu:

Manajemen sekolah di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu bahwasan sudah terimplementasikan dengan bagus, sebagaimana hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu bahwasannya penjelasan dari kepala sekolah setiap program yang ada disekolah semuanya sudah terencana dari awal ajaran baru, mulai dari menentukan perencanaan awal program-program sekolah, dan merencanakan pembagian tugas. di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu, sangat banyak agenda rapat terhadap guru, disana ada laporan harian di setiap individu ini dilakukan pagi dan sore, kemudian mereka ada program rapat mingguan, rapat bulanan, dan di setiap pertengahan semester mereka ada evaluasi. Dari penjelasan kepala sekolah SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu dengan adanya program laporan harian, rapat mingguan, rapat bulanan, dan evaluasi, inilah salah satu yang sangat penting untuk sekolah, karena di setiap sekolah pasti ada masalah, dengan adanya proram tersebut sangat mudah untuk kami mencari Solusi dari problem tersebut, untuk saat ini semua manajemen disini berjalan dengan bagus, karena adanya rapat tersebut kami bisa menyelesaikan masalah dengan cepat.

Terutama untuk manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di SDIT Generasi Rabbani Sudah terlaksana dengan baik, Mulai dari perencanaan, organizing, actuating, controlling. Adapun bentuk perencanaan awal MSDM di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu adalah mulai dari perekrutan guru di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu Cara menyebarkan lowongan guru dan pegawai di SDIT Generasi Rabbani Kota Bengkulu adalah melalui media sosial dan jaringan guru. Proses rekrutmen dilaksanakan hampir setiap tahun di awal tahun ajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Citariani, Ni Made. 2020. *Menjadi Orang Tua Hebat di Era Digital*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Dachlan, Malik dkk. 2019. *Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Elizabeth T. Santosa. 2020. *Raising Childen In Digital Era*. Jakarta: Gramedia.
- Indiana sunita, eva mayasari. Yes or not gadget buat si buah hati. (Yogyakarta: budi utama, 2017).
- Latif Mukhtar, dkk. 2013. *Orientasi baru Pendidikan anak usia dini*. Jakarta: Jl. Tandra raya.
- Novan ardy wiyani. *Konsep dasar PAUD*. (Yogyakarta: gava media, 2016).
- Suhardi, Tri & Estiutami. 2019. *Ayah & Ibunda Mengatasi Kecanduan Gadget pada Anak*. Semarang: Jl. Teratai Timur Raya No. 13 Sedang Mulyo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2011. *Perkembang Anak Usia Dini*. Jakarta: Gramedia.
- Tirtayani, Luh Ayu, dkk. 2014. *Perkembangan Sosial Emosional Pada Anak Usia Dini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.