

Strategi Rekrutmen Guru: Dilema Kepala Sekolah Antara Perencanaan Kebutuhan Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Azzah Iftitachun Nasywa¹, Izzah Nailati², Mardiyah³

¹²³Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 17, 2024

Revised November 19, 2024

Accepted November 29, 2024

Available online 8 December, 2024

Keywords:

Manajemen Pendidikan, Strategi Rekrutmen, Kepala sekolah, Perencanaan Kebutuhan.

Keywords:

Educational Management, Recruitment Strategy, School Principal, Needs Planning.



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

Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Rekrutmen adalah proses pencarian, penarikan, dan seleksi calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi. Strategi rekrutmen guru yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Rekrutmen guru sangat penting dalam manajemen SDM di sekolah karena mempengaruhi kualitas pendidikan secara langsung. Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review*, dengan mengumpulkan, menganalisis, dan merangkum literatur yang relevan tentang rekrutmen guru dan perencanaan tenaga pendidik. Sumber-sumber literatur diambil dari jurnal, buku, dan artikel akademik yang membahas manajemen SDM di pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami tantangan kepala sekolah dalam rekrutmen guru dan mengeksplorasi strategi yang dapat diterapkan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk membantu kepala sekolah merumuskan strategi rekrutmen yang berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi strategi jangka pendek dan jangka panjang membantu stabilitas tenaga pengajar serta kualitas pendidikan. Rekomendasi penelitian ini mendukung perencanaan rekrutmen strategis yang fleksibel dan pengembangan profesional guru untuk menghadapi tantangan masa depan.

ABSTRACT

Recruitment is the process of searching for, attracting, and selecting qualified job candidates to fill specific positions within an organization. The recruitment strategy for teachers that school principals face involves balancing short-term and long-term needs. Teacher recruitment is crucial in school human resource management, as it directly impacts the quality of education. The research method used is a literature review, which involves collecting, analyzing, and summarizing relevant literature on teacher recruitment and workforce planning. Literature sources are drawn from journals, books, and academic articles discussing human resource management in education. This study aims to understand the challenges principals face in teacher recruitment and explore applicable strategies. Additionally, the study provides recommendations to assist principals in formulating sustainable recruitment strategies. The research findings show that a combination of short-term and long-term strategies helps maintain both teaching staff stability and educational quality. These recommendations support strategic, flexible recruitment planning and the professional development of teachers to address future challenges.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia, dan guru memegang peranan penting sebagai ujung tombaknya. Guru bukan hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga membentuk karakter serta kepribadian siswa. Dalam proses pengajaran, kualitas guru sangat menentukan pencapaian hasil belajar siswa (Sodik et al., 2019). Oleh karena itu, sekolah perlu memastikan rekrutmen guru dilakukan dengan tepat agar dapat menyediakan pengajar yang berkualitas.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan ketersediaan guru yang sesuai dengan kebutuhan (Wahyuni, 2024). Proses rekrutmen guru yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kekosongan posisi, tetapi juga harus mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kesesuaian guru dengan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah harus mampu memilih guru yang tidak hanya baik untuk saat ini tetapi juga relevan untuk perkembangan sekolah di masa depan.

*Corresponding Author

Email: 06010322005@student.uinsby.ac.id, 06020322035@student.uinsby.ac.id, ummi.mardiyah@uinsa.ac.id

Namun, kepala sekolah sering dihadapkan pada dilema antara memenuhi kebutuhan jangka pendek dan merencanakan kebutuhan jangka panjang. Kebutuhan jangka pendek biasanya terkait dengan kondisi mendesak, seperti kekosongan posisi guru akibat pengunduran diri atau pensiun. Di sisi lain, kebutuhan jangka panjang membutuhkan perencanaan yang matang agar sekolah memiliki tenaga pengajar yang kompeten dalam mendukung visi jangka panjang. Dibutuhkan kemampuan manajemen yang baik untuk menyelaraskan kebutuhan jangka pendek dengan tujuan jangka panjang untuk kemajuan sekolah. Ini karena memberi prioritas yang tidak seimbang kepada kedua kebutuhan ini dapat menyebabkan ketimpangan dalam pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan.

Artikel ini bertujuan untuk memberikan panduan bagi kepala sekolah dalam menghadapi dilema ini. Dengan memahami tantangan dan strategi yang tepat, kepala sekolah diharapkan dapat membuat keputusan yang seimbang dalam rekrutmen guru, serta mampu menyeimbangkan antara kebutuhan jangka pendek dan visi jangka panjang. Penjelasan lebih mendalam akan diuraikan pada bagian-bagian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode *literature review* untuk memahami dan menganalisis strategi rekrutmen guru dalam konteks dilema kepala sekolah antara perencanaan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. *Literature review* dipilih karena dapat memberikan pandangan yang komprehensif mengenai teori, konsep, serta temuan penelitian terdahulu terkait rekrutmen guru, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah, dan perencanaan pendidikan.

Proses *literature review* diawali dengan penelusuran literatur yang relevan dari berbagai sumber kredibel, seperti jurnal ilmiah, buku teks, dan artikel akademik, yang memuat informasi tentang rekrutmen guru dan perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang dalam lingkungan pendidikan. Sumber-sumber ini diperoleh melalui database akademik online seperti Google Scholar, JSTOR, dan ProQuest, dengan menggunakan kata kunci seperti "strategi rekrutmen guru", "perencanaan kebutuhan tenaga pendidik", dan "manajemen sumber daya manusia di sekolah".

Setelah literatur terkumpul, dilakukan analisis terhadap setiap sumber dengan memperhatikan topik yang dibahas, metodologi yang digunakan, serta hasil dan kesimpulan dari penelitian yang ada (Kraus et al., 2022). Tahap ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul dalam strategi rekrutmen guru, memahami kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam merencanakan kebutuhan tenaga pengajar, serta mengeksplorasi bagaimana sekolah dapat mengatasi dilema antara kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang.

Temuan dari analisis literatur kemudian diorganisasikan dalam beberapa tema yang berkaitan dengan variabel utama, yaitu strategi rekrutmen jangka pendek, strategi rekrutmen jangka panjang, dan dilema dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Setiap tema dikaji secara mendalam untuk menunjukkan keterkaitan antara konsep yang ada serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang mungkin belum terselesaikan.

Melalui metode *literature review*, penelitian ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai topik yang dibahas, tanpa perlu melakukan eksperimen atau pengumpulan data primer. *Literature review* memungkinkan penelitian ini menyusun landasan teori yang kuat serta memberikan rekomendasi praktis untuk kepala sekolah dalam mengembangkan strategi rekrutmen guru yang efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kebutuhan Guru

Perencanaan kebutuhan guru merupakan langkah penting dalam memastikan kelancaran proses pembelajaran di sekolah. Tanpa perencanaan yang matang, sekolah akan menghadapi risiko kekurangan guru pada waktu-waktu tertentu, yang dapat berdampak pada kualitas pembelajaran. Perencanaan ini juga menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk menentukan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan kurikulum dan jumlah siswa yang ada. (Maulana et al., 2024).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kebutuhan guru di sekolah antara lain jumlah siswa, spesialisasi mata pelajaran, dan kurikulum yang diterapkan. Misalnya, jika sekolah memiliki program pendidikan khusus seperti kelas bilingual, maka kebutuhan guru dengan kompetensi bahasa asing menjadi prioritas. Faktor-faktor ini harus diperhitungkan dengan cermat dalam menyusun perencanaan kebutuhan guru agar sesuai dengan kondisi sekolah (Kusmaryono, 2023). Terdapat empat tahapan dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, antara lain:

1. Analisis data dan pengumpulan data

- Analisis data adalah proses sistematis yang mencakup penguraian, perumusan, dan pengelolaan data untuk menghasilkan kesimpulan. Analisis kebutuhan tenaga kerja dilakukan untuk memperkirakan permintaan dan ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan pembelajaran.
2. Pengembangan tujuan perencanaan
Setelah analisis data dilakukan, langkah selanjutnya adalah mengembangkan tujuan perencanaan berdasarkan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Tujuan ini biasanya mencakup program-program yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan anggaran yang tersedia.
 3. Mengatur dan melaksanakan program
Tahap ini bertujuan untuk merealisasikan program yang telah direncanakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan program dilakukan sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya, serta dikoordinasikan oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab.
 4. Pengawasan dan evaluasi
Tahap pengawasan dan evaluasi bertujuan untuk menetapkan standar kinerja serta memastikan hasil yang dicapai sesuai dengan harapan. Pengamatan dan evaluasi dilakukan untuk menentukan apakah program yang dijalankan perlu ditindaklanjuti atau sudah cukup.

Implikasi dari perencanaan kebutuhan guru dapat terlihat dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka pendek, perencanaan yang baik akan memastikan tidak adanya kekosongan posisi guru yang mengganggu proses belajar-mengajar. Sedangkan dalam jangka panjang, perencanaan yang tepat memungkinkan sekolah memiliki guru yang kompeten dan mampu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan pendidikan.

Di sisi lain, ketidakadaan perencanaan yang baik dapat menimbulkan masalah yang signifikan. Sekolah mungkin terpaksa melakukan rekrutmen mendesak yang tidak terstruktur, sehingga berpotensi menghasilkan guru dengan kualitas di bawah standar. Selain itu, perencanaan yang tidak matang akan berdampak pada stabilitas tenaga pengajar, yang pada gilirannya akan memengaruhi kualitas pendidikan di sekolah.

Dengan memahami pentingnya perencanaan kebutuhan guru, kepala sekolah dapat lebih proaktif dalam menentukan langkah-langkah strategis yang dibutuhkan. Perencanaan yang matang tidak hanya akan membantu sekolah dalam mencapai tujuannya, tetapi juga menjadi pondasi yang kuat bagi pengembangan pendidikan yang berkelanjutan (Abdurahman et al., 2024).

Tantangan Kepala Sekolah dalam Rekrutmen Guru

Banyak sekali tantangan dalam proses rekrutmen guru, keterbatasan anggaran untuk merekrut guru yang berkualitas. Sekolah, terutama sekolah swasta, sering kali memiliki anggaran yang terbatas sehingga tidak bisa merekrut guru dengan upah yang kompetitif. Kondisi ini memaksa kepala sekolah untuk membuat keputusan yang sulit antara mengisi kekosongan dengan guru kontrak atau mencari cara lain untuk mengisi kebutuhan tenaga pengajar. (Rosiadi, Setiawan, & Moko, 2018) Salah satu tantangan utama dalam rekrutmen guru adalah dilema antara kebutuhan mendesak dan perencanaan jangka panjang. Ketika ada kekosongan guru yang mendadak, kepala sekolah harus bertindak cepat untuk memastikan proses pembelajaran tidak terganggu. Namun, rekrutmen yang terburu-buru sering kali berisiko mendapatkan guru yang kurang sesuai dengan standar yang diinginkan.

Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi hambatan dalam proses rekrutmen (Rosiadi et al., 2018b). Sekolah, terutama sekolah swasta, sering kali memiliki anggaran yang terbatas sehingga tidak bisa merekrut guru dengan upah yang kompetitif. Kondisi ini memaksa kepala sekolah untuk membuat keputusan yang sulit antara mengisi kekosongan dengan guru kontrak atau mencari cara lain untuk mengisi kebutuhan tenaga pengajar.

Tantangan yang lain seperti minimnya kandidat yang memenuhi kualifikasi juga menjadi salah satu tantangan dalam rekrutmen, serta juga tantangan pada kesenjangan antara kebutuhan guru dengan ketersediaan tenaga pendidik di wilayah tertentu. Selain itu, faktor lain seperti kompetisi dengan lembaga pendidikan lain, kurangnya pelatihan rekrutmen yang efektif, dan birokrasi yang rumit sering kali menjadi hambatan tambahan dalam mendapatkan guru yang sesuai. (Khoiriyah, Salma, Merduani, Trihantoyo, & Wulandari, 2023)

Menemukan guru yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan juga menjadi tantangan tersendiri (Khoiriyah et al., 2023b). Kepala sekolah harus memastikan bahwa guru yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kurikulum yang diterapkan di sekolah. Hal ini menjadi lebih sulit apabila sekolah membutuhkan guru dengan keahlian khusus atau sertifikasi tertentu yang tidak mudah didapatkan di pasaran.

Pergantian guru yang terlalu sering dapat mengganggu stabilitas pembelajaran di sekolah. Siswa akan merasa tidak nyaman dan kehilangan minat jika harus sering beradaptasi dengan guru baru. Hal ini

akan berdampak pada kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memperhatikan kestabilan tenaga pengajar dalam proses rekrutmen agar dapat memberikan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.

Dengan adanya berbagai tantangan ini, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang jelas dalam rekrutmen guru. Keputusan yang diambil harus mampu mengatasi kebutuhan mendesak, namun tetap selaras dengan perencanaan jangka panjang sekolah. Bagian selanjutnya akan membahas beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk menghadapi tantangan ini.

Strategi Rekrutmen Guru untuk Kebutuhan Jangka Pendek

Penempatan guru sementara menjadi salah satu solusi untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek. Dengan menggunakan guru kontrak atau honorer, sekolah dapat segera mengisi kekosongan yang mendesak tanpa harus terikat dalam jangka waktu yang lama. Strategi ini bermanfaat bagi sekolah yang membutuhkan solusi cepat, tetapi tetap harus mempertimbangkan kualitas guru sementara tersebut.

Selain itu, perekrutan guru berdasarkan spesialisasi tertentu juga dapat membantu mengatasi kebutuhan jangka pendek (Khalimah et al., 2024). Misalnya, sekolah dapat merekrut guru khusus untuk mata pelajaran yang dianggap penting atau sedang kekurangan tenaga pengajar. Langkah ini memungkinkan sekolah untuk menyesuaikan rekrutmen dengan kebutuhan kurikulum tanpa harus merekrut guru untuk semua mata pelajaran.

Kerja sama dengan institusi pendidikan juga menjadi alternatif yang efektif. Sekolah dapat melakukan kerja sama dengan universitas atau lembaga pelatihan untuk mendapatkan lulusan yang siap bekerja. Program magang, praktik mengajar, atau perekrutan langsung dari universitas dapat mempercepat proses rekrutmen dan memberikan akses kepada tenaga pengajar yang baru lulus namun memiliki semangat dan motivasi tinggi.

Sekolah juga bisa memanfaatkan jaringan profesional untuk memenuhi kebutuhan mendesak. Melalui komunitas pendidikan, forum guru, atau asosiasi profesi, kepala sekolah dapat menemukan kandidat yang potensial dan berkualitas. Cara ini selain memperluas jangkauan pencarian, juga memberikan kesempatan kepada sekolah untuk memperoleh guru dengan referensi yang baik.

Meskipun strategi ini efektif untuk kebutuhan jangka pendek, kepala sekolah tetap harus berhati-hati dalam memilih guru sementara. Kesalahan dalam rekrutmen guru sementara bisa mengakibatkan dampak yang buruk pada siswa dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menilai dengan cermat setiap kandidat agar sesuai dengan kebutuhan sekolah. (Darmansah et al., 2024)

Strategi Rekrutmen Guru untuk Kebutuhan Jangka Panjang

Perencanaan sumber daya manusia secara berkelanjutan menjadi dasar bagi strategi rekrutmen jangka panjang (Arfin, 2022). Dengan merencanakan rekrutmen yang sesuai dengan proyeksi kebutuhan siswa di masa depan, sekolah dapat memastikan memiliki guru yang berkualitas. Misalnya, sekolah dapat mengembangkan program perekrutan yang berkesinambungan untuk menyesuaikan jumlah guru sesuai dengan pertumbuhan jumlah siswa.

Program pelatihan dan pengembangan guru juga merupakan investasi jangka panjang yang penting. Sekolah dapat memberikan pelatihan rutin kepada guru yang sudah ada, sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensi mereka sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang terus berkembang. Strategi ini membantu sekolah mempertahankan guru yang sudah terbukti berkualitas dan siap berkembang bersama sekolah.

Pengembangan program rekrutmen internal, seperti menyediakan jalur rekrutmen bagi alumni sekolah atau masyarakat lokal, juga dapat membantu memenuhi kebutuhan jangka panjang. Sekolah dapat mendirikan program pembibitan atau pemberian beasiswa bagi calon guru yang berasal dari komunitas sekitar. Dengan begitu, sekolah memiliki tenaga pengajar yang memiliki keterikatan emosional dengan sekolah dan komunitasnya.

Pendekatan rekrutmen berbasis kompetensi memberikan fokus pada pencarian guru dengan kompetensi yang sesuai dengan visi sekolah. Misalnya, sekolah yang berorientasi pada pendidikan STEM (Science, Technology, Engineering, Math) dapat merekrut guru yang memiliki kompetensi di bidang tersebut. Hal ini memungkinkan sekolah untuk membangun identitas yang kuat dan mengembangkan program pendidikan yang unik.

Rekrutmen guru yang efektif memerlukan strategi jangka panjang untuk memastikan sekolah memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan berkelanjutan. Adapun beberapa strategi rekrutmen guru untuk kebutuhan jangka panjang:

1. Identifikasi kebutuhan guru

Sekolah perlu melakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan proyeksi pertumbuhan siswa, perubahan kurikulum, serta kebutuhan akan keahlian khusus, seperti integrasi teknologi atau pembelajaran berbasis proyek. Hal ini bertujuan untuk

- memastikan rekrutmen guru dapat memenuhi kebutuhan jangka pendek dan mendukung rencana pengembangan jangka panjang.
2. Membangun program kemitraan
Program kemitraan dengan universitas atau lembaga pendidikan tinggi memungkinkan sekolah untuk menjaring lulusan terbaik yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan. Kerja sama ini dapat berupa program magang, beasiswa, atau seleksi langsung dari kampus, sehingga sekolah dapat mengakses tenaga pendidik yang berkualitas sejak awal.
 3. Mempertimbangan keberagaman sumber rekrutmen
Untuk mendapatkan calon guru terbaik, sekolah perlu memanfaatkan berbagai sumber rekrutmen, seperti platform digital, jaringan komunitas pendidikan, atau organisasi profesional. Strategi ini juga dapat membantu menjangkau kandidat dari berbagai latar belakang, sehingga menciptakan keberagaman yang dapat memperkaya lingkungan belajar di sekolah.
 4. Mempertimbangan nilai-nilai sekolah
Dalam proses rekrutmen, sekolah perlu memastikan bahwa calon guru memiliki keselarasan dengan visi, misi, dan nilai-nilai sekolah. Guru yang memahami dan mendukung budaya sekolah akan lebih mudah beradaptasi dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karakter siswa.

Secara keseluruhan, strategi rekrutmen jangka panjang ini memberikan keuntungan bagi sekolah dalam membangun tim pengajar yang solid dan kompeten. Dengan merencanakan kebutuhan guru secara matang, sekolah tidak hanya bisa memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perkembangan pendidikan yang terjadi di masa depan.

Implikasi dari Kesenjangan Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Kesenjangan antara kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang dapat menimbulkan berbagai implikasi pada sekolah. Misalnya, jika sekolah terlalu fokus pada kebutuhan jangka pendek, keputusan rekrutmen cenderung bersifat reaktif dan tidak strategis. Hal ini dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian guru karena kurangnya perhatian terhadap keberlanjutan dan pengembangan profesional mereka. Selain itu, pergantian guru yang tinggi dapat mengganggu konsistensi pembelajaran, sehingga berdampak pada kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa. Dalam jangka panjang, situasi ini juga dapat memengaruhi reputasi sekolah dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut.

Jika kebutuhan jangka panjang tidak diperhatikan, maka sekolah dapat menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan kebutuhan pendidikan di masa depan. Misalnya, kurikulum baru yang menekankan pengajaran berbasis teknologi akan sulit diimplementasikan jika sekolah tidak memiliki guru yang terlatih dan kompeten dalam penggunaan teknologi tersebut. Kekurangan ini tidak hanya menghambat inovasi dalam pembelajaran, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk merencanakan rekrutmen secara strategis, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang, agar dapat menciptakan tim pengajar yang tangguh dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Kesenjangan ini juga dapat berdampak pada kepuasan kerja guru. Guru yang dipekerjakan untuk kebutuhan jangka pendek mungkin merasa tidak nyaman karena tidak memiliki kepastian pekerjaan. Ketidakpastian ini dapat menimbulkan rasa cemas dan menurunkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, guru yang direkrut tanpa memperhatikan kebutuhan jangka panjang mungkin tidak memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai dengan visi sekolah, sehingga mereka kurang bersemangat dan merasa bahwa kontribusi mereka tidak sepenuhnya dihargai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pengajaran di kelas.

Siswa juga dapat merasakan dampak dari kesenjangan ini. Kualitas pengajaran yang tidak konsisten dapat membuat siswa kehilangan minat belajar dan merasa kurang terikat dengan sekolah. Hal ini dapat menghambat pencapaian akademik siswa dan berdampak negatif pada reputasi sekolah.

Untuk mengatasi kesenjangan ini, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang menyeluruh dalam perencanaan rekrutmen (Agustika et al., 2023). Dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang secara seimbang, sekolah dapat memastikan stabilitas tenaga pengajar serta mendukung kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

Rekomendasi untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah disarankan untuk mengembangkan kebijakan rekrutmen yang mampu menyeimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Misalnya, dalam menghadapi kebutuhan mendesak, kepala sekolah dapat menggunakan guru sementara, tetapi tetap merencanakan pengembangan guru tetap untuk kebutuhan masa depan. Dengan cara ini, sekolah dapat mengatasi kebutuhan mendesak tanpa mengabaikan visi jangka panjang.

Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk membangun budaya yang mendukung pengembangan profesional guru (Priyambodo, 2023). Dengan menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan, sekolah dapat meningkatkan kualitas pengajaran sekaligus mempertahankan guru yang kompeten. Kepala sekolah juga dapat mempertimbangkan program mentorship bagi guru baru untuk memudahkan proses adaptasi.

Mengembangkan hubungan kerja sama dengan lembaga pendidikan juga menjadi strategi yang dapat diterapkan (Hakim, 2019). Sekolah dapat menjalin kerja sama dengan universitas atau lembaga pelatihan untuk mempercepat proses rekrutmen dan mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas. Kerja sama ini juga memungkinkan sekolah untuk mengikuti perkembangan pendidikan yang relevan.

Kepala sekolah juga perlu mempertimbangkan pendekatan rekrutmen berbasis kompetensi agar mendapatkan guru yang sesuai dengan visi sekolah. Misalnya, sekolah yang berfokus pada teknologi dapat merekrut guru dengan latar belakang IT. Dengan cara ini, sekolah dapat memperkuat program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Terakhir, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi rutin terhadap strategi rekrutmen yang diterapkan (Amri & Suwandi, 2023). Dengan melakukan evaluasi, kepala sekolah dapat mengetahui apakah strategi yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan sekolah atau perlu diperbaiki. Evaluasi ini juga memungkinkan sekolah untuk menyesuaikan strategi rekrutmen dengan perubahan kebutuhan pendidikan di masa depan.

SIMPULAN

Dalam menghadapi dilema antara kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang, kepala sekolah perlu memiliki strategi rekrutmen yang seimbang. Pemahaman akan tantangan yang dihadapi serta strategi yang dapat diterapkan akan membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang tepat. Dengan strategi yang baik, sekolah tidak hanya bisa memenuhi kebutuhan saat ini tetapi juga mempersiapkan diri untuk masa depan.

Perencanaan kebutuhan guru yang matang sangat penting untuk mendukung kualitas pendidikan di sekolah. Dengan memperhatikan kedua aspek jangka pendek dan jangka panjang, sekolah dapat membangun tim pengajar yang solid dan kompeten. Hal ini juga akan memberikan stabilitas bagi proses pembelajaran dan memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa.

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola rekrutmen guru dan menentukan kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang bijaksana dan strategi yang menyeluruh dalam proses rekrutmen. Harapannya, kepala sekolah dapat mengatasi dilema ini dengan lebih baik dan mendukung pengembangan pendidikan yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdurahman, A., Rahman, D., & Badrudin, B. (2024). Manajemen Pengembangan Karakter pada Lembaga Pendidikan Islam: Character Development Management in Islamic Education Institutions. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.332>
- Agustika, E., Andari, A. A., & Firmayanti, A. I. (2023). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN. *UNISAN JURNAL*, 2(2), Article 2.
- Amri, Y., & Suwandi, S. (2023). Manajemen Strategik Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 4(3), 219–230. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v4i3.1254>
- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Darmansah, T., Arsita, D., Qodri, L., & Farhan, M. (2024). IMPLEMENTASI REKRUTMEN PADA KINERJA GURU DIMADRASAH TSANAWIYAH SWASTA ALWASLIYAH 18 TEMBUNG. 2(2).
- Hakim, M. N. (2019). Manajemen Hubungan Masyarakat Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.245>
- Khalimah, N., Sya'diyah, K., & Adiningrum, K. (2024). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif di SMKS Al-Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri. *AL-MUSTAQBAL: Jurnal Agama Islam*, 1(3), Article 3.
- Khoiriyah, Y. S., Salma, M., Merduani, F. A., Trihantoyo, S., & Wulandari, A. (2023a). Analisis Rekrutmen Beban Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs. Bina Insani. *Al-DYAS*, 2(2), 369–380. <https://doi.org/10.58578/alldyas.v2i2.1185>
- Khoiriyah, Y. S., Salma, M., Merduani, F. A., Trihantoyo, S., & Wulandari, A. (2023b). Analisis Rekrutmen Beban Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs. Bina Insani. *Al-DYAS*, 2(2), 369–380. <https://doi.org/10.58578/alldyas.v2i2.1185>

- Kraus, S., Breier, M., Lim, W. M., Dabić, M., Kumar, S., Kanbach, D., Mukherjee, D., Corvello, V., Piñeiro-Chousa, J., Liguori, E., Palacios-Marqués, D., Schiavone, F., Ferraris, A., Fernandes, C., & Ferreira, J. J. (2022). Literature reviews as independent studies: Guidelines for academic practice. *Review of Managerial Science*, 16(8), 2577–2595. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00588-8>
- Kusmaryono, I. (2023). Faktor berpengaruh, tantangan, dan kebutuhan guru di sekolah inklusi di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.30659/pendas.10.1.12-23>
- Maulana, A. R. A., Aulia, A. A., A'yunina, A. N., Trihantoyo, S., & Nuphanudin. (2024). Proses Redistribusi Kebutuhan Guru Guna Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMPN 16 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (JURDIKBUD)*, 4(1), 142–153. <https://doi.org/10.55606/jurdikbud.v4i1.3002>
- Priyambodo, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru: *TIRAI: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), Article 1.
- Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018a). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2208>
- Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018b). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2208>
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 97. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Wahyuni, S. (2024). KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DI PAUD ARIYA KABUPATEN KAUR. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 18(1), Article 1. <https://doi.org/10.33369/mapen.v18i1.35263>