LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

PROSEDUR REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU PENJAS DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN TENAGA PENDIDIK DI SMK BKM 2

Andriyani[1], Leo Permana[2], Mahdav Viqiyan Sirlani[3], Wustari L Mangundjaya[4]
Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
andriyani1067@gmail.com, leopermanaaa7@gmail.com, davisirlani@gmail.com, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze and describe the recruitment and selection procedures for physical education, sports, and health teachers at SMK BKM 2 Bekasi in meeting the standards for professional teaching staff requirements. The quality of education is highly dependent on teacher competence, particularly in vocational high schools, which demand high levels of discipline and physical endurance. However, in practice, gaps are often found between ideal competency standards and the actual qualifications of teachers in the field due to instant or subjective recruitment processes. The research employed a descriptive qualitative method, with data collected through in-depth interviews with active teacher respondents at the relevant institution and analysis of related literature documents. The findings indicate that SMK BKM 2 combines formal academic standards with the school's internal values. The recruitment strategy relies heavily on internal recommendation mechanisms to maintain integrity and loyalty, although digital platforms are still used as supporting tools. The selection instruments include administrative screening, panel interviews, psychological tests, and microteaching. The main findings reveal challenges in the form of a high turnover rate and the absence of specific physical fitness tests for Physical Education teachers, even though such aspects are crucial. Recruitment success is evaluated qualitatively based on teacher performance and their impact on students over a period of 6 to 12 months. This study recommends the integration of specific physical fitness tests and the standardization of interview assessment rubrics to minimize subjectivity and ensure the quality of competent and professional educators in accordance with industry needs.

***Keyword**: Recruitment, Selection, Physical Education Teachers, Vocational High School, Human Resource Management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan prosedur rekrutmen serta seleksi guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan (Penjasorkes) di SMK BKM 2 Bekasi dalam memenuhi standar kebutuhan tenaga pendidik profesional. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi guru, terutama pada sekolah menengah kejuruan (SMK) yang menuntut kedisiplinan dan ketahanan fisik tinggi. Dalam praktiknya, sering ditemukan kesenjangan antara standar kompetensi ideal dengan realitas kualifikasi guru di lapangan akibat proses rekrutmen yang instan atau subjektif. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap responden guru aktif di instansi terkait dan analisis dokumen literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMK BKM 2 mengombinasikan standar akademik formal dengan nilai - nilai internal sekolah. Strategi

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

rekrutmen sangat mengandalkan mekanisme rekomendasi internal untuk menjaga integritas dan loyalitas, meskipun platform digital tetap digunakan sebagai pendukung. Instrumen seleksi meliputi seleksi administrasi, wawancara panel, tes psikologi, dan *microteaching*. Temuan utama menunjukkan adanya tantangan berupa tingginya tingkat perputaran kerja (*turnover*) dan belum tersedianya tes fisik khusus bagi guru Penjas, padahal aspek tersebut sangat vital. Keberhasilan rekrutmen dievaluasi secara kualitatif berdasarkan kinerja dan dampak terhadap siswa dalam kurun waktu 6 hingga 12 bulan. Penelitian ini merekomendasikan adanya integrasi tes fisik spesifik dan standardisasi rubrik penilaian wawancara untuk meminimalisir subjektivitas serta menjamin mutu pendidik yang kompeten dan profesional sesuai kebutuhan industri.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Guru Penjas, SMK, Manajemen SDM.

1. Pendahuluan

Pendidikan nasional memiliki fungsi strategis dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam merealisasikan tujuan mulia tersebut, keberadaan tenaga pendidik atau guru yang berkualitas menjadi prasyarat mutlak. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi atau ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai agen pembentuk karakter yang fundamental bagi generasi penerus bangsa.

Mengingat peran vital guru, pengelolaan sumber daya manusia di tingkat sekolah seringkali menghadapi kendala dalam menemukan kandidat yang memiliki keseimbangan antara kompetensi pedagogik dan teknis. Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dimulai dari hal yang paling mendasar, yaitu bagaimana sekolah memperoleh tenaga pendidik yang tepat. Menurut Farida (2020) menyatakan kesalahan dalam tahap awal ini akan berdampak panjang pada kinerja sekolah secara keseluruhan. Apabila sekolah gagal merekrut guru yang kompeten, maka proses pembelajaran akan terhambat, prestasi siswa menurun, dan visi sekolah sulit tercapai.

Secara spesifik, fokus pembahasan dalam makalah ini adalah mengenai rekrutmen dan seleksi. Cindy (2019) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Proses rekrutmen seringkali dilakukan secara terburu - buru hanya untuk mengisi kekosongan jadwal tanpa analisis mendalam, yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran. Tanpa strategi rekrutmen yang matang, visi sekolah akan sulit tercapai karena pondasi sumber daya manusianya tidak kokoh.

Dalam konteks ini menurut Utama Wahyu Eko Satria (2025) penelitian difokuskan pada pengadaan guru pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan (Penjasorkes). Posisi ini memiliki spesifikasi unik karena guru penjas tidak hanya dituntut menguasai materi akademik, tetapi juga ketahanan fisik. Di SMK BKM 2, isu mengenai rendahnya minat lulusan berkualitas untuk mengajar di sekolah swasta terkadang membatasi pilihan pelamar. Permasalahan diperparah dengan instrumen seleksi yang digunakan seringkali belum mencakup tes fisik yang komprehensif bagi calon guru penjas, sedangkan kebugaran fisik merupakan aspek fundamental bagi seorang guru olahraga untuk memberikan contoh praktik yang aman.

Masalah rekrutmen seringkali menjadi proses adaptasi dan menjadi tantangan serius di lingkungan sekolah. Tanpa program pengenalan budaya kerja yang sistematis, guru baru kesulitan menyelaraskan metode pengajaran mereka yang dapat berujung pada tingginya angka perputaran pegawai. Melalui

kajian ini, diharapkan ditemukan solusi strategis untuk memperbaiki manajemen pengadaan guru di SMK BKM 2. Fokus pada perbaikan prosedur seleksi diharapkan dapat menjamin ketersediaan tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga memiliki integritas tinggi.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup aktivitas perencanaan, pengadaan, hingga pengembangan tenaga pendidik untuk mencapai tujuan institusi. Rekrutmen didefinisikan sebagai upaya menarik minat pelamar yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi (Agata et al., 2022; Utama Wahyu Eko Satria et al., 2025) Seleksi merupakan tahap krusial untuk menyaring kandidat terbaik melalui berbagai instrumen evaluasi (Cindy et al., 2019; Hadinata Febryan, 2025) Standar kompetensi guru yang mencakup aspek pedagogik dan kepribadian menjadi parameter utama dalam proses ini (Diannisa et al., 2024; Farida et al., 2020), Pada prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang didefinisikan oleh Titisari dan Ikhwan (2021) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai upaya strategis untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan manusia, yang dalam konteks sekolah berfokus pada profesionalisme tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan. Proses pengadaan guru ini melibatkan tahapan rekrutmen untuk memikat pelamar berkualitas baik dari sumber internal maupun eksternal, yang kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi sistematis melalui instrumen administrasi, wawancara, tes psikologi, hingga tes kesehatan guna mencapai kesesuaian antara individu dengan jabatan (*person-job fit*). Khusus bagi guru pendidikan jasmani, standar kualifikasi didasarkan pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang menuntut penguasaan teknik olahraga serta prosedur keselamatan di lapangan.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat deskriptif guna menggali informasi secara mendalam dan rinci. Data primer diperoleh melalui teknik wawancara mendalam yang dilakukan dengan seorang responden berinisial CY, yang merupakan guru Penjasorkes aktif di SMK BKM 2. Mengingat efisiensi waktu, wawancara diselenggarakan melalui platform digital Zoom untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai mekanisme rekrutmen di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari analisis dokumen, jurnal ilmiah, dan literatur relevan terkait manajemen sumber daya manusia di sekolah swasta.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis data lapangan, SMK BKM 2 menerapkan strategi rekrutmen yang terstruktur dan sistematis, diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik yang mengacu secara cermat pada rasio jumlah siswa serta beban jam mengajar yang tersedia. Analisis ini menjadi landasan krusial bagi manajemen dalam menentukan kuota formasi. Dalam strategi pencarian kandidat, sekolah menggunakan pendekatan kombinasi yang menyeimbangkan antara sumber internal dan eksternal. Preferensi sekolah terlihat sangat kuat pada jalur internal. Dominasi jalur rekomendasi internal menjadi prioritas utama sekolah karena dinilai lebih efektif dalam menjaring kandidat dengan integritas teruji serta potensi loyalitas tinggi untuk meminimalisir risiko ketidaksesuaian budaya, meskipun tetap memanfaatkan platform digital sebagai penunjang (Amrullah, 2023; Farida et al., 2020; Hadinata Febryan, 2025; Utama Wahyu Eko Satria et al., 2025).

Setelah tahap penyaringan kandidat selesai, proses berlanjut ke mekanisme penyaringan awal yang ketat. Tahap ini dimulai dengan seleksi administrasi untuk memverifikasi validitas seluruh berkas pelamar, mulai dari ijazah hingga sertifikat pendukung lainnya. Kandidat yang lolos verifikasi administrasi kemudian diwajibkan mengikuti tes kemampuan bidang. Tes ini dirancang secara spesifik guna mengukur penguasaan teori keolahragaan dan pemahaman pedagogik dasar sebagai filter akademis awal sebelum kandidat melangkah ke tahap seleksi lanjutan yang lebih mendalam (Agata et al., 2022; Hendrizal et al., 2024).

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Fokus evaluasi beralih pada penggalian aspek kepribadian dan keselarasan nilai melalui sesi wawancara yang intensif. Tahapan seleksi lanjutan berfokus pada wawancara panel yang melibatkan manajemen dan yayasan untuk menggali karakter serta meminimalisir bias subjektivitas atau halo effect yang rentan terjadi apabila pewawancara hanya tunggal. Metode panel ini bertujuan memastikan bahwa kandidat tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki visi yang sejalan dengan sekolah, meskipun dalam praktiknya ditemukan bahwa rubrik penilaian yang digunakan belum sepenuhnya terstandarisasi (Titisari & Ikhwan, 2021). Ketidakhadiran standar baku ini membuka celah inkonsistensi penilaian yang perlu segera dibenahi.

Aspek psikologis dan karakter menjadi evaluasi keterampilan teknis mengajar menjadi sorotan utama mengingat karakteristik mata pelajaran penjasorkes yang bersifat praktikal. Instrumen *microteaching* menjadi elemen krusial untuk mengobservasi kemampuan mengajar, pengelolaan kelas, dan teknik olahraga secara langsung. Temuan penelitian menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi fisik, di mana tes praktik ini belum diimbangi dengan tes fisik khusus yang terukur padahal aspek kebugaran sangat fundamental bagi keselamatan siswa di sekolah kejuruan (Dadang Supriyanto & Dadan Hidayatullah, 2023; Dian Adelia et al., 2023; Diannisa et al., 2024; Farida et al., 2020). Ketiadaan tes fisik standar berisiko meloloskan guru yang kurang prima secara jasmani.

Keberhasilan proses rekrutmen tidak hanya berhenti pada tahap penerimaan, melainkan terus dipantau melalui masa adaptasi. Tantangan birokrasi dalam pengambilan keputusan sering kali memperlambat proses, namun evaluasi kualitatif tetap menjadi tolak ukur utama. Evaluasi kinerja guru dalam kurun waktu 6 hingga 12 bulan juga menjadi indikator keberhasilan rekrutmen untuk memastikan adaptasi budaya dan stabilitas tenaga pendidik (Hadinata Febryan, 2025; Riani S et al., 2024). Hal ini penting untuk menilai apakah guru baru mampu bertahan menghadapi dinamika sekolah dan memberikan kontribusi positif jangka panjang.

5. Simpulan

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMK BKM 2 Bekasi merupakan mekanisme strategis yang mengintegrasikan standar akademik formal dengan nilai - nilai internal sekolah sebagai landasan pengambilan keputusan utama. Dalam praktiknya, strategi pengadaan guru sangat bertumpu pada sistem rekomendasi internal yang berfungsi sebagai pilar stabilitas budaya organisasi, karena jalur ini terbukti efektif menjamin integritas serta kesesuaian karakter kandidat dengan visi sekolah. Meskipun demikian, institusi tetap menunjukkan sikap adaptif terhadap modernisasi melalui pemanfaatan teknologi digital dan branding sekolah untuk menarik minat talenta eksternal, sehingga tercipta keseimbangan antara penjagaan tradisi internal dan kebutuhan akan inovasi baru dalam menghadapi tantangan pendidikan vokasi yang dinamis.

Keberhasilan sistem rekrutmen ini dievaluasi secara kualitatif berdasarkan kinerja nyata, loyalitas, dan dampak positif guru terhadap siswa dalam kurun waktu evaluasi 6 hingga 12 bulan. Kendati prosedur seleksi telah melibatkan *microteaching* dan wawancara panel untuk menjaga objektivitas, masih terdapat celah signifikan berupa ketiadaan tes fisik khusus bagi guru penjas dan tingginya angka perputaran pegawai yang perlu segera diantisipasi. karena itu, penguatan sistem melalui standardisasi rubrik penilaian serta integrasi uji kesamaptaan jasmani menjadi rekomendasi krusial agar sekolah dapat menghasilkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki ketahanan fisik yang relevan dengan tuntutan industry.

Daftar Referensi

Agata, C., Putri, D., & Roesminigsih, E. (2022). *Rekrutmen Guru Di Jenjang Sekolah Menengah Kejuruan*.

Amrullah, S. (2023). *Jurnal Tata Kelola Pendidikan Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut Abstract-Abstrak Articleinfo*. https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp

Cindy, P., Dewi, C., Sujadi, D., Bisnis, F., Mulya, T., & -Bali, B. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Ti Bali Global Denpasar

(Studi Pada SMK TI Bali Global Denpasar). In *Journal Research Management (JARMA)* (Vol. 01, Issue Desember).

Dadang Supriyanto, & Dadan Hidayatullah. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Al Ma'soem Jatinangor Sumedang. *Simpati*, *2*(1), 34–47. https://doi.org/10.59024/simpati.v2i1.505

Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1), 207–221. https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443

Diannisa, R., Ariani, N., & Abdriani, T. (2024). Standar Kompetensi Dan Kualifikasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. In *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin* (Vol. 8, Issue 12).

Farida, I. N., Fanani, A. Z., & Huda, M. N. (2020). *Sistem Rekrutmen Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah Dasar* (Vol. 10, Issue 2).

Hadinata Febryan. (2025). *Sistem Rekrutmen, Seleksi Dan Penggajian Guru Untuk Peningkatan Kinerja Guru Di Smk Kesehatan Fahd Islamic School*.

Hendrizal, Afriza, & eggy Miranda. (2024). *Analisis Konsep Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*.

Riani S, N. W. L., Dewi, M. P., & Sudirman, S. (2024). Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru di Yayasan Dharma Laksana Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *9*(3), 1841–1847. https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2336

Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *6*(3),11. https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848

Utama Wahyu Eko Satria, Suheti, Fatimah Siti, & Lugowi Ahmad Rifyal. (2025). *Rekrutmen Dan Seleksi Sdm Pendidikan*.