



## Analisis Persepsi Mahasiswa terhadap konsep Meritokrasi Manajemen Pendidikan untuk Mencegah Nepotisme dalam Rekrutmen Guru Sekolah Dasar

Fitri Mardayanti<sup>1</sup>, Aribah Capah<sup>2</sup>, Khofifah Indah T<sup>3</sup>,  
Septi Qorima Sitorus<sup>4</sup>, Tryona Loise Siahaan<sup>5</sup>, Agum Budianto<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup>Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Negeri Medan, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: [fitrimardayanti@mhs.unimed.ac.id](mailto:fitrimardayanti@mhs.unimed.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze students' perceptions of the concept of meritocracy in education management as an effort to prevent nepotism in the recruitment process for elementary school teachers. Meritocracy is seen as an approach that emphasizes individual competence, qualifications, and achievements in the selection process for educators, while nepotism is often an obstacle in creating a professional and ethical educational environment. This study uses a quantitative descriptive method with data collection through questionnaires distributed to students in education study programs who have acquired a basic understanding of educational management and teacher recruitment systems. The data were analyzed to describe the students' level of understanding, attitudes, and views on the application of meritocracy principles and their awareness of the negative impacts of nepotism in the world of education. The results show that the majority of students have a positive perception of meritocracy as a fair and effective system for improving the quality of educators. However, some students acknowledge that nepotism is still common in the education sector and is considered to undermine professionalism and public trust. These findings emphasize the importance of instilling meritocratic values from the university level and strengthening competency-based recruitment policies to support the creation of a transparent and high-quality education system.*

**Keywords:** *Education Management; Meritocracy; Nepotism; Student Perceptions; Teacher Recruitment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi mahasiswa terhadap konsep meritokrasi dalam manajemen pendidikan sebagai upaya mencegah praktik nepotisme pada proses rekrutmen guru sekolah dasar. Meritokrasi dipandang sebagai pendekatan yang menekankan kompetensi, kualifikasi, dan prestasi individu dalam proses seleksi tenaga pendidik, sementara nepotisme sering kali menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang profesional dan berintegritas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui angket yang disebarakan kepada mahasiswa program studi pendidikan yang telah memperoleh pemahaman dasar tentang manajemen pendidikan dan sistem rekrutmen guru. Data dianalisis untuk menggambarkan tingkat pemahaman, sikap, dan pandangan mahasiswa terhadap penerapan prinsip meritokrasi serta kesadaran mereka terhadap dampak negatif nepotisme dalam dunia pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki persepsi positif terhadap meritokrasi sebagai sistem yang adil dan efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Namun, sebagian mahasiswa mengakui bahwa praktik nepotisme masih kerap terjadi di lingkungan pendidikan dan dinilai dapat menurunkan profesionalisme serta kepercayaan publik. Temuan ini menegaskan pentingnya penanaman nilai meritokrasi sejak bangku perkuliahan dan penguatan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi untuk mendukung terciptanya sistem pendidikan yang transparan dan berkualitas.

**Kata kunci:** Manajemen Pendidikan; Meritokrasi; Nepotisme; Rekrutmen Guru; Persepsi Mahasiswa

## 1. LATAR BELAKANG

Profesionalisme dan keterampilan guru sekolah dasar memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan dasar di Indonesia. Indonesia memiliki sekitar 3,3 juta guru pada tahun 2022–2023, menurut data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Namun, akibat tingginya tingkat pensiun guru sebesar 70.000 guru per tahun, diperkirakan akan terjadi kekurangan guru hingga 1,3 juta guru pada tahun 2024 (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2023). Untuk menghasilkan pendidik yang berkualitas, situasi ini memerlukan prosedur perekrutan yang efisien dan berdasarkan prestasi.

Namun, pada kenyataannya, masih terdapat sejumlah masalah dalam proses perekrutan guru di Indonesia yang menghambat pengembangan sistem pendidikan berkualitas tinggi. Nepotisme dalam perekrutan dan penempatan guru merupakan salah satu masalah utama. Menurut Survei Penilaian Integritas Pendidikan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tahun 2024, 36,55% lembaga pendidikan melaporkan bahwa guru dipromosikan karena kedekatan mereka dengan pimpinan, dan 60,76% lembaga pendidikan melaporkan adanya kasus siswa yang mendapatkan perlakuan khusus dalam proses penerimaan (KPK, 2024). Kasus ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan yang berbasis meritokrasi masih sangat terancam oleh praktik nepotisme.

Dalam konteks pendidikan, nepotisme didefinisikan sebagai pemberian pekerjaan atau posisi kepada teman, keluarga, atau kerabat berdasarkan hubungan pribadi daripada kualifikasi, kemampuan, dan kompetensi (Hidayat, 2022). Selain bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dan keterbukaan, praktik ini menurunkan standar pendidikan dengan menempatkan orang-orang yang tidak kompeten pada posisi kunci. Nepotisme pada akhirnya merusak kepercayaan publik, menurunkan motivasi para pendidik yang kompeten, dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan nasional (Puspitasari, 2021).

Ide meritokrasi dalam administrasi sekolah merupakan solusi yang relevan untuk masalah ini. Meritokrasi adalah sistem yang menempatkan orang pada peran atau posisi berdasarkan keterampilan, prestasi, dan kemampuan mereka, bukan berdasarkan hubungan pribadi atau keluarga (Aritonang, 2021). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang mengatur Aparatur Sipil Negara, mendefinisikan sistem meritokrasi sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diterapkan secara adil dan wajar tanpa diskriminasi (Republik Indonesia, 2014).

Mengingat peran penting guru sekolah dasar dalam membentuk karakter dan pengetahuan anak-anak sejak usia dini, sangatlah penting untuk menerapkan sistem berbasis prestasi dalam perekrutan guru sekolah dasar. Berdasarkan penelitian, motivasi mahasiswa

pendidikan dalam menjadi guru sangat dipengaruhi oleh pandangan mereka tentang profesi mengajar dan proses perekrutan (Irni, 2022; Nurcahyani dkk., 2022). Sebagai calon pendidik, mahasiswa program Pendidikan Guru Sekolah Dasar harus memahami nilai sistem meritokrasi dan dampak negatif nepotisme dalam perekrutan guru.

Aspek perekrutan guru dan persepsi siswa telah menjadi subjek beberapa studi sebelumnya. Menurut Sukma dkk. (2020), keinginan siswa untuk menjadi guru dipengaruhi secara signifikan oleh pandangan positif mereka terhadap profesi mengajar. Rahmadiyahani dkk. (2020) menemukan bahwa kesiapan siswa untuk menjadi guru dipengaruhi oleh kesan mereka terhadap profesi mengajar dan kemahiran mereka dalam lingkungan sekolah. Namun, masih sedikit penelitian yang secara eksplisit mengkaji bagaimana anak-anak memandang konsep meritokrasi dalam manajemen pendidikan dan hubungannya dengan pencegahan nepotisme dalam perekrutan guru sekolah dasar.

Mahasiswa pendidikan, terutama yang terdaftar dalam program pendidikan guru sekolah dasar, merupakan agen perubahan yang akan terlibat langsung dalam sistem pendidikan di masa depan, sehingga penelitian ini sangat penting. Pengetahuan mereka tentang risiko nepotisme dan prinsip-prinsip meritokrasi akan mempengaruhi sikap profesional mereka dan mendorong pengembangan proses perekrutan yang lebih adil dan terbuka. Selain itu, penelitian ini mendukung pembentukan kebijakan manajemen sumber daya manusia, tata kelola yang baik, dan pendidikan berbasis prestasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis bagaimana Mahasiswa memandang konsep meritokrasi dalam manajemen pendidikan; (2) menentukan sejauh mana Mahasiswa memahami praktik nepotisme dalam perekrutan guru sekolah dasar; (3) menyelidiki pandangan Mahasiswa mengenai pentingnya sistem meritokrasi dalam perekrutan guru sekolah dasar; dan (4) mengembangkan saran untuk meningkatkan implementasi sistem meritokrasi dalam manajemen pendidikan di Indonesia.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Meritokrasi dan Nepotisme dalam Dunia Pendidikan**

Meritokrasi adalah sistem yang menempatkan orang pada posisi pekerjaan berdasarkan keterampilan, kompetensi, kejujuran, dan kinerja kerja yang sebenarnya, bukan berdasarkan hal-hal seperti kepentingan politik, hubungan pribadi, atau ikatan keluarga. Setiap guru, kepala sekolah, dan anggota staf pendidikan harus dipilih, ditunjuk, dan ditempatkan sesuai dengan kinerja, keterampilan profesional, dan kualifikasi akademik mereka, sesuai dengan prinsip meritokrasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang adil, terbuka,

dan berfokus pada kualitas (Sari & Handayani, 2021). Ketika sistem meritokrasi diterapkan, proses perekrutan guru dapat menjadi lebih objektif karena setiap calon dievaluasi berdasarkan keterampilan mereka, bukan koneksi sosial mereka.

Salah satu pilar utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul di bidang pendidikan adalah penerapan prinsip meritokrasi. Guru yang dipilih berdasarkan keterampilan dan kinerjanya umumnya memiliki rasa tanggung jawab moral yang kuat, fokus pada tujuan pembelajaran siswa, dan mampu berinovasi di dalam kelas. Selain itu, sistem meritokrasi mendorong semangat persaingan yang sehat di kelas, di mana setiap siswa berusaha untuk meningkatkan diri mereka sendiri sehingga prestasi mereka bukan hubungan mereka akan diakui. Oleh karena itu, meritokrasi meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem pendidikan yang transparan dan bertanggung jawab sambil juga memperkuat profesionalisme pendidik.

Sebaliknya, nepotisme adalah praktik memberikan pekerjaan, perlakuan istimewa, atau kesempatan kerja kepada individu yang memiliki hubungan politik, keluarga, atau pertemanan tanpa mempertimbangkan kualifikasi dan prestasi mereka. Nepotisme sering terjadi di sektor pendidikan selama proses perekrutan, promosi, dan penentuan posisi struktural. Calon guru yang sebenarnya memiliki keterampilan dan kinerja yang unggul tetapi tidak memiliki hubungan dengan individu yang memegang jabatan kekuasaan seringkali diperlakukan tidak adil oleh praktik-praktik tersebut (Rahmawati, 2022).

Nepotisme memiliki dampak yang luas terhadap pendidikan. Pertama, kualitas proses pembelajaran dan pengajaran dapat menurun akibat penempatan guru yang tidak kompeten. Kedua, guru-guru lain yang bekerja keras mungkin menjadi kurang termotivasi akibat nepotisme karena mereka merasa usaha dan prestasi mereka tidak diakui secara layak. Ketiga, perilaku ini merusak etika kerja dan budaya profesionalisme di lingkungan sekolah. Komunitas pada akhirnya akan kehilangan kepercayaan terhadap lembaga pendidikan yang tidak lagi dianggap menjunjung nilai-nilai keadilan dan keterbukaan. Oleh karena itu, untuk membangun sistem pendidikan yang bersih, adil, dan unggul, diperlukan penerapan meritokrasi secara konsisten.

### **Pentingnya Meritokrasi dalam Rekrutmen Guru**

Perekrutan guru berdasarkan prestasi sangat penting untuk menciptakan sistem pendidikan yang unggul dan adil. Guru yang benar-benar profesional dan sangat berkomitmen dapat direkrut oleh lembaga pendidikan melalui proses seleksi yang didasarkan pada kompetensi, kejujuran, dan kinerja kerja. Guru yang direkrut berdasarkan prinsip meritokrasi umumnya memiliki kemampuan pedagogis yang baik, cukup fleksibel untuk menyesuaikan

diri dengan perubahan kurikulum, dan berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan mereka demi kepentingan murid-muridnya. Sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dengan memastikan bahwa guru yang mereka rekrut memiliki keterampilan mengajar yang diperlukan melalui proses seleksi yang objektif (Putri & Lestari, 2023).

Meritokrasi berkontribusi pada keadilan dan motivasi di tempat kerja, serta menjamin kualitas pendidik. Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing berdasarkan kemampuan mereka, bukan karena tekanan politik atau hubungan pribadi. Guru merasa dihargai atas prestasi mereka dalam lingkungan kerja yang terbuka, kompetitif, dan sehat. Namun, penelitian menunjukkan bahwa masih ada hambatan dalam implementasi sistem meritokrasi di beberapa daerah, termasuk campur tangan politik, budaya patronase, dan pemahaman yang buruk dari pejabat terhadap prinsip-prinsip meritokrasi (Nugroho, 2024). Oleh karena itu, untuk menerapkan meritokrasi secara sukses di seluruh Indonesia, pemerintah dan lembaga pendidikan harus berkomitmen untuk memperkuat aturan, meningkatkan transparansi, dan melakukan pengawasan yang ketat.

### **Dampak Nepotisme terhadap Kualitas Pendidikan**

Nepotisme memiliki dampak merugikan yang signifikan terhadap pendidikan, terutama terkait dengan kualitas guru dan kondisi kerja di kelas. Guru yang dipilih karena kedekatan atau hubungan pribadi dengan pihak tertentu seringkali tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh sekolah. Hal ini membuat pencapaian tujuan pendidikan menjadi lebih sulit dan mengakibatkan proses pembelajaran yang kurang efektif. Selain itu, beberapa guru yang sebenarnya berprestasi tinggi tetapi tidak memiliki kesempatan yang sama mengalami ketidakadilan dan ketidaksetaraan akibat penempatan guru-guru yang tidak profesional. Karena mereka merasa usaha mereka tidak dihargai sesuai dengan keterampilan dan komitmen mereka, guru-guru yang kompeten mengalami penurunan etos kerja dan motivasi (Hidayat & Salsabila, 2021).

Selain itu, nepotisme menciptakan budaya organisasi yang tidak menguntungkan di lembaga pendidikan. Di tempat kerja, loyalitas terhadap beberapa orang sering kali diutamakan daripada akuntabilitas dan profesionalisme. Hal ini dapat mempersulit kolaborasi antar pendidik, menghambat munculnya ide-ide kreatif, dan menciptakan iklim kerja yang tidak ramah dan penuh curiga. Jika budaya semacam ini dibiarkan berlanjut, sekolah akan kehilangan objektivitas, transparansi, dan integritasnya, yang akan berdampak jangka panjang pada kualitas pendidikan. Oleh karena itu, untuk menghilangkan nepotisme dan menciptakan sistem pendidikan yang bersih, adil, dan berorientasi pada kualitas, diperlukan pengawasan yang ketat dan penerapan norma meritokrasi secara konsisten (Utami, 2022).

## **Tantangan Penerapan Meritokrasi**

Pada kenyataannya, masih terdapat sejumlah tantangan kompleks dalam menerapkan sistem pendidikan berbasis prestasi, terutama di tingkat regional. Penerapan prinsip meritokrasi belum ideal, meskipun telah diatur secara eksplisit dalam sejumlah peraturan perundang-undangan pemerintah. Laporan Komisi Kepegawaian Negara (KASN, 2023) menyatakan bahwa banyak lembaga pendidikan belum memiliki mekanisme terbuka, imparial, dan berbasis kompetensi dalam memilih guru. Di banyak daerah, perekrutan guru masih dilakukan secara tradisional tanpa kriteria evaluasi yang jelas dan dapat diukur. Hal ini memudahkan orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan pihak berwenang untuk diterima, meskipun mereka tidak sepenuhnya memenuhi standar kompetensi.

Selain itu, hambatan signifikan dalam penerapan meritokrasi di sektor pendidikan terus disebabkan oleh budaya patronase dan campur tangan politik lokal. Guru dan staf pendidikan lainnya sering kali diangkat atau dipromosikan berdasarkan hubungan pribadi atau preferensi kelompok tertentu. Akibat situasi ini, sistem meritokrasi menjadi kurang efektif sebagai sarana untuk mendorong profesionalisme dan keadilan dalam birokrasi pendidikan. Menurut Mahendra (2025), masalah ini diperparah oleh ketidaktahuan kepala sekolah dan manajer lembaga pendidikan tentang pentingnya meritokrasi. Banyak pemimpin tidak menyadari bahwa seleksi berdasarkan kompetensi secara langsung mempengaruhi standar pendidikan di sekolah-sekolah selain meningkatkan kinerja individu.

Pemanfaatan teknologi digital yang kurang optimal dalam proses perekrutan guru dan penilaian kinerja merupakan tantangan yang sering dihadapi. Sebagian besar lembaga pendidikan masih menggunakan proses manual, kurang terdokumentasi dengan baik, dan mudah dimanipulasi. Inisiatif reformasi meritokrasi juga terhambat oleh kurangnya sumber daya teknologi dan manusia yang mampu mengawasi sistem berbasis digital. Pada kenyataannya, proses perekrutan dapat dibuat lebih transparan, kurang rentan terhadap intervensi, dan lebih akuntabel dengan memanfaatkan alat digital seperti aplikasi seleksi berbasis kompetensi dan portal informasi publik. Oleh karena itu, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan masyarakat harus berkomitmen kuat untuk berkolaborasi guna meningkatkan proses perekrutan guru sesuai dengan nilai-nilai meritokrasi profesional dan objektif, dan berintegritas.

## **Upaya Penguatan Sistem Merit dalam Pendidikan**

Tindakan strategis, terorganisir, dan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan penerapan meritokrasi dalam perekrutan guru. Untuk memastikan bahwa semua pelamar memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi atau campur tangan dari kelompok

tertentu, proses seleksi guru harus dilakukan secara terbuka, imparial, dan akuntabel. Untuk memungkinkan masyarakat memantau proses perekrutan, pengumuman lowongan kerja, standar evaluasi, dan hasil seleksi harus dipublikasikan. Selain itu, otomatisasi proses seleksi sangat penting untuk mencegah kecurangan dan manipulasi data. Semua tahap proses seleksi dapat dicatat dan diaudit secara akurat menggunakan sistem berbasis teknologi, meningkatkan kepercayaan publik terhadap prosedur perekrutan yang transparan dan kompeten (Susanto & Nirmala, 2023).

Meningkatkan keterampilan manajerial kepala sekolah dan pejabat pendidikan agar mereka dapat memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen berbasis prestasi dalam semua pengambilan keputusan mereka merupakan langkah penting lainnya. Pelatihan rutin dan pembimbingan diperlukan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya manusia secara adil dan profesional. Perguruan tinggi juga memainkan peran penting dalam menanamkan prinsip-prinsip kejujuran, profesionalisme, dan meritokrasi pada calon pendidik. Diperkirakan bahwa dengan menanamkan prinsip-prinsip ini sepanjang masa pendidikan mereka, calon guru akan berkembang menjadi pendidik yang menghormati integritas, akuntabilitas, dan keadilan dalam pelaksanaan tugas mereka (Prasetyo, 2024). Oleh karena itu, meritokrasi diterapkan tidak hanya dalam praktik perekrutan tetapi juga dalam aspek profesional budaya pendidikan Indonesia.

### **Relevansi Kajian dengan Penelitian**

Studi ini menunjukkan betapa pentingnya meritokrasi dalam mewujudkan sistem pendidikan yang profesional, adil, dan beretika. Selain menjadi landasan untuk seleksi guru yang imparial, penerapan prinsip meritokrasi bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan. Namun, situasi nyata menunjukkan bahwa nepotisme tetap menjadi hambatan signifikan dalam implementasi sistem ini. Dinamika kekuasaan, hubungan pribadi, dan agenda politik tertentu terus mempengaruhi proses perekrutan guru di banyak negara. Kondisi ini merusak profesionalisme di bidang pendidikan dan menyebabkan ketidakadilan bagi guru yang berhasil. Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana calon guru memahami dan mendukung penerapan konsep kompetensi dan keadilan dalam sistem pendidikan, diperlukan penyelidikan mendalam terhadap sikap mereka terhadap meritokrasi. Sebagai agen perubahan yang dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip meritokrasi ke dalam metode pengajaran di masa depan, calon pendidik memainkan peran yang sangat penting. Siswa dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang bersih, transparan, profesional, dan berkualitas tinggi dengan menyadari pentingnya seleksi berdasarkan kompetensi.

### **3 METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi mahasiswa terhadap konsep meritokrasi dalam upaya mencegah praktik nepotisme pada proses rekrutmen guru Sekolah Dasar. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kecenderungan sikap, pandangan, dan persepsi responden secara sistematis serta mengukur kecenderungan tersebut melalui data numerik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara statistik untuk menggambarkan fenomena yang sedang diteliti.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah seluruh mahasiswa program studi pendidikan yang telah mengikuti mata kuliah dasar kependidikan dan manajemen pendidikan. Sampel penelitian sebanyak 16 mahasiswa dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa responden merupakan calon pendidik yang memiliki pemahaman dasar tentang prinsip meritokrasi dalam konteks pendidikan. Sampel ini dianggap representatif untuk melihat kecenderungan sikap mahasiswa pendidikan sebagai calon guru di masa depan.

#### **Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup skala Likert yang terdiri dari 10 butir pernyataan terkait persepsi meritokrasi dan sikap terhadap nepotisme dalam rekrutmen guru SD. Angket disebarakan secara daring menggunakan Google Form kepada responden yang telah ditentukan. Pernyataan dalam angket terdiri dari 5 item positif yang mendukung meritokrasi dan 5 item negatif yang mengindikasikan toleransi terhadap nepotisme. Skala jawaban terdiri dari empat pilihan respons yaitu:

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei daring untuk menjangkau responden secara efisien dan efektif.

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid berdasarkan kriteria korelasi item terhadap skor total, dan instrumen dinyatakan reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, instrumen layak digunakan untuk mengambil data dalam penelitian ini.

## Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif, yaitu dengan menghitung frekuensi jawaban, persentase, serta kecenderungan persepsi responden pada setiap kategori jawaban skala Likert. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi mahasiswa terhadap meritokrasi dalam proses rekrutmen guru SD. Rumus yang digunakan dalam perhitungan statistik merujuk pada rumus distribusi persentase umum (Riduwan, 2012). Analisis dilakukan melalui tahapan berikut: Tabulasi data berdasarkan pilihan jawaban responden; Penghitungan frekuensi dan persentase; Interpretasi kategori kecenderungan persepsi; Penyajian hasil dalam bentuk narasi dan tabel.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persepsi mahasiswa terhadap penerapan konsep meritokrasi dalam manajemen pendidikan sebagai upaya mencegah nepotisme dalam proses rekrutmen guru Sekolah Dasar. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 16 mahasiswa program pendidikan yang dipilih melalui pengisian angket secara daring. Sampel penelitian yang dipilih melalui teknik sampling sederhana. Instrumen yang digunakan berupa angket persepsi dengan 10 pernyataan, terdiri dari 5 pernyataan positif terkait dukungan terhadap meritokrasi dan 5 pernyataan negatif yang mengindikasikan sikap permisif terhadap nepotisme. Skala yang digunakan yaitu skala Likert: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden.

Berikut ini ditampilkan tabel statistik deskriptif hasil angket terkait persepsi mahasiswa terhadap meritokrasi dalam rekrutmen guru Sekolah Dasar:

**Tabel 1.** Rekapitulasi Data Persepsi Mahasiswa

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju (SS)	73	43,45%
Setuju (S)	55	32,74%
Kurang Setuju (KS)	19	11,31%
Tidak Setuju (TS)	21	12,50%
Total	168	100%

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa responden memberikan persentase paling tinggi pada kategori *Sangat Setuju* (43,45%) dan *Setuju* (32,74%). Dengan demikian, total 76,19% responden mendukung meritokrasi sebagai sistem ideal dalam proses seleksi guru di

sekolah dasar. Sementara itu, persentase kombinasi *Kurang Setuju* dan *Tidak Setuju* hanya mencapai 23,81%, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang kurang yakin atau menolak konsep meritokrasi. Data ini menggambarkan bahwa mahasiswa memiliki tingkat pemahaman yang tinggi terhadap pentingnya keadilan, prestasi, kompetensi, dan transparansi dalam seleksi guru, serta penolakan kuat terhadap praktik nepotisme di lingkungan pendidikan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa menunjukkan persepsi yang positif dan kuat terhadap penerapan sistem meritokrasi dalam proses rekrutmen guru Sekolah Dasar. Mayoritas responden memandang bahwa guru harus dipilih berdasarkan kemampuan, prestasi akademik, kompetensi pedagogik, dan profesionalisme, bukan berdasarkan kedekatan personal, hubungan keluarga, ataupun pengaruh kekuasaan. Sikap ini menunjukkan bahwa mahasiswa memahami peran meritokrasi sebagai elemen penting dalam upaya membangun kualitas pendidikan yang lebih baik, khususnya pada level pendidikan dasar yang menjadi pondasi utama perkembangan peserta didik.

Mahasiswa juga menilai bahwa meritokrasi memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah dasar. Seleksi yang dilakukan secara jujur, adil, dan transparan akan menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki keahlian, kemampuan, dan integritas yang mumpuni. Mereka menyadari bahwa keberhasilan pendidikan dasar sangat bergantung pada kualitas guru sebagai agen pembelajaran yang langsung berinteraksi dengan siswa. Oleh karena itu, meritokrasi tidak hanya dipandang sebagai sistem rekrutmen, tetapi juga sebagai mekanisme peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Kesadaran ini menunjukkan bahwa responden memahami nilai meritokrasi bukan hanya sebagai konsep ideal, melainkan sebagai kebutuhan nyata di lapangan untuk membentuk ekosistem pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Di sisi lain, meskipun mayoritas responden mendukung meritokrasi, terdapat sebagian kecil mahasiswa yang menyatakan keraguan terhadap implementasinya di dunia nyata. Hal ini terlihat dari adanya 23,81% responden yang memberikan pilihan *Kurang Setuju* dan *Tidak Setuju* pada beberapa pernyataan negatif. Beberapa responden melihat bahwa praktik nepotisme merupakan fenomena yang masih melekat pada budaya birokrasi di Indonesia, termasuk dalam proses rekrutmen pegawai di institusi pendidikan. Pandangan ini menunjukkan bahwa mahasiswa tidak hanya idealis dalam memandang penerapan meritokrasi, tetapi juga

realistis bahwa terdapat hambatan struktural dan kultural yang masih perlu diatasi dalam penerapan meritokrasi secara penuh.

Secara umum, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kesadaran moral, sosial, dan profesional yang tinggi terhadap pentingnya sistem seleksi guru yang adil dan berbasis kompetensi. Mereka menolak praktik nepotisme karena dinilai dapat merugikan kualitas pendidikan dan melemahkan kepercayaan publik terhadap sistem pendidikan nasional. Selain itu, dukungan mahasiswa terhadap meritokrasi juga mencerminkan kesiapan mereka sebagai calon pendidik untuk menjadi bagian dari gerakan perubahan menuju tata kelola pendidikan yang lebih baik, bersih, dan profesional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap konsep meritokrasi sangat positif dan mendukung upaya penghapusan nepotisme dalam proses rekrutmen guru Sekolah Dasar. Hal ini menjadi indikator penting bahwa generasi calon guru dan tenaga pendidik memiliki pemahaman etis dan profesional yang kuat, serta kesadaran terhadap pentingnya keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam dunia pendidikan. Temuan ini sekaligus memberikan gambaran bahwa implementasi meritokrasi memiliki peluang kuat untuk berhasil di masa mendatang jika didukung oleh kebijakan pendidikan yang tegas, regulasi seleksi yang ketat, serta budaya organisasi sekolah yang mengedepankan integritas dan profesionalisme.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi mahasiswa kependidikan terhadap meritokrasi dalam manajemen pendidikan terkait pencegahan nepotisme pada proses rekrutmen guru Sekolah Dasar, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa menunjukkan pemahaman positif dan sikap yang mendukung penerapan prinsip meritokrasi. Mereka menilai bahwa proses seleksi guru idealnya didasarkan pada kompetensi, profesionalitas, dan kualifikasi objektif, bukan hubungan kekerabatan atau kepentingan personal. Temuan ini mencerminkan kesadaran awal yang baik terhadap pentingnya sistem seleksi yang adil dan transparan demi menjamin kualitas tenaga pendidik. Meski demikian, kecenderungan sebagian kecil responden yang masih toleran terhadap praktik nepotisme menunjukkan bahwa pemahaman kritis mengenai dampak negatif nepotisme dalam dunia pendidikan masih perlu diperkuat.

Oleh karena itu, disarankan agar program pendidikan dan pelatihan calon guru lebih menekankan internalisasi nilai profesionalisme, etika pendidikan, serta tata kelola sekolah yang akuntabel. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan ruang

lingkup institusi yang terbatas, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dan pendekatan analisis yang lebih komprehensif agar diperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai sikap calon pendidik terhadap meritokrasi dalam dunia pendidikan..

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada tim penyusun yang telah bekerja sama dalam proses pengumpulan data, analisis, dan penulisan artikel ini. Terima kasih juga disampaikan kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket dan memberikan data penelitian. Tidak lupa juga kepada Bapak dosen yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan artikel. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan atas dukungan yang diberikan hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, J. T. (2021). Meritokrasi dalam sistem manajemen pendidikan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 115–128. <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i2.2021>
- Hidayat, R. (2022). Nepotisme dalam birokrasi pendidikan: Analisis dampak terhadap kualitas sumber daya manusia pendidikan. *Jurnal Etika dan Kebijakan Publik*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xyz123>
- Irni, D. (2022). Persepsi mahasiswa pendidikan terhadap profesi guru dan minat menjadi guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 13(1), 24–36. <https://doi.org/10.24036/jpd.v13i1.2022>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2023). Statistik pendidikan Indonesia tahun 2022/2023. Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin) Kemendikbudristek. <https://pusdatin.kemdikbud.go.id>
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). Survei Penilaian Integritas (SPI) Sektor Pendidikan Tahun 2024. Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat KPK. <https://kpk.go.id/id/publikasi/survei-penilaian-integritas>
- Mahendra, Y., Triantho, A. I., & Irawan, R. J. (2025). The Effect of Project-Based Learning on Critical Thinking Skills in Structural Engineering Courses: A Meta-analysis Study. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, dan Inovasi*, 5(1).
- Nurchayani, I., Suryadi, D., & Marhaeni, N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa menjadi guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 55(3), 321–334. <https://doi.org/10.23887/jpp.v55i3.2022>
- Prasetyo, G., Sutanto, M. E., Putra, A. M., Ichsan, M., Dwidienawati, D., & Bawono, M.

- (2024). Insights and challenges of sustainable project management implementations in construction sectors: Systematic literature analysis. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(10), 8104.
- Puspitasari, E. (2021). Dampak praktik nepotisme terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(4), 781–790. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2021>
- Rahmadiyahani, N., Wulandari, S., & Fadhilah, M. (2020). Kesiapan mahasiswa calon guru melalui pengenalan lapangan persekolahan. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 4(2), 102–111. <https://doi.org/10.24036/jip.v4i2.2020>
- Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38682/uu-no-5-tahun-2014>.
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sari, O. R., & Handayani, T. (2022). Hubungan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Pembentukan Karakter Religius Siswa Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(4), 1011-1019.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, E., Yuliana, R., & Mulyani, A. (2020). Persepsi mahasiswa terhadap profesi guru dan pengaruhnya terhadap minat menjadi guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 1023–1033. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.2020>.
- Susanto, S. (2023). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Media Pembelajaran Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di MAN 4 Banyuwangi. *Indonesian Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 549-560.
- Utami, E., Fitri, R., & Fadilah, M. (2022). Hubungan motivasi dan minat belajar dengan hasil belajar (literatur review). *Symbiotic: Journal of Biological Education and Science*, 3(2), 65-70.