



Pentingnya Implementasi Sistem Meritokrasi Dalam Instansi Pemerintahan Indonesia

Agil Sabani, Naiya Aulia, Nisriinaa Mazaya P, Savina Niken M
Universitas Negeri Semarang

Alamat: Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229 Jawa Tengah, Indonesia

Korespodensi email : agilsabani@students.unnes.ac.id

Abstract. *There are various government agencies around us; perhaps this raises the question of why some agencies seem more efficient and effective than others. One of the main factors that influences the performance of an agency is the implementation of a meritocracy system, where civil society is promoted and given responsibility based on their abilities and achievements, not connections or seniority alone. In this article, we will discuss in depth the importance of implementing a meritocracy system in government agencies to increase work accountability, supervision, and bureaucratic reform. We will also provide examples of agencies that have successfully implemented a meritocracy system.*

Keywords: *Government System, Meritocracy, Implementation.*

Abstrak. Berbagai instansi pemerintahan di sekitar kita, mungkin ini membuat sebuah pertanyaan mengapa beberapa instansi terlihat lebih efisien dan efektif dibandingkan yang lainnya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja sebuah instansi adalah penerapan sistem meritokrasi, di mana masyarakat sipil dipromosikan dan diberi tanggung jawab berdasarkan kemampuan dan prestasi yang dimiliki, bukan koneksi atau senioritas semata. Dalam artikel ini, kami akan membahas secara mendalam mengenai pentingnya menerapkan sistem meritokrasi dalam instansi pemerintahan demi meningkatkan akuntabilitas kerja, pengawasan, dan reformasi birokrasi. Kami juga akan memberikan contoh-contoh instansi yang telah sukses menerapkan sistem meritokrasi.

Kata Kunci: Sistem Pemerintahan, Meritokrasi, Implementasi.

LATAR BELAKANG

Sistem meritokrasi di Indonesia diharapkan dapat mengatasi nepotisme dan primordialisme di dunia kerja. Oleh karena itu, sistem ini akan menjadi salah satu bagian dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan Presiden, yang bertujuan untuk menghasilkan masyarakat sipil yang profesional dan berintegritas serta melindungi karier masyarakat sipil dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip meritokrasi.

Meritokrasi adalah konsep dilematis yang telah berkembang sepanjang sejarah. Itu diukur oleh psikolog, dipahami secara kritis, dipopulerkan sebagai sindiran, dan digunakan oleh politisi. Psikolog sosial telah mendefinisikan meritokrasi sebagai doktrin yang mendukung ketidaksetaraan dan sebagai prinsip keadilan yang berbasis kesetaraan. Meskipun keduanya memiliki dasar filosofis, kedua teori ini mengemukakan perspektif yang bertentangan tentang keuntungan meritokrasi. Meritokrasi adalah masalah yang berkembang dari ide yang sangat penting bagi sosiolog Inggris pada tahun 1950-an hingga psikolog sosial Amerika Serikat dan Kanada menggunakannya pada akhir abad ke-20. Cara di mana meritokrasi awalnya digunakan untuk mengancam pengujian IQ sebagai pengukur prestasi,

tetapi ironisnya menjadi sebuah konsep yang juga membutuhkan pengujian karena psikologinya.

Meritokrasi adalah konsep revolusioner sepanjang sejarah. Konsep ini merupakan dasar dari revolusi yang membentuk dunia modern, termasuk revolusi di Prancis, Inggris, Amerika, dan tempat-tempat lainnya. Elitisme homo hierarchicus dari feodalisme dan aristokrasi membuat marah masyarakat kelas bawah, yang kemudian memunculkan konsep meritokrasi. Masyarakat terstruktur berdasarkan gender, agama, kelas sosial, dan hirarki rasial selama ribuan tahun. Tidak hanya dilarang, tetapi juga tidak dianjurkan untuk bergerak ke atas. Sebaliknya, meritokrasi melihat struktur semacam ini sebagai sesuatu yang menjijikkan dan tidak sesuai dengan gagasan bahwa setiap orang adalah arsitek dari takdir mereka sendiri. Berdasarkan konsep diri yang otonom dan bebas, meritokrasi menuntut agar posisi-posisi strategis dalam masyarakat diperoleh melalui kompetisi terbuka, dan oleh karena itu, dianggap sebagai penopang demokrasi.

Namun, menurut meritokrasi, hierarki seperti itu adalah hal yang tidak baik karena bertentangan dengan konsep bahwa setiap orang bertanggung jawab atas nasibnya sendiri. Di Indonesia, sistem meritokrasi juga memiliki sejarah panjang dan dianggap sebagai sistem manajemen sumber daya manusia yang adil yang dapat meningkatkan tata kelola perusahaan baik publik maupun swasta. Dalam bukunya yang berjudul *The Rise of the Meritocracy*, Michael Dunlop Young pertama kali memperkenalkan meritokrasi sebagai konsep yang mengutamakan kinerja dan kompetensi untuk mencapai posisi atau jabatan tertentu.

Di Indonesia, sistem meritokrasi terdiri dari beberapa komponen penting, termasuk sistem informasi, perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi. Komisi Nasional Antikorupsi (KASN) juga bertanggung jawab atas penerapan sistem meritokrasi di Indonesia. KASN bertanggung jawab untuk menjamin pelaksanaan sistem merit dan mengawasi pelaksanaan kode etik dan perilaku masyarakat sipil.

Sangat penting untuk menerapkan sistem meritokrasi di Indonesia jika kita ingin negara dan pemerintahan kita bebas dari korupsi. Meritokrasi dapat membantu menghentikan korupsi, suap, dan praktik birokrasi yang tidak etis lainnya. Oleh karena itu, sistem meritokrasi di Indonesia harus diperjuangkan dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi yang lebih baik.

Tujuan utama penerapan sistem meritokrasi di Indonesia adalah untuk memastikan bahwa jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional dan berintegritas. Sistem ini mengutamakan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja saat perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, retensi, disiplin, dan pensiun pegawai secara sistemik maupun kulturnya yang di dalamnya diperlukan suatu tindakan yang aktual, yaitu membangun kekuatan pekerja, hubungan sosial pekerja dengan produksinya, perlindungan pekerja dengan produksinya, dan kesejahteraan spiritual pekerja. Implementasi dari agenda tersebut titik tekannya bukan hanya sekedar instrumen tetapi akses, mendorong kuantitatif mendidik kualitatif, dan membangun sistem. Di samping itu dalam penegakkan hukum ketenagakerjaan meliputi instrumen keberpihakan kepada kepentingan pekerja dan merintis peradilan pekerja (peradilan hubungan industrial) yang bermuara pada keadilan dengan proses penyelesaian sederhana, cepat dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*) dengan tetap mengindahkan prinsip-prinsip ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, yaitu metodologi penelitian dengan pengumpulan data yang relevan dan bersinggungan terhadap permasalahan penelitian yang dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan bantuan pengumpulan data yang ditujukan pada sasaran penelitian atau dengan mengumpulkan informasi atau penelitian yang bersifat tertulis atau pustaka ilmiah yang dilakukan untuk memecahkan suatu masalah yang dapat dipertanggungjawabkan, studi yang cermat dan menyeluruh terhadap bahan perpustakaan yang relevan (Candra dan Sinaga, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Meritokrasi

Meritokrasi adalah sistem politik yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan atau prestasi, bukan kekayaan atau kelas sosial. Sistem ini didasarkan pada kinerja, yang dinilai melalui pengujian atau pencapaian yang ditunjukkan. Meritokrasi pertama kali dipakai oleh Michael Young dalam bukunya "Rise of the Meritocracy" pada tahun 1958.

Dalam definisi praktisnya, sistem merit adalah proses promosi dan rekrutmen pejabat pemerintahan berdasarkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas, bukan berdasarkan

koneksi politis. Inti merit system adalah profesionalisme, yaitu kinerja dan prestasi. Meritokrasi juga menekankan pada kemampuan seseorang untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu, tanpa memandang latar belakang etnik, koneksi, atau status sosial mereka (Samosir, 2022).

Meritokrasi di lembaga-lembaga pemerintah adalah sistem yang bertujuan untuk mendorong keadilan dan transparansi dengan memilih individu berdasarkan prestasi mereka, bukan faktor eksternal. Meskipun mempunyai beberapa manfaat, seperti mendorong kompetensi individu dan mengurangi korupsi, hal ini juga menghadapi tantangan dan keterbatasan, termasuk pengaruh elemen non-meritokrasi dan variasi budaya. Memahami kompleksitas ini sangat penting untuk mengembangkan sistem meritokrasi yang efektif yang mendorong mobilitas sosial dan kesetaraan kesempatan.

Memahami Sistem Meritokrasi dalam Pemerintahan Indonesia

Sistem telah diterapkan di beberapa negara, seperti Singapura dan Jepang, serta di masa lalu di Dinasti Utsmani. Di Indonesia, sistem ini juga pernah diterapkan oleh beberapa perdana menteri, seperti Sutan Sjahrir dan Agus Salim. Pada masa dinas Sutan Sjahrir (1945-1947) dan Agus Salim (1947-1949), sistem meritokrasi diterapkan dalam memilih menteri-menteri yang mumpuni di bidangnya. Mereka menerapkan sistem seleksi yang berbasis pada kemampuan dan prestasi ASN (Rabbani, 2022).

Pada tahun 2014, Undang-Undang Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) diterbitkan, yang mengamanatkan terbentuknya Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga pengawal penerapan sistem merit. KASN menetapkan Peraturan KASN No. 5 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah pada tahun 2017. Di Indonesia sendiri sudah mengimplementasikan sistem meritokrasi, namun hanya untuk pemilihan ASN (Aparatur Sipil Negara). Nah, kemudian bagaimana jika sistem meritokrasi diaplikasikan ke ranah pemilu. Berikut ini ada beberapa syarat dan implikasi penerapan sistem meritokrasi pada sistem pemerintahan Indonesia.

1. Prinsip Meritokrasi: Sistem meritokrasi berbasis pada kualifikasi, latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dalam konteks pemilu, ini berarti bahwa kandidat harus dipilih berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan rekam jejak yang adil dan wajar tanpa diskriminasi.
2. Pengawasan: Pengawasan internal yang kuat sangat penting untuk memastikan pelaksanaan sistem meritokrasi yang efektif. Dalam pemilu, pengawasan ini dapat

dilakukan melalui mekanisme penilaian kualifikasi dan rekam jejak kandidat, serta transparansi dalam proses pemilihan (Pemkot Aceh, 2023).

3. **Transparansi dan Ketidakberpihakan:** Transparansi dan ketidakberpihakan adalah dua prasyarat penting dalam penerapan meritokrasi. Dalam pemilu, transparansi berarti bahwa proses pemilihan harus jelas dan terbuka, sedangkan ketidakberpihakan berarti bahwa tidak ada diskriminasi terhadap kandidat berdasarkan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (Heru, 2022).
4. **Pengembangan Karier:** Meritokrasi juga berfokus pada pengembangan karier ASN. Dalam pemilu, ini berarti bahwa kandidat yang dipilih harus memiliki potensi untuk berkembang dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
5. **Kesejahteraan ASN:** Kesejahteraan ASN juga menjadi bagian dari sistem meritokrasi. Dalam pemilu, kesejahteraan ini dapat berupa perlindungan karier, penghargaan atas prestasi, dan kesejahteraan yang layak untuk ASN.

Langkah-Langkah untuk Mengimplementasikan Meritokrasi dalam Pemilu:

1. **Kampanye Edukasi:**
Melakukan kampanye pendidikan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya meritokrasi dalam pemilu.
2. **Reformasi Sistem Pemilu:**
Mereformasi sistem pemilu untuk memasukkan elemen-elemen penilaian kualifikasi dan kinerja.
3. **Lembaga Independen:**
Membentuk lembaga independen yang bertanggung jawab untuk menilai dan mengawasi proses seleksi kandidat berdasarkan merit.
6. **Proses Uji Coba:**
Melakukan pilot project di beberapa daerah untuk menguji dan memperbaiki sistem sebelum diterapkan secara nasional.
7. **Transparansi dan Akuntabilitas:**
Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam seluruh proses pemilu, termasuk pelaporan dan evaluasi kinerja pejabat terpilih.

Dampak Implementasi Sebelum dan Sesudah Adanya Sistem Meritokrasi Pada Pemilu di Indonesia

Pemilu 1955 sendiri dilakukan dalam dua tahap, yakni memilih anggota DPR yang digelar pada 29 September 1955 dan memilih anggota Konstituante yang digelar pada 15 Desember 1955. Sistem pemilu di Indonesia telah mengalami perjalanan panjang dan signifikan seiring berjalannya waktu. Adanya sistem proporsional tertutup diterapkan pada Pemilu 1955, Pemilu Orde Baru, dan Pemilu 1999, sedangkan sistem proporsional terbuka diterapkan sejak Pemilu 2004 dan masih digunakan hingga sekarang.

Dalam keseluruhan sejarah sistem pemilu di Indonesia, sistem ini telah mengalami perubahan dan perkembangan untuk meningkatkan demokrasi dan representasi politik. Lalu bagaimana jika sistem proporsional terbuka dalam pemilu diganti dengan diterapkannya sistem meritokrasi dalam pemilihan umum instansi pemerintahan? Maka perubahan signifikan dapat terjadi dalam proses seleksi dan penempatan pejabat. Sistem merit, yang berfokus pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, dapat mengurangi praktik nepotisme dan primordialisme yang sering terjadi dalam sistem pemilu.

Berikut adalah beberapa implikasi yang dapat terjadi:

1. **Pemilihan Pejabat yang Kompeten:** Sistem merit dapat memastikan bahwa pejabat yang dipilih memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pemerintahan (KASN, 2023).
2. **Transparansi dan Objektivitas:** Proses seleksi dan penempatan pejabat akan lebih transparan dan objektif, mengurangi kemungkinan intervensi politik dan nepotisme.
3. **Pengembangan Karier:** Sistem merit dapat membantu dalam pengembangan karier pejabat, memastikan bahwa mereka ditempatkan dalam jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka (KASN, 2024).
4. **Meningkatkan Profesionalisme:** Sistem merit dapat meningkatkan profesionalisme pejabat, karena mereka dipilih berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, bukan hanya berdasarkan latar belakang politik atau primordial.
5. **Mengurangi Kekuasaan Politik:** Sistem merit dapat mengurangi kekuasaan politik dalam proses seleksi dan penempatan pejabat, menggantikannya dengan kualifikasi dan kompetensi.

Namun, perlu diingat bahwa implementasi sistem merit dalam pemilu juga memiliki tantangan dan kompleksitas yang perlu diatasi, seperti adanya pengaruh lingkungan dan perbedaan implementasi antar-instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan

perbaikan terus-menerus untuk memastikan keberhasilan sistem merit dalam meningkatkan kualitas pemerintahan

Tantangan dan Capaian sistem Merit

Mahfud MD mengatakan bahwa pola pikir birokrat dan komitmen pimpinan adalah salah satu faktor yang menyebabkan penerapan sistem merit di Indonesia "tersumbat". Menurutnya, ada banyak faktor yang membuat penerapan sistem merit di Indonesia "tersumbat". Pola pikir birokrat masih menganggap diri mereka sebagai penguasa daripada pelayan publik, karena prosedur yang rumit, pelayanan yang lambat, dan budaya afiliasi yang melekat. Faktor lain adalah komitmen pemimpin karena setiap perubahan diawali dengan komitmen pemimpin. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa 59 kabupaten/kota belum menyelesaikan reformasi birokrasi secara prosedural. Selain itu, beberapa daerah belum melakukan penilaian mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB).

KSN telah menerima banyak laporan tentang penerapan sistem merit dalam penempatan dan pengangkatan jabatan tertentu maupun terkait dengan netralitas ASN. Motif ASN untuk mendapatkan karier yang lebih baik (49,72 persen) dan ikatan persaudaraan (50,76 persen) menjadi faktor utama pelanggaran netralitas ASN, khususnya di wilayah Sulawesi. Selain itu, 62,7% responden mengatakan bahwa posisi kepala daerah sebagai PPK menyebabkan pelanggaran netralitas oleh beberapa pihak, termasuk tim sukses (32 persen), atasan ASN (28 persen), dan pasangan calon (24 persen). Data pelanggaran netralitas aparatur sipil Negara (ASN) pada Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Wali Kota 2020 menunjukkan 2.034 ASN yang dilaporkan, dan dari laporan tersebut, 1.596 ASN yang terbukti melanggar dan dijatuhi sanksi. "Nah dari angka tersebut yang telah ditindaklanjuti dengan penjatuhan sanksi adalah 1.373 ASN. Ini adalah capaian yang cukup signifikan," kata Puadi, anggota Bawaslu, dan lainnya.

Menurut Puadi, terdapat total 914 temuan pelanggaran netralitas ASN Pemilu 2019. Dia juga menyatakan tiga alasan mengapa pelanggaran netralitas ASN sering terjadi dalam pemilu dan pemilihan gubernur, bupati, dan wali kota. Di diskusi bersama Ombudsman dan Komisi ASN (KASN) di Gedung Ombudsman, Jakarta, Selasa (31/5/2022), dia menyatakan, "Laporannya 85, diprosesnya empat, yang bukan termasuk pelanggaran 101, dan rekomendasinya ada 894 dari temuan."

Sejak berdiri, KASN telah mencatat banyak hal tentang penerapan sistem merit kategori. Jumlahnya mencapai 97% kementerian, LPNK 90,4 persen, Provinsi 64,7 persen, dan kabupaten/kota 24,8 persen. 2073 ASN dilaporkan atas pelanggaran netralitas, 1605

ASN terbukti melanggar dan diberi sanksi, dan 1420 ASN telah ditindaklanjuti PPK dengan sanksi (77,5%). Ada 2.034 kasus pelanggaran netralitas ASN yang dilaporkan oleh masyarakat antara tahun 2020 dan 2021. Saya memperkirakan bahwa akan ada pelanggaran yang signifikan pada tahun 2024. Tentu saja, kita sudah menunjukkan area mana yang rentan terhadap pelanggaran dan jabatan mana yang rentan. Untuk mencegah pelanggaran netralitas, kami memiliki strategi sosialisasi (Agus Pramusinto; Kantor Ombudsman RI, Jakarta Selatan, 31 Mei 2022). Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) telah memberikan sanksi kepada 1.373 ASN. PPK menjatuhkan sanksi berdasarkan rekomendasi KASN. Agus juga mengatakan bahwa kerja sama ini penting untuk mencegah pelanggaran netralitas ASN meningkat jelang tahun politik 2024. Berdasarkan hasil pengawasan KASN dari tahun 2020 hingga 2021, terdapat 2.034 kasus pelanggaran netralitas ASN yang dilaporkan oleh masyarakat. Selain itu, 1.373 ASN telah dijatuhi sanksi oleh PPK berdasarkan rekomendasi KASN. Data di atas menunjukkan bahwa pengawasan terhadap penerapan sistem merit oleh KASN di Indonesia telah berjalan sesuai dengan koridor yang benar. Capaian hampir sempurna pada lembaga kementerian, yaitu 97% LPNK dan 90% di wilayah provinsi dan Kabupaten/Kota. ASN masih akan menghadapi tantangan besar di masa depan karena berbagai faktor.

Namun demikian, sebagai pengawal, KASN telah membangun kolaborasi dengan lembaga lain seperti Badan Pengawas Pemilu, Komisi Pemilihan Umum, dan Ombudsman, serta komitmen dan konsistensi KASN selama bertahun-tahun yang telah dipercaya masyarakat untuk melaporkan berbagai pelanggaran dan melacak data pelanggaran.

PENUTUP

Dengan disajikannya sistem meritokrasi dalam jalannya konstitusi ini diharapkan dapat memberikan perubahan segar yang signifikan dalam pemerintahan. Berjalannya pemerintahan yang baik dipengaruhi oleh kualitasnya orang-orang di dalamnya. Kami berharap dengan adanya artikel ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi setiap pembacanya, dengan tereduksinya setiap pembacanya maka banyak pula masyarakat yang peka terhadap bagaimana jalannya pemerintahan saat ini dan bagaimana melanjutkannya dengan ide-ide solutif demi keberlangsungan bangsa. Indonesia memiliki cita-cita yang besar, dan untuk mewujudkannya, diperlukan sistem dan pengelolaan yang efisien dan efektif. Artikel ini menegaskan bahwa sistem meritokrasi memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas pemerintahan dan mengurangi korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh

karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dalam menerapkan sistem ini di Indonesia, serta meningkatkan kesadaran dan komitmen masyarakat terhadap nilai-nilai meritokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, F. A., & Sinaga, F. J. (2021). Peran Penegak Hukum Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 41-50.
- Heru Samosir. 2022. "Sistem Meritokrasi Dan Penerapannya".
- Rabbani, A. 2022. Pengertian, Sejarah Dan Penerapannya Di Indonesia - Biro Administrasi Kemahasiswaan, Alumni Dan Informasi. Diakses Pada 8 Juni 2024 : <https://www.sosial79.com/2022/11/meritokrasi-pengertian-sejarah.html>
- Pemerintah Aceh, 2023. Korpri Penguat NKRI Pelindung ASN. Diakses Pada 8 Juni 2024: <https://humas.acehprov.go.id/korpri-penguat-nkri-pelindung-asn/>
- Samosir, H. 2022. Sistem Meritokrasi Dan Penerapannya. Diakses Apda 8 Juni 2024: <https://cakrawikara.id/publikasi/artikel/sistem-meritokrasi-dan-penerapannya/>
- KAASN. 2023. Korpri Penguat NKRI Pelindung Asnmasuk Masa Transisi, KASN Dorong Adanya Fungsi Pengawasan Sistem Merit Yang Efektif. Diakses Pada 8 Juni 2024: <https://kasn.go.id/id/publikasi/masuk-masa-transisi-kasn-dorong-adanya-fungsi-pengawasan-sistem-merit-yang-efektif->
- KASN. 2024. Serahkan Penghargaan Sistem Merit Di Jabar, Wakil Ketua KASN Ingatkan ASN Harus Netral Jelang Pilkada. Diakses Pada 8 Juni 2024: <https://kasn.go.id/id/publikasi/serahkan-penghargaan-sistem-merit-di-jabar-wakil-ketua-kasn-ingatkan-asn-harus-netral-jelang-pilkada>
- KASN. 2021. Anugerah Meritokrasi, Cara KASN Awasi Sistem Merit Demi Terwujudnya ASN Kelas Dunia. Diakses Pada 8 Juni: <https://kasn.go.id/id/publikasi/anugerah-meritokrasi-cara-kasn-awasi-sistem-merit-demi-terwujudnya-asn-kelas-dunia>