Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi
Volume 15 Nomor 2 Tahun 2025 : *191-212*
http://ejournal.unis.ac.id/index.php/JIIA
DOI: 10.33592/jiia.v15i2.7862

p-ISSN 2477-5088
e-ISSN 2716-2621

Evaluasi Praktik Meritokrasi dalam Kebijakan Publik di Indonesia: Pendekatan Bibliometrik dan Psikometrik

Evaluation of Meritocracy Practices in Public Policy in Indonesia: Bibliometric and Psychometric Approaches

[1]Rahmad Hidayat; [2]Nurillah Agustina; [3]M. Ariy Dermawan
[1,2,3,]Administrasi Publik/Falkutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia
Email: rahmad_dayat22@yahoo.com
(Diterima: 02-12-2025; Ditelaah: 05-12-2025; Disetujui: 26-12-2025)

ABSTRAK

Prinsip meritokrasi merupakan fondasi penting dalam tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berintegritas. Namun, dalam konteks Indonesia, penerapan prinsip ini masih menghadapi berbagai tantangan, baik secara struktural, kultural, maupun kelembagaan. Meskipun agenda reformasi birokrasi telah digulirkan, integrasi meritokrasi dalam kebijakan publik belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian sistematis untuk mengevaluasi praktik meritokrasi guna mengidentifikasi capaian, hambatan, serta peluang penguatan kebijakan berbasis merit. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi praktik meritokrasi dalam kebijakan publik di Indonesia melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang dikombinasikan dengan analisis bibliometrik dan psikometrik. Studi ini mereview berbagai hasil penelitian dalam kurun waktu 2015-2024 yang diperoleh dari pangkalan data Scopus dan Dimensions. Seleksi dilakukan berdasarkan kualitas publikasi, keterkaitan topik, dan ketersediaan teks penuh dalam bahasa Indonesia dan Inggris. Hasil studi menunjukkan konsentrasi tematik pada aspek reformasi birokrasi, manajemen sumber daya manusia publik, dan tata kelola berbasis kinerja. Pemetaan bibliometrik memperlihatkan bahwa penelitian meritokrasi masih tersebar dan belum terintegrasi lintas sektor secara optimal. Pendekatan psikometrik juga masih jarang digunakan, terutama dalam pengembangan instrumen pengukuran persepsi dan praktik merit pada level organisasi maupun individu. Kesimpulan dari kajian ini menegaskan pentingnya penguatan meritokrasi melalui pendekatan evaluatif yang multidimensi. Diperlukan instrumen psikometrik yang kontekstual dan sensitif terhadap budaya organisasi publik di Indonesia. Selain itu, kolaborasi lintas disiplin, pemanfaatan teknologi informasi, dan reformasi kelembagaan yang konsisten menjadi prasyarat untuk mewujudkan kebijakan meritokratis yang efektif. Temuan ini diharapkan menjadi dasar bagi perumusan kebijakan publik yang lebih adaptif dan berorientasi pada keadilan serta peningkatan kinerja layanan publik.

Kata kunci : Kebijakan Publik, Meritokrasi, Pendekatan Bibliometrik dan Psikometrik

ABSTRACT

The principle of meritocracy is a fundamental foundation for professional, accountable, and integrity-based governance. However, in the Indonesian context, the implementation of this principle continues to face various challenges, including structural, cultural, and institutional constraints. Although bureaucratic reform initiatives have been introduced, the integration of meritocracy into public policy remains suboptimal. Therefore, a systematic examination is required to evaluate meritocratic practices in order to identify achievements, obstacles, and opportunities for strengthening merit-based policies.This study aims to evaluate meritocracy practices in public policy in Indonesia through a Systematic Literature Review (SLR) approach combined with bibliometric and psychometric analyses. The study reviews various research findings published between 2015 and 2024, sourced from the Scopus and Dimensions databases. The selection process was based on publication quality, topic relevance, and the availability of full-text articles in both Indonesian and English. The results reveal a thematic concentration on bureaucratic reform, public human resource management, and performance-based governance. Bibliometric mapping indicates that meritocracy-related research remains fragmented and has not been optimally integrated across sectors. Furthermore, psychometric approaches are still rarely applied, particularly in the development of instruments to measure perceptions and practices of merit at both organizational and individual levels. The study concludes that strengthening meritocracy requires a multidimensional evaluative approach. Contextual psychometric instruments that are sensitive to the organizational culture of Indonesia's public sector are needed. In addition, cross-disciplinary collaboration, the utilization of information technology, and consistent institutional reform are essential prerequisites for the effective implementation of meritocratic public policies. These findings are expected to serve as a foundation for the formulation of more adaptive public policies oriented toward fairness and improved public service performance.

***Keywords**: Public Policy, Meritocracy, Bibliometric and Psychometric Approaches*

A. PENDAHULUAN

Meritokrasi merupakan suatu sistem sosial yang menempatkan individu pada posisi tertentu berdasarkan kompetensi, prestasi, dan kualitas personal, bukan berdasarkan privilese sosial atau koneksi politik. Dalam konteks kebijakan publik, meritokrasi sering dikaitkan dengan prinsip keadilan, efisiensi, dan akuntabilitas (Pujileksono, 2022). Namun demikian, untuk mengevaluasi persepsi terhadap praktik meritokrasi, diperlukan instrumen yang memiliki kekuatan psikometrik yang memadai. Aspek-aspek seperti validitas, reliabilitas, dan kepekaan instrumen terhadap bias persepsi menjadi krusial dalam mengungkap cara individu dan kelompok memaknai konsep "layak" atau "berhak" secara subjektif maupun objektif (Sijtsma & Ark, 2020).

Kesiapan teknologi (technological readiness) didefinisikan sebagai tingkat kesediaan dan kemampuan suatu organisasi atau individu untuk menerima, mengadopsi, dan mengintegrasikan teknologi baru ke dalam proses kerja (Jayanti et al., 2024). Konsep ini tidak dapat dilepaskan dari kapasitas institusional, yaitu sejauh mana lembaga memiliki sumber daya, struktur, dan mekanisme yang mendukung implementasi kebijakan atau inovasi (Larasati, 2024). Kedua konsep ini berperan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan kebijakan berbasis meritokrasi, terutama dalam era disrupsi dan digitalisasi yang menuntut adaptasi yang cepat dan terukur (Aliyah et al., 2024).

Institusi pendidikan dan riset menghadapi tantangan besar selama pandemi COVID-19, mulai dari peralihan mendadak ke sistem daring hingga resistensi terhadap perubahan struktural (Agung & Sukmatika, 2025). Perubahan ini mengganggu ritme pembelajaran dan

kolaborasi riset, sementara kurangnya dukungan terhadap pengembangan profesional dosen di institusi sarjana turut memperparah stagnasi (Fitri, 2025). Namun demikian, krisis juga mendorong lahirnya peluang inovatif, seperti penggunaan program loyalitas untuk meningkatkan keterlibatan pegawai serta penguatan kerangka manajemen krisis (Dewi et al., 2025) Inisiatif open research menjadi salah satu respons positif yang menandai pergeseran ke arah kolaborasi dan transparansi yang lebih luas dalam sains (Vienessa et al., 2025).

Berbagai sektor menunjukkan bahwa kesiapan teknologi memiliki peran sentral dalam meningkatkan efektivitas pemanfaatan sumber daya (Wahyiah, 2025). Di sektor pariwisata, kesiapan ini memperkuat kecenderungan karyawan untuk menerima teknologi baru melalui persepsi kemudahan dan kegunaan. Di sektor bisnis dan audit, kesiapan teknologi bertindak sebagai mediator antara kapabilitas kecerdasan buatan dan kinerja organisasi, serta sebagai moderator dalam peningkatan kualitas kerja audit secara daring (Ahmad Sirojudin, 2023). Dalam konteks pendidikan, kesiapan guru untuk mengadopsi teknologi dipengaruhi oleh dukungan institusional dan pengalaman pribadi mereka dengan teknologi, yang menjadi prasyarat penting dalam integrasi teknologi secara efektif (Purwanto, 2025).

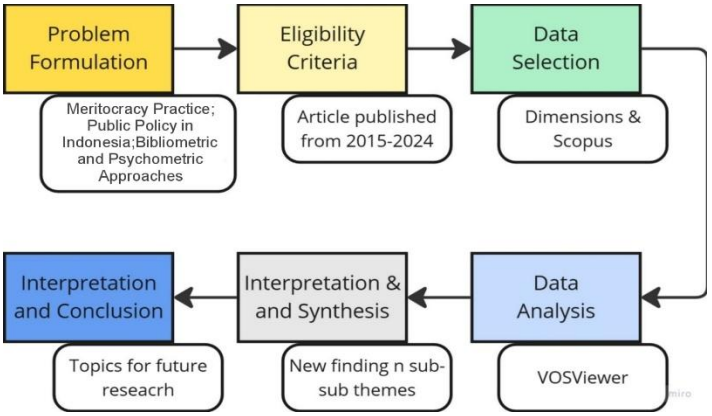
Pengukuran terhadap persepsi meritokrasi memerlukan pendekatan psikometrik yang komprehensif. Model-model pengukuran harus mampu menangkap dinamika persepsi merit yang kompleks dan rentan terhadap bias (Y. Salsabila et al., 2025). Handayani, (2025) dalam studi MERIT menunjukkan bahwa proses pengukuran itu sendiri dapat memengaruhi perilaku responden, sementara Castillo et al., (2023) menggarisbawahi inkonsistensi dalam pengukuran meritokrasi yang ada dan menawarkan kerangka konseptual baru. Di sisi lain, Pluskiewicz et al., (2019) menyarankan pendekatan kuantitatif berbasis indeks untuk mengevaluasi kualitas ilmiah secara objektif, meskipun tetap diakui bahwa pendekatan kualitatif memiliki peran penting dalam menangkap nuansa yang tidak terjangkau oleh data statistik semata.

Meskipun diskursus tentang meritokrasi dalam kebijakan publik di Indonesia telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada aspek normatif dan institusional, tanpa mengungkap secara mendalam dinamika persepsi dan konstruksi sosial atas merit di kalangan aktor kebijakan. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam studi terdahulu umumnya bersifat deskriptif atau studi kasus kualitatif yang kurang menggambarkan kecenderungan sistemik dan pola keterhubungan dalam literatur akademik serta tidak menjangkau aspek psikologis dalam pengukuran persepsi kebijakan. Dalam konteks tersebut, studi ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan dua pendekatan analitis secara simultan, yakni bibliometrik dan psikometrik. Pendekatan bibliometrik digunakan untuk memetakan struktur pengetahuan dan tren riset akademik tentang meritokrasi kebijakan publik di Indonesia, sementara pendekatan psikometrik memungkinkan pengukuran konstruk persepsi merit berdasarkan indikator kognitif dan afektif pada tingkat individu ASN. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran konseptual dan evolusi wacana akademik, tetapi juga mengisi celah dalam literatur dengan membongkar kesenjangan antara diskursus akademik dan realitas implementatif meritokrasi di tingkat birokrasi. Kebaruan inilah yang membedakan studi ini dari kajian-kajian sebelumnya dan memperkaya pemahaman kita terhadap praktik

meritokrasi dalam lanskap kebijakan publik Indonesia yang kompleks dan dinamis.

B. METODE

Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan analisis mendalam terhadap perkembangan studi mengenai praktik meritokrasi dalam kebijakan publik. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasi temuan-temuan ilmiah yang relevan terkait evaluasi praktik meritokrasi dalam konteks kebijakan publik di Indonesia. SLR digunakan karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji literatur secara sistematis dan komprehensif guna membangun sintesis konseptual dan mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang belum terjawab (Hidayat & Pratama, 2023). Data dikumpulkan dari publikasi ilmiah yang diterbitkan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir (2015-2024), guna menjamin relevansi dan kemutakhiran informasi. Sumber data diperoleh dari dua pangkalan data ilmiah bereputasi, yaitu Scopus (https://www.scopus.com) dan Dimensions (https://app.dimensions.ai), yang menyediakan akses ke artikel jurnal nasional maupun internasional. Objek analisis dalam penelitian ini adalah karya ilmiah yang ditulis oleh para akademisi dan praktisi yang fokus pada isu meritokrasi dalam administrasi publik, baik dalam konteks teoritis maupun implementatif. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui proses penyaringan berbasis kata kunci dan kriteria inklusi. Kriteria kelayakan data meliputi: (1) artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional bereputasi; (2) publikasi yang secara eksplisit membahas praktik meritokrasi dalam kebijakan publik; (3) artikel yang diterbitkan pada periode 2015-2024; dan (4) artikel yang tersedia dalam bentuk teks lengkap, ditulis dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan pendekatan tematik dan bibliometrik untuk mengidentifikasi tren, klaster tematik, dan kesenjangan literatur, serta dilengkapi dengan interpretasi psikometrik untuk memahami dimensi persepsi terhadap meritokrasi.



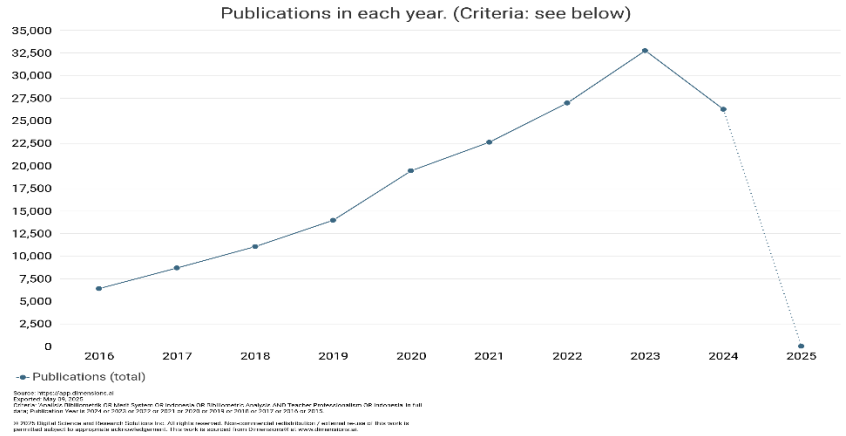
Gambar 1. Prosedur penelitian
Sumber: Peneliti, 2025

Gambar 1 menunjukkan bahwa penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu perumusan masalah, penentuan kriteria kelayakan, seleksi data, analisis data, interpretasi dan sintesis data, dan penarikan kesimpulan. Tahap perumusan masalah penting dilakukan untuk membatasi topik yang dibahas, yaitu Evaluasi Praktik Meritokrasi dalam Kebijakan Publik. Kriteria kelayakan ditentukan untuk menyaring data yang sesuai dengan topik dengan kata kunci yang relevan seperti "(Kebijakan Publik AND Meritokrasi AND Pendekatan Bibliometrik dan Psikometrik) OR (Public Policy AND Autocracy AND Bibliometric AND Psychometric Approaches)". Selanjutnya, data dipilih dari database Dimensi dan filter diterapkan untuk data yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (2015-2024). Selanjutnya, data yang terkumpul diimpor ke dalam perangkat lunak VOSviewer untuk membuat visualisasi hubungan antara kata kunci dan tema dalam penelitian ini. Hasil visualisasi dan analisis data dari VOSviewer diinterpretasikan untuk menjelaskan variabel-variabel kunci dalam Evaluasi Praktik Meritokrasi dalam Kebijakan Publik.

C. HASIL DAN DISKUSI

Hasil Seleksi Data

Hasil pencarian di database pengindeks menemukan total 2.351.012 data, meliputi data *open access* sebanyak 1.725.284 data dan sisanya adalah *close access*. Dari 1.725.284 data tersebut, terdapat 1.716.150 data merupakan artikel dan 9.134 data merupakan buku dan prosiding. Dengan demikian, terdapat 19.134 data yang akan dianalisis pada tahap selanjutnya. Sebaran jumlah data tersebut sesuai dengan Gambar 2.



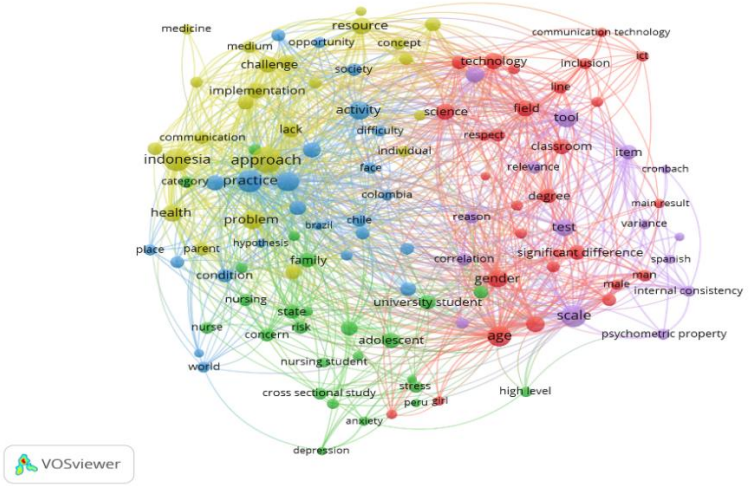
Gambar 2. Distribusi jumlah data selama satu dekade
Sumber : Dimensions

Gambar 2 menunjukkan bahwa tahun 2016 mencatat jumlah publikasi yang relatif rendah (< 5.000). Sejak 2017 hingga 2023 terjadi pertumbuhan linear hingga eksponensial, yang menunjukkan meningkatnya perhatian akademik terhadap tema meritokrasi dalam kebijakan publik. Puncak publikasi terjadi pada tahun 2023, dengan total mendekati 33.000 publikasi. Penurunan tajam terjadi pada 2024 (27.000 publikasi), dan proyeksi 2025 memperlihatkan *drop off* ekstrem hingga nol yang sangat mungkin disebabkan oleh ketidaklengkapan data tahunan atau belum rampungnya input data publikasi tahun berjalan. Fenomena ini dapat diinterpretasikan dalam tiga kerangka utama: 1. Pertumbuhan

Akademik dan Relevansi Isu Meritokrasi Peningkatan jumlah publikasi hingga 2023 mencerminkan eskalasi minat akademik terhadap evaluasi meritokrasi, baik dari perspektif kebijakan publik, birokrasi, maupun tata kelola pemerintahan. Hal ini kemungkinan dipicu oleh dinamika politik nasional, desentralisasi administrasi, dan tuntutan akuntabilitas birokrasi. 2. Keterbatasan Basis Data pada Tahun Terakhir Penurunan drastis pada tahun 2024 dan apalagi 2025 hampir pasti berkaitan dengan faktor teknis, bukan substansial. Misalnya, keterlambatan indeksasi oleh basis data ilmiah atau siklus publikasi jurnal yang belum tuntas. 3. Korelasi dengan Pandemi dan Perubahan Kebijakan Global Lonjakan publikasi pada 2020–2022 juga dapat dikaitkan dengan disrupsi akibat pandemi COVID-19, yang mempercepat reformasi birokrasi digital, sekaligus memunculkan wacana meritokrasi baru berbasis teknologi dan efisiensi.

1. Network Visualization of Data

Data yang telah melalui proses seleksi kemudian divisualisasikan dengan menggunakan VOSviewer untuk melihat variabel-variabel penelitian dan hubungan antar variabel. Hasil visualisasi seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Network visualization dari variabel penelitian
Sumber : Diolah Menggunakan Vosviewer

Gambar 3 merupakan visualisasi jaringan dari semua variabel yang diteliti selama 10 tahun terakhir dan menggambarkan empat kelompok warna yang berbeda: hijau, merah, kuning, dan biru. Interpretasi setiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Klaster Hijau: Kesehatan Mental dan Sosial Demografis

Klaster ini mengindikasikan adanya dimensi psikososial, terutama pada studi-studi yang menyoroti hubungan antara kondisi sosial (keluarga, usia remaja) dan kesehatan mental. Penekanan terhadap *cross-sectional study* menunjukkan bahwa metodologi observasional digunakan untuk mengukur variabel dalam satu waktu.

b. Klaster Biru: Pendekatan dan Praktik Kontekstual di Indonesia

Klaster ini menunjukkan fokus pada isu-isu praktik kebijakan dan implementasi program di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan, komunikasi, dan tantangan dalam pelaksanaan pendekatan tertentu. Dominannya kata "Indonesia" menandakan keterkaitan konteks lokal dengan penerapan konsep-konsep seperti *merit* dan

praktik berbasis pendekatan ilmiah.

c. Klaster Merah: Analisis Psikometrik dan Gender

The Klaster ini menekankan aspek kuantitatif dan psikometrik dalam pengukuran variabel-variabel sosial, termasuk perbedaan berdasarkan usia dan gender. Kata seperti "significant difference" dan "correlation" mengindikasikan pendekatan statistik inferensial untuk menguji hipotesis.

d. Klaster Kuning: Sumber Daya dan Konteks Sosial-Global

Klaster ini membahas dimensi yang lebih makro, yaitu ketersediaan sumber daya dan tantangan global dalam implementasi kebijakan atau pendekatan ilmiah. Ada keterkaitan antara peluang (opportunity) dan hambatan struktural yang memengaruhi efektivitas suatu sistem, termasuk dalam konteks meritokrasi.

Berdasarkan pembagian klaster tersebut, peneliti dapat melakukan kajian lebih mendalam terhadap beberapa topik sebagai berikut.

a. Visualisasi Klaster dan Interkoneksi Tematik

Minat terhadap sistem merit di Indonesia menunjukkan peningkatan signifikan, terutama dalam konteks manajemen sektor publik dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Analisis bibliometrik menunjukkan adanya pertumbuhan jumlah publikasi sejak tahun 2018, dengan 485 artikel terkait meritokrasi yang banyak membahas transparansi dan efisiensi dalam administrasi publik (Rahmah & Hamdi, 2022). Di sektor pendidikan, sebanyak 6.790 artikel memperlihatkan fokus pada metodologi pengajaran dan program pengembangan profesional (Lalusu et al., 2024). Namun demikian, tantangan implementasi tetap kuat, seperti resistensi terhadap perubahan dan praktik nepotisme dalam promosi jabatan di sektor publik (Lase et al., 2024). Transparansi dan akuntabilitas terus diidentifikasi sebagai syarat penting dalam penerapan sistem berbasis merit yang efektif (Salsabila et al., 2024).

Di sisi lain, dinamika publikasi dalam bidang kedokteran memperlihatkan evolusi tematik dari isu-isu dasar menuju penerapan yang lebih kompleks, dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan metodologi. Misalnya, fokus penelitian pada catatan kesehatan elektronik (EHRs) bergeser sejak 2009 dari adopsi awal menuju pemanfaatan informasi dan evaluasi efektivitas (Xu et al., 2025), sementara dalam bidang kardiologi terjadi peningkatan dalam studi uji coba terkontrol secara acak (RCT) dengan penggunaan basis data besar (Montisci et al., 2022). Secara regional, Amerika Utara dan Eropa mendominasi literatur tentang artroplasti pinggul dan lutut (Sinclair et al., 2021), dan penelitian COVID-19 mengalami lonjakan tajam dengan Amerika Serikat dan Tiongkok sebagai kontributor utama (Wagner et al., 2022). Meskipun kolaborasi internasional meningkat, ketimpangan tetap ada, khususnya dalam tingkat sitasi dan representasi wilayah, sehingga menekankan perlunya praktik riset global yang lebih inklusif dan adil (Putri et al., 2024).

Visualisasi klaster memiliki dua tujuan, yakni mengilustrasikan hubungan konseptual antar-topik yang membentuk jaringan pengetahuan yang komprehensif serta mengelompokkan tema penelitian berdasarkan konsep atau kata kunci yang serupa dalam konteks penilaian meritokrasi dalam kebijakan publik (Harahap, 2024). Metode ini umumnya dihasilkan melalui analisis bibliometrik yang didasarkan pada data dari publikasi ilmiah, seperti penggabungan bibliografi, analisis kata bersama, atau analisis kutipan

bersama, yang selanjutnya divisualisasikan dengan menggunakan perangkat lunak seperti VOSviewer, CiteSpace, atau Gephi. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi kesenjangan penelitian, pengembangan subtema, serta penentuan area tematik yang dominan dalam studi administrasi publik dan meritokrasi (Aminuddin I., 2025).

Secara lebih aplikatif, visualisasi klaster memperlihatkan bagaimana topik-topik seperti "sistem merit", "reformasi birokrasi", "akuntabilitas publik", "politik patronase", dan "good governance" membentuk gugus tematik yang saling beririsan. Masing-masing klaster menggambarkan fokus keilmuan tertentu, misalnya klaster hijau yang berisi kajian seputar merit system dan pengembangan kapasitas ASN, atau klaster merah yang berfokus pada hubungan antara meritokrasi dan stabilitas politik dalam konteks negara berkembang (Zahra L., 2025). Jarak antar node (kata kunci atau sumber referensi) dalam peta visual menunjukkan tingkat kedekatan tematik; semakin dekat posisinya, semakin kuat hubungan konseptualnya. Selain itu, ketebalan garis yang menghubungkan node menggambarkan intensitas keterkaitan atau frekuensi kemunculan bersamaan dalam dokumen yang sama. Dengan memahami pola interkoneksi ini, peneliti dapat menilai bagaimana suatu tema berkembang dan berinteraksi dengan tema lain, serta melihat arah kecenderungan riset ke depan (Maysura, 2025b).

Lebih jauh, visualisasi interkoneksi tematik juga berfungsi sebagai alat bantu strategis dalam perumusan agenda penelitian dan pengambilan kebijakan berbasis bukti. Misalnya, jika ditemukan bahwa tema meritokrasi memiliki keterhubungan kuat dengan isu politik elektoral tetapi minim keterkaitan dengan isu digitalisasi birokrasi, maka ini menunjukkan perlunya mendorong penelitian yang menjembatani kedua area tersebut (Y. A.-P. Pradityo, 2025). Selain itu, analisis klaster dapat mengungkap dominasi negara atau institusi tertentu dalam memproduksi pengetahuan tertentu, sehingga berkontribusi dalam pemetaan geopolitik keilmuan. Temuan seperti ini berguna dalam mengkritisi bias epistemik atau dominasi narasi global yang tidak sepenuhnya sesuai dengan konteks lokal, terutama dalam studi tentang merit di negara-negara berkembang seperti Indonesia (Sari R., 2024).

Visualisasi interkoneksi tematik dalam studi bibliometrik bukan sekadar alat analisis deskriptif, melainkan juga memiliki fungsi strategis dalam merumuskan agenda penelitian dan mendukung pengambilan kebijakan berbasis bukti (*evidence-informed policymaking*). Dengan memetakan keterkaitan antar tema, peneliti dan pembuat kebijakan dapat mengidentifikasi area riset yang berkembang pesat, tema yang masih terfragmentasi, atau bahkan celah-celah pengetahuan yang belum tergarap secara memadai (Maysura, 2025b). Sebagai contoh, jika hasil pemetaan menunjukkan bahwa tema meritokrasi sangat erat dikaitkan dengan isu-isu politik elektoral, seperti patronase atau clientelism, namun menunjukkan keterkaitan yang rendah dengan tema digitalisasi birokrasi atau inovasi tata kelola, maka hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk mendorong penelitian yang mampu menjembatani kedua ranah tersebut (Azfirmawarman et al., 2024). Intervensi semacam ini tidak hanya memperkaya diskursus akademik, tetapi juga memperluas basis konseptual untuk perumusan kebijakan birokrasi yang adaptif terhadap tantangan teknologi dan transformasi digital (Y. A.-P. Pradityo, 2025).

Lebih jauh, analisis klaster dan jaringan ko-penulis atau institusi dalam studi bibliometrik memungkinkan pemetaan lanskap produksi pengetahuan secara global.

Temuan mengenai dominasi institusi atau negara tertentu dalam pengembangan wacana tentang meritokrasi, misalnya oleh negara-negara Global North seperti Amerika Serikat, Inggris, atau negara-negara Skandinavia, membuka ruang untuk mengkritisi bias epistemik dalam literatur yang ada (Dwiputrianti, 2023). Bias ini dapat tercermin dalam asumsi-asumsi normatif atau generalisasi konsep yang kurang relevan dengan kondisi sosiopolitik dan kelembagaan negara-negara berkembang, termasuk Indonesia (Nullah & Hidayat, 2023). Dalam hal ini, visualisasi tematik berfungsi sebagai instrumen dekonstruksi narasi dominan yang sering kali mengabaikan kompleksitas konteks local (Murti, 2023).

Konsekuensinya, hasil bibliometrik semacam ini dapat mendorong peneliti dari negara berkembang untuk lebih proaktif dalam membangun *epistemic agency*, yakni kemampuan untuk menghasilkan, mendefinisikan, dan menyebarluaskan pengetahuan berdasarkan pengalaman dan tantangan lokal mereka sendiri Dengan demikian, visualisasi tematik dan klasterisasi bukan hanya alat teknis, tetapi juga instrumen politik-epistemologis yang dapat digunakan untuk menginterogasi dan menyeimbangkan arus pengetahuan global (Dion, 2020). Hal ini menjadi sangat penting dalam studi-studi meritokrasi yang kerap dipengaruhi oleh pendekatan liberal-rasional dari Barat, padahal pelaksanaannya di negara-negara berkembang sering kali melibatkan negosiasi dengan struktur sosial yang hirarkis, budaya patronase, dan fragmentasi institusional yang tinggi (Raani, 2023).

Dengan demikian, visualisasi klaster dan interkoneksi tematik bukan hanya instrumen teknis untuk analisis literatur, tetapi juga alat konseptual untuk memahami struktur keilmuan, memperkuat refleksi kritis terhadap arah perkembangan wacana kebijakan publik, serta meningkatkan kapasitas peneliti dan pembuat kebijakan dalam merespons isu-isu kompleks secara lebih terstruktur dan berbasis data . Ketika diintegrasikan dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif lainnya, teknik ini mampu memperluas wawasan terhadap bagaimana isu meritokrasi berkembang dalam ranah akademik dan praktik pemerintahan, serta bagaimana berbagai aktor, konsep, dan konteks saling terhubung dalam jejaring kebijakan yang dinamis. Interpretasi atas temuan-temuan ini memperkuat urgensi terhadap "Visualisasi Klaster dan Interkoneksi Tematik"dalam pemetaan arah dan kontribusi penelitian. Visualisasi ini penting untuk mengidentifikasi keterhubungan antar tema dan aktor penelitian, serta untuk memetakan titik-titik konsentrasi (hotspots) dan kesenjangan dalam literatur yang ada. Di Indonesia, dominasi literatur pada tema-tema tertentu seperti meritokrasi di sektor publik perlu diperluas melalui pendekatan klasterisasi lintas sektor dan lintas disiplin, guna mendorong inovasi metodologis dan perluasan kolaborasi internasional. Hal ini juga membuka ruang untuk memperkuat jaringan keilmuan dan memperbaiki kualitas serta dampak penelitian secara global.

b. Aspek Psikometrik dalam Pengukuran Persepsi Merit

Keandalan dan validitas merupakan dua aspek krusial dalam pengukuran ilmiah yang berperan penting dalam memastikan akurasi data dan ketepatan interpretasi dalam berbagai bidang penelitian. Beberapa studi menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur praktik inklusif di pendidikan tinggi memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai Cronbach's α antara 0,70 hingga 0,96, sementara alat ukur fisik untuk pembengkakan tangan menunjukkan reliabilitas sangat baik dengan nilai *intraclass correlation coefficient* (ICC) antara 0,74 hingga 0,99 *Reliability and Validity of Measuring*

Instruments of Inclusive Practice in Higher Education (Han & Yano, 2015). Dari segi validitas, instrumen seperti *Core Values of Inclusive Education* menunjukkan validitas konstruk melalui hubungan yang diharapkan dengan variabel kriteria. Demikian pula, *Children Measurement Instrument* (CMI) dan *Mother Measurement Instrument* (MMI) menunjukkan tingkat validitas isi dan konstruk yang signifikan ("Validity and reliability of measurement instruments of educative family life" (Ding & Hong, 2024).

Selain pentingnya aspek psikometrik tersebut dalam konteks umum, pemahaman tentang persepsi terhadap merit juga menunjukkan bagaimana usia dan gender memengaruhi penilaian individu terhadap konsep meritokrasi. Studi menunjukkan bahwa perempuan muda sering kali dipersepsikan lebih tua dibandingkan laki-laki sebaya, yang dapat memengaruhi penilaian terhadap kelayakan mereka di lingkungan profesional (Vorontsova, 2022). Di Korea, laki-laki muda lebih cenderung menganggap bahwa laki-laki mengalami diskriminasi yang sama atau bahkan lebih besar daripada perempuan, yang mencerminkan persepsi merit yang bias gender (Lee et al., 2024). Generasi yang lebih tua umumnya memiliki sikap skeptis terhadap sistem meritokrasi, seiring pengalaman sosial-politik yang membentuk pandangan mereka, sementara generasi muda cenderung lebih menghargai pendidikan dan kerja keras sebagai indikator utama keberhasilan (Lange & Melsom, 2024). Dalam bidang akuntansi profesional, akuntan yang lebih tua menunjukkan kepatuhan lebih tinggi terhadap regulasi, menunjukkan bahwa pengalaman berkontribusi terhadap persepsi yang lebih kuat terhadap nilai merit (Anh et al., 2024).

Aspek psikometrik dalam pengukuran persepsi terhadap merit menjadi elemen krusial dalam evaluasi implementasi kebijakan berbasis sistem merit, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia sektor publik. Psikometri, sebagai cabang ilmu yang berfokus pada teori dan teknik pengukuran atribut psikologis seperti sikap, persepsi, nilai, dan keyakinan, memberikan fondasi metodologis untuk mengembangkan alat ukur yang valid dan reliabel dalam menilai persepsi aktor birokrasi maupun pemangku kepentingan lainnya terhadap prinsip-prinsip meritokrasi (Haq & Sholeh, 2023). Dalam konteks ini, persepsi merit mencakup penilaian individu terhadap sejauh mana kebijakan dan praktik birokrasi didasarkan pada kompetensi, kinerja, keadilan, dan objektivitas dalam rekrutmen, promosi, rotasi jabatan, maupun pemberian penghargaan. Oleh karena itu, aspek psikometrik tidak hanya memediasi pemahaman normatif terhadap merit, tetapi juga memungkinkan pengukuran kuantitatif atas persepsi yang bersifat subjektif melalui instrumen survei yang terstandarisasi (Raharjanto, 2022).

Pengukuran psikometrik terhadap persepsi merit umumnya mengandalkan konstruksi instrumen berupa skala Likert atau semantic differential yang dirancang berdasarkan indikator-indikator yang bersumber dari teori meritokrasi, good governance, dan perilaku organisasi (Susilo, 2025). Dalam proses pengembangan instrumen tersebut, perlu dilakukan serangkaian tahapan psikometrik seperti validasi isi *content validity* melalui *expert judgment*, validasi konstruk *construct validity* melalui analisis faktor eksploratori dan konfirmatori (EFA dan CFA), serta pengujian reliabilitas internal seperti koefisien *Cronbach's Alpha atau Composite Reliability*. Kualitas psikometrik dari instrumen sangat menentukan akurasi interpretasi terhadap persepsi merit, karena bias pengukuran dapat menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan mengenai sejauh mana merit telah diterapkan dalam suatu organisasi. Misalnya, jika instrumen tidak mampu membedakan

antara persepsi atas keadilan prosedural dan keadilan distributif, maka hasil pengukuran dapat gagal menangkap dimensi substantif dari meritokrasi dalam praktik birokrasi (Budiono, 2024).

Lebih jauh, aspek psikometrik juga berfungsi sebagai alat untuk melakukan evaluasi longitudinal atas perubahan persepsi merit dari waktu ke waktu, serta perbedaan persepsi antara unit organisasi, level jabatan, atau wilayah administratif tertentu (Susilo, 2025). Dengan pendekatan ini, analisis tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga inferensial dan komparatif, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih kaya dan dinamis mengenai persepsi merit di lingkungan birokrasi. Misalnya, persepsi positif terhadap penerapan merit pada ASN tingkat pusat mungkin berbeda secara signifikan dengan ASN di daerah karena perbedaan kapasitas kelembagaan dan tekanan politik lokal (Sunara et al., 2024). Selain itu, data psikometrik juga dapat diintegrasikan dalam model-model struktural seperti Structural Equation Modeling (SEM) untuk mengeksplorasi hubungan antara persepsi merit dengan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi untuk bertahan (retention).

Implikasi praktis dari pendekatan psikometrik dalam pengukuran persepsi merit sangat luas, mulai dari penyusunan kebijakan penguatan meritokrasi yang berbasis bukti, perancangan program pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih responsif terhadap persepsi pegawai, hingga peningkatan akuntabilitas publik melalui penyampaian hasil evaluasi yang terukur dan dapat diverifikasi secara metodologis (Haq & Sholeh, 2023). Dengan demikian, aspek psikometrik tidak hanya memperkuat dasar ilmiah dalam studi kebijakan publik, tetapi juga menjembatani kesenjangan antara persepsi subyektif aktor birokrasi dan kebutuhan objektif untuk membangun sistem merit yang efektif dan berintegritas tinggi (Morin et al., 2024). Dalam ranah manajemen sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN), hasil pengukuran psikometrik dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan dan persepsi pegawai (Sari et al., 2025). Misalnya, jika ditemukan persepsi negatif terhadap mekanisme evaluasi kinerja, maka pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan pemahaman tentang prinsip-prinsip meritokrasi serta pelibatan pegawai dalam proses reformasi sistem penilaian. Dengan demikian, pendekatan ini mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih partisipatif, transparan, dan berbasis kinerja (Murti et al., 2023).

Selain itu, pendekatan psikometrik juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas publik. Hasil pengukuran persepsi yang disusun secara metodologis dan terstandarisasi dapat dijadikan instrumen pelaporan kinerja institusional yang objektif dan dapat diverifikasi (Tan, 2021). Hal ini tidak hanya meningkatkan transparansi lembaga publik, tetapi juga memperkuat posisi masyarakat sebagai pemangku kepentingan dalam mengawasi implementasi sistem merit. Dalam jangka panjang, hal ini akan membentuk kepercayaan publik yang lebih besar terhadap birokrasi serta mendukung konsolidasi demokrasi administratif (Y. Pradityo, 2025).

Lebih jauh, integrasi pendekatan psikometrik dalam studi kebijakan publik juga memperkuat landasan ilmiah dalam analisis dan evaluasi kebijakan. Ia memungkinkan para peneliti dan analis kebijakan untuk mengoperasionalkan konsep-konsep normatif seperti keadilan, integritas, dan efektivitas menjadi indikator-indikator terukur yang dapat

diuji secara empiris (Heryyanto & Muzakki, 2022). Hal ini menjembatani kesenjangan antara dimensi subjektif seperti persepsi, pengalaman, dan harapan aktor birokrasi dengan tuntutan objektif untuk membangun sistem merit yang sistematis, adaptif, dan berintegritas tinggi (Mardin & Faharudin, 2025). Dengan kata lain, pendekatan psikometrik berfungsi sebagai penghubung epistemologis dan metodologis antara dunia empirik dan normatif dalam tata kelola kebijakan publik.

Implementasi instrumen psikometrik juga memperluas ruang partisipasi publik dalam mengawasi dan mengevaluasi kebijakan, khususnya dalam konteks sistem merit. Ketika persepsi pegawai, pemimpin birokrasi, serta masyarakat sipil terhadap aspek-aspek seperti transparansi promosi, netralitas politik, dan keadilan rekrutmen dapat diukur secara sistematis, maka data tersebut dapat digunakan sebagai bahan dialog antara pemerintah dan masyarakat dalam kerangka akuntabilitas deliberatif (Haqiqi et al., 2024). Dengan kata lain, psikometri membantu mentransformasikan akuntabilitas dari yang bersifat administratif menjadi akuntabilitas yang bersifat sosial dan dialogis. Dalam jangka panjang, hal ini berkontribusi pada pembentukan *trust architecture* dalam birokrasi, yang menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan reformasi birokrasi serta konsolidasi demokrasi administratif di tingkat institusi (Madung, 2021).

Lebih jauh, integrasi pendekatan psikometrik dalam studi dan praktik kebijakan publik memperkuat basis epistemologis bagi evaluasi kebijakan yang berbasis pada *evidence*, bukan sekadar asumsi normatif atau tekanan politik (Badjodah, 2023). Psikometri memungkinkan proses *operationalization* dari konsep-konsep abstrak seperti keadilan (*justice*), integritas (*integrity*), efektivitas (*effectiveness*), dan legitimasi (*legitimacy*) menjadi indikator yang dapat dikembangkan dalam skala pengukuran, diuji validitasnya, dan dianalisis secara statistik. Dengan demikian, pendekatan ini menawarkan jembatan metodologis antara ranah empiris yang diisi oleh data persepsi, pengalaman, dan aspirasi para aktor birokrasi dengan ranah normatif yang ditentukan oleh prinsip-prinsip ideal dalam tata kelola pemerintahan (Krisnawati, 2022).

Dalam kerangka ini, pendekatan psikometrik berperan sebagai instrumen epistemik yang memungkinkan sintesis antara realitas subjektif dan tuntutan objektif kebijakan (Nugraha, 2020). Ia tidak hanya menangkap bagaimana aktor birokrasi memaknai dan mengalami kebijakan merit di lapangan, tetapi juga menginformasikan reformulasi kebijakan agar lebih kontekstual, inklusif, dan adaptif terhadap realitas sosial yang dihadapi. Pendekatan ini relevan dalam menghadapi kompleksitas birokrasi di negara-negara berkembang seperti Indonesia, di mana kesenjangan antara regulasi normatif dan praktik implementatif sering kali menjadi hambatan utama dalam pencapaian reformasi yang berkelanjutan. integrasi pendekatan psikometrik dalam evaluasi kebijakan memungkinkan terjadinya sintesis epistemologis antara konstruksi subjektif aktor dengan tuntutan objektif sistem kebijakan. Sintesis ini mendukung formulasi kebijakan yang lebih kontekstual, inklusif, dan adaptif terhadap dinamika sosial yang kompleks, terutama di lingkungan birokrasi negara-negara berkembang seperti Indonesia. Di negara-negara ini, reformasi birokrasi kerap terhambat oleh kesenjangan struktural antara regulasi normatif yang dirancang secara top-down dan praktik implementatif yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, patronase, serta keterbatasan kapasitas individu maupun institusi (Saebani & Mubarok, 2024).

Dengan demikian, pendekatan psikometrik dapat diaktualisasikan sebagai alat strategis untuk mengidentifikasi deviasi makna dan persepsi di tingkat pelaksana, serta mengantisipasi resistensi yang bersumber dari ketidakselarasan antara nilai-nilai pribadi aktor dengan nilai-nilai institusional yang hendak ditanamkan melalui kebijakan meritokrasi (Mau et al., 2020). Dalam jangka panjang, penggunaan pendekatan ini dapat berkontribusi pada penciptaan ekosistem kebijakan yang tidak hanya rasional secara administratif, tetapi juga resonan secara psikososial, sehingga mendukung keberlanjutan reformasi birokrasi yang berkeadilan dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik (Sasongko & Sulhin, 2022).

Secara keseluruhan, pemanfaatan pendekatan psikometrik dalam evaluasi sistem merit membawa implikasi sistemik yang luas. Ia mendorong pembentukan kebijakan yang lebih *data-driven*, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi birokrasi, memperluas ruang partisipasi publik, serta memperkuat legitimasi kebijakan dari perspektif pengguna dan pelaksana di tingkat mikro. Oleh karena itu, integrasi psikometri ke dalam ekosistem reformasi birokrasi bukan sekadar inovasi teknis, tetapi transformasi paradigmatik dalam cara kita memahami, mengukur, dan memperbaiki kualitas tata kelola publik .

Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Aspek Psikometrik dalam Pengukuran Persepsi Merit* sangat penting untuk dikaji secara lebih mendalam. Instrumen pengukuran persepsi terhadap merit perlu memiliki keandalan dan validitas yang tinggi agar mampu menangkap kompleksitas dimensi persepsi yang dipengaruhi oleh variabel demografis seperti usia dan gender. Penelitian-penelitian di atas menggarisbawahi pentingnya pendekatan multidimensional dalam pengukuran merit, yang tidak hanya mempertimbangkan kemampuan individu secara objektif, tetapi juga bias persepsi yang melekat secara sosial dan kultural. Oleh karena itu, pengembangan instrumen yang responsif terhadap dinamika psikososial menjadi langkah strategis dalam menghasilkan data yang akurat dan relevan dalam konteks kebijakan berbasis meritokrasi.

c. Implikasi Kontekstual Merit dalam Kebijakan dan Implementasi

Institusi pendidikan menghadapi berbagai tantangan sekaligus peluang yang signifikan dalam memengaruhi hasil riset dan pendidikan, khususnya dalam konteks krisis seperti pandemi COVID-19. Transisi mendadak ke operasi daring telah menyebabkan gangguan dalam proses pembelajaran dan kolaborasi ilmiah (Wider et al., 2023). Selain itu, resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama dalam implementasi kebijakan organisasi, terutama di komunitas perguruan tinggi yang masih mengalami kesenjangan pemahaman akan urgensi reformasi (Christine, 2016) . Keterbatasan dukungan pengembangan profesional bagi dosen di institusi sarjana turut memperparah stagnasi riset jangka panjang (Baker, 2022). Meskipun demikian, krisis juga memunculkan inovasi, seperti pemanfaatan kembali program loyalitas untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dan pengembangan kerangka manajemen krisis sebagai strategi ketahanan institusional (Martinez, Jr., 2023).

Di sisi lain, kesiapan teknologi menjadi faktor penentu dalam efektivitas pemanfaatan sumber daya di berbagai sektor, termasuk pariwisata, bisnis, audit, dan pendidikan. Studi menunjukkan bahwa kesiapan teknologi yang tinggi mendorong adopsi teknologi baru oleh karyawan, terutama ketika dimediasi oleh persepsi kemudahan dan

kebermanfaatan penggunaannya (Khoza et al., 2024). Dalam konteks bisnis di Arab Saudi, kesiapan teknologi memediasi hubungan antara kapabilitas kecerdasan buatan dan kinerja organisasi, dengan kualitas data sebagai penguat hubungan tersebut (Alarefi, 2024). Pada ranah audit, kesiapan teknologi dari klien dan auditor berkontribusi positif terhadap kualitas kerja audit jarak jauh (Bin-Nashwan et al., 2025). Di sektor pendidikan, kesiapan teknologi guru dipengaruhi oleh dukungan institusional dan pengalaman pribadi, yang penting untuk integrasi teknologi yang efektif ("Technological readiness of teachers: a foreign literature review" (M. Azam et al., 2023).

Secara politis, merit juga berhadapan dengan dinamika kekuasaan. Dalam sistem demokrasi elektoral, elite politik seringkali memiliki insentif untuk menggunakan jabatan publik sebagai alat tukar politik guna mempertahankan dukungan. Hal ini menciptakan distorsi dalam pelaksanaan sistem merit, karena pengangkatan pejabat lebih didasarkan pada loyalitas politik dibandingkan kapabilitas profesional. Selain itu, institusi kelembagaan memainkan peran penting dalam menjaga atau justru melemahkan prinsip merit (Tan, 2023). Di Indonesia, misalnya, keberadaan lembaga seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang bertugas mengawasi pelaksanaan sistem merit belum didukung dengan kewenangan eksekutoris yang memadai. Akibatnya, pelanggaran terhadap prinsip merit seringkali tidak diikuti oleh sanksi yang tegas, dan mekanisme akuntabilitas belum berjalan optimal (Firdaus, 2025).

Dalam aspek regulatif, meskipun telah terdapat dasar hukum yang kuat seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, implementasi kebijakan berbasis merit masih sering bersifat prosedural dan simbolik. Seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi, contohnya, kerap kali dijadikan formalitas karena keputusan akhir tetap ditentukan oleh pertimbangan politis (Maysura, 2025). Kesenjangan antara norma hukum dan praktik empirik ini memperlihatkan lemahnya rule of law dalam mendukung sistem merit yang sejati. Implikasi dari kondisi ini sangat signifikan dalam proses formulasi dan implementasi kebijakan. Pejabat yang diangkat tanpa melalui proses berbasis merit umumnya kurang memiliki kapasitas teknis dan orientasi pelayanan publik, sehingga kebijakan yang dihasilkan cenderung tidak berbasis bukti (evidence-based), kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dan berpotensi menciptakan inefisiensi birokrasi (Subekti, 2024).

Lebih dari itu, peran masyarakat sipil sangat penting dalam membangun ekosistem meritokrasi yang berkelanjutan. Organisasi masyarakat sipil, media, dan akademisi perlu diberdayakan untuk melakukan fungsi kontrol sosial dan diseminasi informasi yang objektif mengenai pelaksanaan sistem merit (Murti et al., 2023). Keterlibatan publik dalam proses pengawasan tidak hanya memperkuat akuntabilitas vertikal, tetapi juga mendorong akuntabilitas horizontal yang berbasis pada legitimasi sosial. Hal ini akan menciptakan tekanan positif terhadap birokrasi untuk menjaga integritas dan profesionalisme (Haq & Sholeh, 2023). Oleh karena itu, sistem merit di Indonesia tidak boleh dipahami semata sebagai instrumen administratif yang bersifat teknokratis, melainkan sebagai bagian integral dari strategi jangka panjang dalam pembangunan tata kelola pemerintahan yang demokratis, inklusif, dan berkelanjutan. Meritokrasi harus menjadi pilar etika publik (public ethics) yang menjiwai seluruh proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Pendekatan ini menuntut integrasi antara reformasi kelembagaan,

inovasi kebijakan, dan transformasi budaya birokrasi, di mana nilai-nilai keadilan, transparansi, dan kompetensi dijunjung tinggi dalam setiap lini pemerintahan (Effendy et al., 2024) Meritokrasi bukan hanya alat untuk meningkatkan efisiensi birokrasi, melainkan fondasi normatif bagi penguatan demokrasi administratif yang menghargai kapasitas individu, memperkuat kepercayaan publik, dan menjamin keberlanjutan pembangunan nasional yang berbasis pada tata kelola yang baik (good governance).

Oleh karena itu, sistem merit di Indonesia tidak boleh dipahami semata sebagai instrumen administratif yang bersifat teknokratis, terbatas pada aspek prosedural seperti seleksi, promosi, dan penilaian kinerja (Suryanto & Darto, 2020). Lebih dari itu, sistem merit harus diposisikan sebagai komponen strategis dalam agenda besar pembangunan tata kelola pemerintahan yang demokratis, inklusif, dan berkelanjutan. Dalam kerangka ini, meritokrasi berperan sebagai *nilai dasar pemerintahan* (governing ethic) yang mengarahkan penyusunan kebijakan, membentuk perilaku institusional, serta membimbing praktik birokrasi menuju prinsip keadilan sosial dan pelayanan publik yang bermutu. Artinya, sistem merit tidak sekadar menjawab kebutuhan efisiensi administratif, tetapi juga memperkuat legitimasi moral dan sosial dari pemerintahan itu sendiri (Subekti, 2024).

Meritokrasi harus diartikulasikan sebagai pilar utama *etika publik* (public ethics), yakni seperangkat nilai normatif yang mendasari seluruh proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor publik. Dalam hal ini, prinsip-prinsip seperti integritas, kompetensi, akuntabilitas, dan keadilan bukan hanya menjadi parameter teknis, tetapi juga menjadi tolok ukur moralitas dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga publik (Madung, 2021) Sistem merit yang berakar pada nilai-nilai tersebut akan menciptakan birokrasi yang bukan hanya cakap secara teknis, tetapi juga bermartabat secara etis dan responsif secara sosial. Hal ini menjadi sangat penting dalam konteks Indonesia yang ditandai oleh pluralitas sosial, dinamika politik elektoral, dan tekanan terhadap independensi birokrasi (Raharjanto, 2022).

Untuk mewujudkan hal tersebut, pendekatan terhadap meritokrasi harus bersifat holistik dan transformatif, mencakup tiga dimensi utama: reformasi kelembagaan, inovasi kebijakan, dan transformasi budaya birokrasi (Nugroho et al., 2020) Reformasi kelembagaan menuntut restrukturisasi sistem organisasi birokrasi agar selaras dengan prinsip merit, termasuk perbaikan mekanisme pengawasan, peningkatan independensi lembaga pengelola ASN, dan penguatan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi (Ponto et al., 2024). Inovasi kebijakan diperlukan untuk menyesuaikan sistem merit dengan tantangan kontemporer, seperti digitalisasi layanan publik, mobilitas ASN lintas sektor, serta tuntutan pelayanan adaptif dalam situasi krisis. Sementara itu, transformasi budaya birokrasi mengharuskan perubahan paradigma di kalangan pegawai negeri dari sekadar *rule-followers* menjadi *value-driven public servants* yakni aparatur yang menjunjung tinggi nilai profesionalisme dan melayani publik dengan integritas (Murti et al., 2023).

Dengan demikian, meritokrasi bukan hanya alat untuk meningkatkan efisiensi birokrasi, melainkan fondasi normatif bagi pembentukan (*demokrasi administrative)* sebuah bentuk pemerintahan yang tidak hanya responsif dan bertanggung jawab secara teknis, tetapi juga mencerminkan kehendak dan kepentingan publik dalam setiap proses administratifnya (Dewi et al., 2023) (Maritza & Taufiqurokhman, 2024). Dalam demokrasi administratif yang demikian, kapasitas individu bukan semata-mata diukur berdasarkan

loyalitas politik atau koneksi sosial, tetapi berdasarkan kompetensi, prestasi, dan kontribusinya terhadap tujuan kolektif bangsa. Hal ini berimplikasi langsung terhadap peningkatan kepercayaan publik (*public trust*), pembentukan institusi yang legitimate, serta pencapaian pembangunan nasional yang berbasis pada prinsip *good governance* (Nugroho et al., 2020). Dalam konteks jangka panjang, penanaman sistem merit yang demikian akan menghasilkan birokrasi yang resilien terhadap intervensi politik, terbuka terhadap inovasi, dan memiliki kapasitas kelembagaan untuk mendukung agenda pembangunan berkelanjutan (Heryyanto & Muzakki, 2022). Oleh karena itu, pembangunan sistem merit di Indonesia harus dipahami bukan sekadar sebagai kebijakan kepegawaian, melainkan sebagai agenda peradaban yang menyatukan dimensi etik, teknokratis, dan politik dalam satu kerangka tata kelola yang menjunjung tinggi martabat dan kesejahteraan rakyat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik meritokrasi dalam kebijakan publik di Indonesia masih menghadapi tantangan signifikan, terutama pada aspek persepsi individu ASN, integritas sistem seleksi, serta kesenjangan antara regulasi dan implementasi. Analisis terhadap persepsi ASN mengindikasikan bahwa dimensi merit belum sepenuhnya menjadi rujukan utama dalam proses pengambilan kebijakan, yang kerap kali dipengaruhi oleh loyalitas politik, kedekatan personal, dan budaya organisasi yang hierarkis. Temuan ini menggarisbawahi perlunya reformulasi kebijakan yang tidak hanya normatif, tetapi juga responsif terhadap kondisi sosial-psikologis pelaksana kebijakan. Di sisi lain, pemetaan bibliometrik menunjukkan bahwa penelitian mengenai meritokrasi masih terfragmentasi dan cenderung terbatas pada wacana teoretis, tanpa mengkaji secara empiris mekanisme penguatan merit dalam praktik kelembagaan. Oleh karena itu, implikasi utama dari temuan ini adalah pentingnya integrasi antara reformasi kelembagaan dan pendekatan berbasis psikometri untuk membangun sistem merit yang adil, transparan, dan adaptif terhadap tantangan lokal. Hal ini menegaskan bahwa fokus ke depan bukan hanya pada desain kebijakan, melainkan pada kesiapan aktor, institusi, dan nilai-nilai pendukung dalam menjamin keberlanjutan meritokrasi.

D. KESIMPULAN

Penelitian Temuan penelitian ini menegaskan bahwa penerapan prinsip meritokrasi dalam kebijakan publik dan praktik kelembagaan tetap menjadi isu yang relevan dan strategis, terutama dalam konteks birokrasi Indonesia yang terus bertransformasi. Studi ini memperlihatkan bahwa pemahaman terhadap meritokrasi tidak dapat dilepaskan dari faktor psikologis individu (psikometrik), struktur sosial-demografis, serta kesiapan institusional dan teknologi. Analisis bibliometrik berfungsi sebagai alat bantu untuk memetakan arah dan dinamika penelitian, namun fokus utama tetap pada eksplorasi mendalam terhadap bagaimana prinsip merit diinterpretasikan dan diimplementasikan di tingkat praktis. Oleh karena itu, arah riset ke depan perlu difokuskan pada pendalaman dimensi kontekstual meritokrasi, khususnya melalui pengembangan instrumen psikometrik yang sensitif terhadap nilai lokal serta studi empiris tentang integrasi reformasi kelembagaan dan teknologi dalam kebijakan berbasis merit. Isu meritokrasi tidak hanya masih relevan, tetapi juga semakin penting dalam merespons tuntutan akuntabilitas dan profesionalisme aparatur negara di era tata kelola publik yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, A., & Sukmatika, Y. (2025). Perubahan Struktur Demografis Indonesia : Tantangan & Rekomendasi. *03*(01), 27–31.

Ahmad Sirojudin, H. (2023). Transformasi Digital Dan Inovasi Bisnis. In *Ekonomi Digital : Transformasi Bisnis Dalam Era Digital*.

Alarefi, M. (2024). The Impact of Artificial Intelligence on Business Performance in Saudi Arabia: The Role of Technological Readiness and Data Quality. *Engineering, Technology and Applied Science Research*, *14*(5), 16802–16807. https://doi.org/10.48084/etasr.7871

Aliyah, M., Ulum, M., & Pamekasan, B.-B. (2024). *Journal Creativity*. *2*(1), 3025–7425.

Aminuddin I., A. A.-R. (2025). Peran Sentral Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Meritokrasi. *Al-DYAS*, *4*(1), 504–517. https://doi.org/10.58578/aldyas.v4i1.4595

Anh, N. T. M., Hoa, L. T. K., Thao, L. P., Nhi, D. A., Long, N. T., Truc, N. T., & Ngoc Xuan, V. (2024). The Effect of Technology Readiness on Adopting Artificial Intelligence in Accounting and Auditing in Vietnam. *Journal of Risk and Financial Management*, *17*(1). https://doi.org/10.3390/jrfm17010027

Azfirmawarman, D., Adnan, M. F., & Khaidir, A. (2024). Kemerdekaan Dosen dalam Beban Kerja dan Karir: Konsep Tata Kelola Institusi dan Reformasi Administrasi di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. https://doi.org/10.33592/jiia.v14i1.4651

Badjodah, A. (2023). Politisasi Birokrasi di Indonesia. In *Demokrasi &Komunikasi Politik*. researchgate.net.

Baker, M. A., & Ph, D. (2022). *Melissa A. Baker, Ph.D.*

Bin-Nashwan, S. A., Li, J. Z., Jiang, H. C., Bajary, A. R., & Ma'aji, M. M. (2025). Does AI adoption redefine financial reporting accuracy, auditing efficiency, and information asymmetry? An integrated model of TOE-TAM-RDT and big data governance. *Computers in Human Behavior Reports*, *17*(December 2024), 100572. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100572

Budiono, A. P. (2024). Sistem Merit Dalam Transformasi Jabatan Struktural Ke Jabatan Fungsional Analis Kebijakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. repository.stialan.ac.id.

Castillo, J. C., Iturra, J., Maldonado, L., Atria, J., & Meneses, F. (2023). A Multidimensional Approach for Measuring Meritocratic Beliefs: Advantages, Limitations and Alternatives to the ISSP Social Inequality Survey. *International Journal of Sociology*, *53*(6), 448–472. https://doi.org/10.1080/00207659.2023.2274712

Dewi, A., Khayati, S., Yusuf, N. Y., & ... (2023). Meritokrasi terhadap Pengaturan Kebijakan dan Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara di Lingkup Birokrasi Pemerintahan Kabupaten Konawe Selatan. *Arus Jurnal Sosial …*.

Ding, J. L., & Hong, Y. J. (2024). Development and validation of attitudes toward inclusive education scale among Chinese normal universities students' attitudes. *BMC Psychology*, *12*(1). https://doi.org/10.1186/s40359-024-02267-7

Dion. (2020). Improving public sector performance through innovation and inter-agency

coordination. World Bank Group.

Diponegoro, U. (n.d.). Pengaruh sistem merit pay terhadap keadilan pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai negeri sipil di pemerintahan daerah.

Dwiputrianti E. W. T. AU3 - Sutiyono, W. AU4 - Purba, C. O., S. A.-L. (2023). Critical Success Factors Merit Implementation of Civil Service Management in Indonesia. *Proceedings of the Fourth International Conference on Administrative Science (ICAS 2022)*. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-104-3_12

Effendy, M. A., Sukarman, H., Budiaman, H., & ... (2024). Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Dihubungkan Dengan Penerapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur …. In *Jurnal Ilmiah Galuh …*. core.ac.uk.

Firdaus, M. R. (2025). Inovasi dalam Rekrutmen ASN di Indonesia: Analisis Lesson-Learned dari Sistem Meritokrasi di Singapura dan Korea Selatan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.

H, C. H. P. (2016). *Christine harrington ph.d.*

Han, C., & Yano, N. (2015). The Verification of the Reliability and Validity of Inclusive Education Assessment Tool (IEAT). *Asian Journal of Human Services*, *9*(0), 63–72. https://doi.org/10.14391/ajhs.9.63

Haq, A. M., & Sholeh, M. (2023). Pendidikan di Singapore: Keberhasilan Implementasi Kebijakan Pendidikan Berbasis Sistem Meritokrasi dan Pengembangan Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen …*.

Haqiqi, M., Ferdinansyah, E., & Rida, K. (2024). Meritokrasi dan Pengaruh Partai Politik dalam Jabatan di Kementerian: Studi Analisis Kementerian Kabinet Merah Putih 2024-2029: Meritocracy and the Influence of …. *Japhtn-Han*.

Harahap, N. A. (2024). Mewujudkan Sistem Meritokrasi Pasca Lahirnya Kewenangan Penjabat Kepala Daerah untuk Memutasi Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, *31*(3), 512–535. https://doi.org/10.20885/iustum.vol31.iss3.art2

Heryyanto, A., & Muzakki, M. (2022). Dinamika Diskursus Meritokrasi Birokrasi Sebagai Upaya Pemerataan Pendapatan Di Desa Lebo Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi …*.

Hidayat, R. (2023). Analisa Penerapan Sistem Merit Di Pemerintah Kota Mataram (Studi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2022). *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*. https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v9i2.603

Hidayat, R., & Ferbiyanti, I. (2023). Pelayanan Publik di Kota Mataram: Program Public Safety Center (PSC) 119 Mataram Emergency Medical Service (MEMS). *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. https://doi.org/10.31334/transparansi.v6i1.3086

Hidayat, R., & Pratama, I. N. (2023). Kolaborasi Multi Stakeholder Dalam Menjaga Destinasi Wisata Pantai Loang Baloq. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*. https://doi.org/10.33330/jurdimas.v6i3.2474

Jayanti, W., Gustari, I., & Wicaksana, S. A. (2024). Pengaruh Digital Culture Dan Perceived Organizational Support Melalui Organizational Commitment Terhadap Workforce Agility Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kemendagri. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, *4*(4), 479–498.

Kepemimpinan, P., Reformasi, M., Publik, S., Triyana, R., Saepudin, E. A., Suktiana, A., Nurfaridah, A., Publik, A., Sosial, I., & Bangsa, U. B. (2025). *Vol. 2, No. 1b, Januari 2025*.

2(1).

Khotimah, A. H., & Fitri, R. A. (2025). Dinamika Struktur Organisasi : Implikasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Operasional Organizational Structure Dynamics : Implications for Operational Effectiveness and Efficiency. *1*, 18–28.

Khoza, T. K., Mabitsela, T., & Nel, P. (2024). Technology readiness, technology acceptance, and work engagement: A mediational analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, *50*(March), 0–10. https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2131

Krisnawati, E. (2022). Meritokrasi Dalam Film Parasit. *Komunikatif*.

Lalusu, S., Hasan, A. M., & Jusna Ahmad, J. x. (2024). Trends in Educational Professional Development Research in Indonesia from 2015 to 2024: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Research and Review*, *11*(6), 607–614. https://doi.org/10.52403/ijrr.20240667

Lange, T., & Melsom, A. M. (2024). Tax Compliance among Managers: Evidence from Randomized Audits 1 . *Nordic Tax Journal*, 1–29. https://doi.org/10.2478/ntaxj-2024-0002

Larasati, P. D., & Herachwati, N. (2024). A Systematic Literature Review: The Function Green Transformational Leadership Of Green Human Resource Management. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(4), 9592–9599. https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9778

Lase, J., Halawa, O., Telaumbanua, E., & Zebua, E. (2024). Optimalisasi Penerapan Sistem Merit Pada Pemerintah Kabupaten Nias Optimalisasi Penerapan Sistem Merit Pada Pemerintah Kabupaten Nias Kepegawaian Diantaranya Adalah Negara Singapura , Dimana Sistem Merit Yang. *3*, 123–136.

Lee, Y. J., Na, J., & Kim, B. K. (2024). Age, Gender and One's Perception of Discrimination Against Men Versus Women in Korea. *Psychological Reports*, *127*(5), 2347–2367. https://doi.org/10.1177/00332941221149175

M. Azam, S., M. Husnin, M. H., & Husnin, H. (2023). Readiness, Technological Knowledge (TK), and Technological Pedagogical Knowledge (TPK) of Teacher Integrating Augmented Reality (AR) Technology During the Teaching Process. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, *12*(2), 2574–2588. https://doi.org/10.6007/ijarped/v12-i2/17244

Madung, O. G. N. (2021). Sandel, Krisis Demokrasi dan Tirani Meritokrasi. repository.iftkledalero.ac.id.

Mardin, M., & Faharudin, F. (2025). Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Indonesia. *Journal of Innovation Research and ….*

Maritza, D. F., & Taufiqurokhman, T. (2024). Peranan Masyarakat Sipil dalam Peningkatan Akuntabilitas Birokrasi Melalui Pengawasan Publik yang Aktif. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. https://doi.org/10.33592/jiia.v14i2.4679

Martinez, Jr., A. I. F. (2023). Institutional Loyalty Program As a Tool for Resiliency Amidst the Covid-19 Pandemic and Beyond: Implications, Challenges, Opportunities, and Future Organizational Directions. *European Journal of Public Health Studies*, *6*(1), 260–279. https://doi.org/10.46827/ejphs.v6i1.148

Mau, S., Subarsono, A. G., & ... (2020). The Merit Systemâ€™ s Adaptation to the Implementation of Bureaucratic Official Recruitment and Promotion Policy in South

Central Timor Regency. *Policy &Governance …*.

Maysura, N. A. (2025a). … Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tantangan dan Solusi dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara: Peran Sistem Merit dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia …. *Mendapo: Journal of Administrative …*.

Maysura, N. A. (2025b). The Role of Merit System in Bureaucratic Reform in Indonesia: Challenges and Solutions in the Perspective of State Administration Law. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, *6*(1), 85–105. https://doi.org/10.22437/mendapo.v6i1.40185

Montisci, A., Palmieri, V., Vietri, M. T., Sala, S., Maiello, C., Donatelli, F., & Napoli, C. (2022). Big Data in cardiac surgery: real world and perspectives. *Journal of Cardiothoracic Surgery*, *17*(1), 1–11. https://doi.org/10.1186/s13019-022-02025-z

Morin, J. D. S., Suwanda, D., & Ali, H. (2024). Implementation of the merit system for position placement in government Papua province. *Jurnal Scientia*.

Murti S. AU3 - Sufianti, E. AU4 - Listiani, T. AU5 - Asmara, N. A. A., K. A.-S. (2023). A Model for the Placement of Civil Servants in Administrative Positions Based on Meritocracy in the Garut District Government Environment. *Proceedings of the Fourth International Conference on Administrative Science (ICAS 2022)*. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-104-3_27

Murti, K., Sufianti, E., Listiani, T., & ... (2023). A Model for the Placement of Civil Servants in Administrative Positions Based on Meritocracy in the Garut District Government Environment. *… Science (ICAS 2022)*.

Mustamin, M., Hidayat, R., & Alfian, Y. (2020). Peranan Kepemimpinan Kepala Desa Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pemulihan Pembangunan Fisik Pasca Gempa (Studi Di Desa Batulayar Kecamatan Batulayar Kabupaten Lombok Barat). *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*. https://doi.org/10.31764/jiap.v8i2.2794

Nugraha, J. T. (2020). Inovasi Anjas Go Clear Berbasis Merit System Dan Kompetensi Untuk Mencegah Intervensi Penempatan Pejabat. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public …*.

Nugroho, K. S., Warsono, H., & ... (2020). Birokrasi di Indonesia: Kasus Penempatan Pegawai, Politisasi Birokrasi atau Merit System? *Journal of Public …*.

Nullah, I., & Hidayat, R. (2023). Efektivitas Pelayanan Pendaftaran Perkara Melalui E-Court Di Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. https://doi.org/10.33592/jiia.v13i2.3714

Pluskiewicz, W., Drozdzowska, B., Adamczyk, P., & Noga, K. (2019). Scientific Quality Index: a composite size-independent metric compared with h-index for 480 medical researchers. *Scientometrics*, *119*(2), 1009–1016. https://doi.org/10.1007/s11192-019-03078-z

Ponto, I. S., Patty, J. T., & Sakir, A. R. (2024). Upaya Pencegahan Patologi Birokrasi Melalui Penerapan Good Government untuk Menciptakan Birokrasi yang Efisien. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. https://doi.org/10.33592/jiia.v14i2.4952

Pradityo, Y. (2025). … Pada Instansi Pemerintah Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Peran Meritokrasi Melalui Manajemen Talenta …. In *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*.

Pradityo, Y. A.-P. (2025). Peran Meritokrasi Melalui Manajemen Talenta pada Instansi Pemerintah dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. *Inovasi Pembangunan:*

Jurnal Kelitbangan, *13*(01). https://doi.org/10.35450/jip.v13i01.849

Pujileksono, S. (2022). Korupsi Melalui Jual Beli Jabatan Di Pemerintah Daerah Dalam Perspektif Sosiologi. *Journal of Urban Sociology*, *5*(2), 91. https://doi.org/10.30742/jus.v5i2.2508

Purwanto, N. (2025). Implementasi Teori Konektivisme dalam Pengajaran BIPA di Era Digital : Systematic Literature Review. *11*(2), 1995–2013.

Putri, F. R., Ramadhina, A., Wiyono, S. A., Zemlya, N. A.-R., & Zulhamzah, R. (2024). Perbandingan Administrasi Publik Negara Inggris Dan Australia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. https://doi.org/10.33592/jiia.v14i2.4884

Raani. (2023). *Laporan Tahunan Reformasi Birokrasi 2023*. KemenPAN-RB.

Raharjanto, T. (2022). *Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Perspektif Merit Sistem Indonesia*. books.google.com.

Rahmah, M., & Hamdi, M. (2022). An Overview of Research Trend on Merit System in Indonesia and International Practices: A Bibliometric Analysis and Visualization. *Jurnal Bina Praja*, *14*(1), 55–69. https://doi.org/10.21787/jbp.14.2022.55-69

Saebani, B. A., & Mubarok, A. F. (2024). Nepotisme Politik Kekuasaan dan Upaya Pemecahannya. *Journal Sovereignty Law And ….*

Salsabila, A., Lubis, G. D., Rizky P, M., & Azahra, N. (2024). Analisis Implementasi Sistem Merit dalam Proses Promosi Jabatan ASN di Indonesia Studi Kasus : Implementasi Sistem Merit dalam Proses Promosi Jabatan di Kementerian Keuangan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* , *4*(5), 1948–1957. https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i5.2679

Salsabila, Y., Harahap, I. H., & Faatin, R. A. (2025). Politik Dinasti dan Erosi Partisipasi Publik dalam Demokrasi Indonesia. *3*(3), 109–118.

Sari R., B. K. A.-S. (2024). The Future of Meritocratic Oversight of the State Civil Apparatus in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Cultural Policy and Sustainable Development (ICPSD 2024)*. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-315-3_14

Sari, D. J., Sintia, L., Simanjuntak, M. A., & ... (2025). Perspektif Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Prinsip Reformasi Dalam Undang-Undang ASN Terkait Pengisian Jabatan ASN Oleh TNI. *Judge: Jurnal ….*

Sasongko, A. B., & Sulhin, I. (2022). Defisit Modal Sosial dan Korupsi Dana Desa: Meritokrasi Calon Kepala Desa. *Journal of Mandalika Literature*.

Sijtsma, K., & Ark, L. A. van der. (2020). Measurement models for psychological attributes. CRC Press.

Sinclair, S. T. T., Emara, A. K., Orr, M. N., Klika, A. K., & Piuzzi, N. S. (2021). The Influence of Geographic Region on Hip and Knee Arthroplasty Literature From 1988 to 2018. *Journal of the American Academy of Orthopaedic Surgeons Global Research and Reviews*, *5*(6), 1–9. https://doi.org/10.5435/JAAOSGlobal-D-20-00260

Subekti, R. (2024). The Future of Meritocratic Oversight of the State Civil Apparatus in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on ….*

Sunara, R., Gibran, A. S., & ... (2024). Meritocracy Implementation Of The State Civil Servants As An Embodiment Of The Values Of Integrity And National Defensen Through A Public Ethics Perspective. *… Ilmu Sosial Dan ….*

Suryanto, A., & Darto, M. (2020). Penerapan kebijakan sistem merit: praktik terbaik di lembaga administrasi negara. *Jurnal Borneo Administrator*.

Susilo, R. K. D. (2025). Implementasi Kebijakan Sistem Merit Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Multidisiplin*.

Tan, P. (2021). Michael Sandel: Mengapa Meritokrasi Jadi Racun Demokrasi? *Gita Sang Surya*.

Tan, P. (2023). Tirani Meritokrasi dan Reimajinasi Solidaritas: Sebuah Kajian Berdasarkan Perspektif Michael Sandel. *Jurnal Ledalero*.

Vienessa, A., Naya, D., & Meni, R. (2025). Tarakan Smart City : Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Layanan Publik melalui E-Government. *2*(1), 61–73.

Vorontsova, T. A. (2022). Men VS Women: Gender Asymmetry in Age Perceptions of Men and Women of the Same Age. *Social Psychology and Society*, *13*(4), 47–67. https://doi.org/10.17759/sps.2022130404

Wagner, C. S., Cai, X., Zhang, Y., & Fry, C. V. (2022). One-year in: COVID-19 research at the international level in CORD-19 data. *PLoS ONE*, *17*(5 5). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261624

Wahyiah, I. R. (2025). Analisis Persepsi Karyawan bagi Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan di Perusahaan Teknologi. *1*(1), 13–22.

Wider, W., Chua, B. S., Mutang, J. A., & Pan, L. C. (2023). Secondary school students' school-related stressors during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic in Sabah, Malaysia. *Frontiers in Education*, *8*(May), 1–10. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1138226

Xu, N., Badwaik, I., Lee, G., & Ford, E. W. (2025). Trends in electronic health record metadata use for management purposes. *Learning Health Systems*, *April 2024*, 1–8. https://doi.org/10.1002/lrh2.70001

Zahra L., D. M. N. A.-R. (2025). Meritocracy and Dynamic Governance in Practice: A Case Study of Civil Service Reform in Bekasi City, Indonesia. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *10*(38s).