



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah

The Dilemma of the Merit System as an Instrument to Prevent Corruption, Collusion, and Nepotism in Local Government Appointments

Maisarah^{1*}, Mirza Satria Buana²

^{1,2}Universitas Lambung Mangkurat

*Corresponding Author: E-mail: Sarrahmays1511@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 16 Apr, 2025

Revised: 20 May, 2025

Accepted: 20 May, 2025

Kata Kunci:

Sistem merit

Pemerintah Daerah

Asas Umum Pemerintahan yang Baik

Keywords:

Merit system

Local government

Good governance

DOI: [10.56338/jks.v8i5.7539](https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7539)

ABSTRAK (Indonesia)

Tulisan ini menganalisis dilema penerapan sistem merit sebagai instrumen pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam pengisian jabatan di pemerintahan daerah. Sistem merit, yang secara normatif menjadi fondasi utama tata kelola ASN berbasis kompetensi dan kinerja, kerap kali dihadapkan pada realitas lemahnya pengawasan dan intervensi politik. Pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara memperparah kondisi tersebut dengan menimbulkan kekosongan dalam mekanisme pengawasan eksternal. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan metode analisis deskriptif, melalui studi pustaka terhadap regulasi yang berlaku dan studi kasus praktik di daerah. Hasilnya menunjukkan bahwa sistem merit masih rentan dimanipulasi, terutama dalam konteks budaya birokrasi daerah yang sarat patronase politik. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kerangka regulasi dan pengawasan serta integrasi nilai-nilai etika birokrasi untuk memastikan sistem merit benar-benar menjadi penghalang KKN.

ABSTRACT

This paper analyzes the dilemma of implementing the merit system as an instrument to prevent corruption, collusion, and nepotism (KKN) in local government appointments. The merit system, which normatively serves as the main foundation for civil service governance based on competency and performance, is often confronted with the reality of weak supervision and political intervention. The dissolution of the Civil Service Commission (KASN) through Law Number 20 of 2023 on Civil Service has exacerbated this condition by creating a void in external oversight mechanisms. This research employs a normative legal approach with descriptive analysis methods, through literature studies of applicable regulations and case studies of practices in local regions. The results indicate that the merit system remains vulnerable to manipulation, particularly in the context of local bureaucratic cultures laden with political patronage. Therefore, strengthening regulatory and supervisory frameworks, as well as integrating bureaucratic ethical values, is necessary to ensure the merit system truly serves as a barrier against corruption, collusion, and nepotism.

PENDAHULUAN

Sistem merit dalam tata kelola aparatur sipil negara (ASN) merupakan prinsip dasar yang menjamin pengisian jabatan publik dilakukan secara objektif berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Namun, dalam praktiknya, implementasi sistem merit di pemerintahan daerah kerap diwarnai dilema, terutama karena intervensi politik, lemahnya pengawasan, dan kekosongan kelembagaan setelah pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Ketiadaan pengawas eksternal yang berfungsi secara independen memperbesar peluang terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), terutama dalam proses rotasi, mutasi, dan promosi jabatan. Hal ini sejalan dengan definisi tentang sistem merit yang menyebutkan bahwa sistem merit adalah sistem dimana pengangkatan dan promosi dalam kepegawaian aparatur sipil didasarkan pada kemampuan dan keryanya/prestasinya bukan latar belakang sosial maupun favoritisme politik, dimana hal tersebut sangat terkait dengan sistem *reward and punishment* (Halim, 2022).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan sistem kepegawaian yang adil, transparan, dan bebas dari intervensi politik, guna mendukung prinsip-prinsip *good governance*. Namun, penerapan sistem merit di tingkat daerah seringkali tidak disertai dengan instrumen pengawasan dan sanksi yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana prinsip sistem merit diterapkan dalam pengisian jabatan di pemerintahan daerah serta bagaimana kelemahan regulasi dan pengawasan memengaruhi efektivitas sistem tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan jenis penelitian kualitatif-deskriptif. Penulis menelaah bahan hukum primer seperti Undang-Undang, peraturan pemerintah, dan peraturan menteri, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, artikel ilmiah, dan laporan lembaga resmi. Penulis juga mengkaji bahan hukum tersier untuk mendukung pemahaman konsep.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan fokus pada peraturan yang mengatur sistem merit, ASN, serta pengawasan terhadap praktik KKN. Analisis dilakukan secara deskriptif analitis, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan historis (*historical approach*).

HASIL

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem merit di pemerintahan daerah belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten. Dalam banyak kasus, proses pengangkatan dan promosi jabatan masih dipengaruhi oleh hubungan patron-klien, loyalitas politik, dan kepentingan elit lokal. Di sisi lain, pembubaran KASN menciptakan kekosongan dalam mekanisme pengawasan eksternal yang selama ini menjadi penyeimbang dalam penerapan sistem merit.

Implementasi sistem merit di beberapa daerah hanya dilakukan secara administratif tanpa disertai evaluasi kinerja yang obyektif. Keputusan pengangkatan seringkali tidak berbasis pada kompetensi dan kualifikasi, melainkan pada kedekatan politik atau hubungan personal. Hal ini diperparah oleh lemahnya sanksi dalam regulasi yang ada, sehingga banyak kepala daerah yang memanfaatkan kekuasaan untuk melakukan intervensi dalam proses seleksi ASN.

DISKUSI

Menurut Mahfud MD (2020, 45), banyak produk hukum dibuat bukan untuk menegakkan keadilan, tapi untuk melayani kekuasaan. Ini menunjukkan bahwa hukum tidak steril atau bebas dari pengaruh politik. Politik sering melakukan intervensi dalam pembuatan dan pelaksanaan hukum, sehingga hukum menjadi bagian dari dinamika kekuasaan. Maka dari itu, untuk memahami hukum secara utuh, kita harus melihatnya dalam konteks kekuasaan politik yang melingkupinya.

Begitupun dengan pendapat dari Podger dan Wanna (2016, 78) yang menyebutkan bahwa pelayanan publik kerap dikritik karena dianggap lamban, tidak efisien, dan penuh kepentingan politik, sehingga menurunkan kepercayaan publik terhadap birokrasi. Fenomena ini menunjukkan lemahnya orientasi pengabdian dalam birokrasi, yang lebih dilihat sebagai pekerjaan untuk bertahan hidup ketimbang sebagai bentuk pelayanan publik. Dalam konteks ini, penerapan sistem merit menjadi sangat penting sebagai solusi untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur, karena sistem ini menekankan pada rekrutmen dan promosi berbasis kualifikasi, prestasi, dan integritas, yang dapat mendorong lahirnya birokrat berintegritas dan berdedikasi tinggi.

Lalu, dari pendapat di atas yang menjabarkan hal-hal apa saja yang membuat produk hukum tidak terlepas dari pengaruh politik dan pelayanan publik kita dirasa lamban dan tidak efisien adalah adanya sinergitas negatif antara politisasi birokrasi dan lemahnya implementasi sistem merit. Ketika produk hukum dibuat untuk melayani kekuasaan, maka kebijakan-kebijakan yang dihasilkan cenderung tidak berorientasi pada kepentingan publik, melainkan pada kepentingan elite politik tertentu. Hal ini kemudian berdampak pada proses rekrutmen dan promosi dalam birokrasi yang tidak lagi mengedepankan kompetensi dan prestasi, tetapi lebih pada kedekatan dan kesetiaan politik. Akibatnya, birokrasi diisi oleh individu-individu yang tidak selalu memiliki kapabilitas yang memadai, sehingga pelayanan publik menjadi tidak efektif dan efisien. Maka, diperlukan sistem merit untuk menjalankan sistem pemerintahan yang baik.

Sistem merit, secara teori, menuntut bahwa setiap jabatan publik diisi berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. Namun dalam praktiknya, hukum yang mengatur sistem ini kerap ditafsirkan secara fleksibel, dinegosiasikan, atau bahkan diabaikan, karena adanya intervensi kekuasaan politik. Dari sinilah praktik patronase mengambil peran. Jabatan tidak diberikan kepada yang layak secara merit, tetapi kepada orang-orang yang memiliki hubungan personal atau loyalitas politik kepada penguasa. Praktik ini menunjukkan bahwa hukum sebagai sistem normatif sering kali dikalahkan oleh logika kekuasaan. Dalam konteks ini, hukum bukan lagi penjamin keadilan, tetapi menjadi bagian dari strategi politik, yaitu alat untuk mempertahankan dan memperluas pengaruh patron. Konsep sistem merit dalam pengisian jabatan ASN menegaskan bahwa setiap individu harus memiliki kesempatan yang sama dalam proses seleksi, berdasarkan kualifikasi dan kemampuan yang relevan. Penerapan sistem ini diatur secara eksplisit dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yang menempatkan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai aktor kunci pengawas pelaksanaannya. Pasal 19 ayat (1) sampai ayat (3) dalam peraturan ini menegaskan kewenangan KASN dalam melakukan penilaian berkala atau sewaktu-waktu terhadap penerapan sistem merit. Namun, dengan telah dibubarkannya KASN, timbul kekosongan hukum dan pengawasan yang signifikan dalam menjaga penerapan sistem merit di daerah.

Selain itu, meskipun Pasal 7 dan Pasal 18 dari peraturan tersebut menyatakan bahwa instansi pemerintah "wajib" menerapkan dan melakukan penilaian mandiri terhadap sistem merit, ketiadaan sanksi konkret membuat norma ini kehilangan daya paksa. Hal ini mengakibatkan penerapan sistem merit menjadi sebatas formalitas administratif tanpa pengaruh substantif terhadap kualitas birokrasi.

Namun, lemahnya implementasi merit tanpa pengawasan yang efektif berdampak langsung pada terganggunya asas pemerintahan yang baik. Tanpa lembaga independen seperti KASN, serta lemahnya pengawasan dari lembaga pengawas di pemerintah daerah seperti Badan Kepegawaian Daerah, Biro Organisasi, dan Inspektorat serta masyarakat sipil, sistem merit sulit menjadi alat efektif untuk membentuk pemerintahan yang kredibel dan akuntabel.

Hal ini sejalan dengan konsep *Maqāṣid al-Sharī'ah* yang memiliki tujuan-tujuan dasar dari hukum Islam yang menekankan bahwa hukum-hukum dalam Islam pada hakikatnya ditetapkan untuk mencapai kemaslahatan (*maslahah*) dan menolak kemudaratan (*mafsadah*). Penalaran akal manusia diyakini mampu memahami bahwa setiap perintah dan larangan dari syariat memiliki tujuan yang rasional dan bermanfaat. Ketentuan syariat yang tidak sesuai dengan tujuan dasar syariat (yaitu

mencapai kebaikan dan mencegah keburukan) dipandang sebagai sesuatu yang bertentangan dengan maksud dari hukum Islam itu sendiri (Dongoran 2022).

Maka, dapat dikatakan bahwa konsep Maqāṣid al-Sharī'ah mendukung sistem merit dalam pemerintahan karena kedua konsep ini sama-sama bertujuan menciptakan keadilan, transparansi, dan perlindungan terhadap kepentingan publik. Sistem merit memastikan jabatan publik diisi oleh orang-orang yang kompeten, bukan karena kedekatan politik atau nepotisme yang sejalan dengan prinsip menjaga harta (keuangan negara), akal (kapasitas intelektual), dan jiwa (hak rakyat atas pelayanan publik yang berkualitas). Jadi, penerapan sistem merit dapat dipahami sebagai bagian dari upaya menegakkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bernilai etik, sebagaimana ditekankan dalam Maqāṣid al-Sharī'ah.

Penelitian ini mengacu pada tiga pendekatan teoritis utama: asas umum pemerintahan yang baik (*good governance*), teori birokrasi, dan patronase politik, serta teori sistem merit. Prinsip *good governance* menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan supremasi hukum dalam tata kelola pemerintahan. Sistem merit menjadi pilar utama untuk mewujudkan prinsip-prinsip tersebut melalui proses seleksi ASN yang objektif dan kompeten. Namun, lemahnya pengawasan serta ketiadaan lembaga independen seperti KASN pasca dibubarkannya lembaga tersebut, menyebabkan sistem merit sulit berfungsi efektif sebagai penghalang KKN.

Dari perspektif teori birokrasi dan patronase politik, proses pengisian jabatan seringkali masih didominasi oleh praktik patron-klien, di mana loyalitas politik dan hubungan personal lebih diutamakan daripada kualifikasi dan kompetensi. Praktik ini bertentangan langsung dengan asas meritokrasi dan berkontribusi pada buruknya kualitas kebijakan publik serta konflik loyalitas di kalangan ASN.

Teori sistem merit menegaskan bahwa ASN harus direkrut dan dipromosikan berdasarkan kinerja dan kompetensi. Meskipun hal ini dijamin secara konstitusional melalui Pasal 28D ayat (3) UUD 1945 dan diperjelas melalui regulasi teknis seperti Peraturan KASN No. 9 Tahun 2019, kenyataannya sistem merit belum berjalan optimal di pemerintahan daerah. Hal ini diperparah dengan dilema pengawasan yang timbul setelah dibubarkannya KASN. Oleh karena itu, pendekatan struktural semata tidak cukup, melainkan perlu didukung oleh reformasi budaya birokrasi dan penguatan pengawasan hukum untuk mengefektifkan penerapan sistem merit di lapangan.

Menurut Asshiddiqie (2022) perlu dilakukan pengaturan ulang sistem penyelenggaraan kekuasaan negara untuk mencegah dominasi kekuasaan oleh kelompok tertentu. Salah satunya adalah dengan menata ulang sistem pengangkatan pejabat publik berbasis merit, bukan atas dasar loyalitas politik.

Dengan demikian, sistem merit membutuhkan penguatan melalui instrumen hukum baru (*ius constituendum*) yang secara eksplisit menetapkan sanksi, mekanisme pengawasan independen, dan partisipasi publik dalam proses pengisian jabatan. Tanpa itu, sistem ini tidak akan mampu mencegah KKN dan hanya menjadi formalitas belaka.

Selain tantangan regulasi, penerapan sistem merit juga menghadapi kendala budaya birokrasi yang resisten terhadap perubahan. Banyak ASN di daerah yang terbiasa dengan pola hubungan patron-klien, sehingga sistem rekrutmen berbasis kompetensi dianggap sebagai hambatan terhadap 'status quo' atau kondisi saat ini yang tentunya dapat memberi keuntungan bagi segelintir pihak. Dalam konteks ini, sistem merit tidak hanya membutuhkan reformasi hukum, tetapi juga transformasi budaya birokrasi.

Menurut Transparency International Indonesia (2017) praktik patronase yang mengakar kuat di birokrasi menciptakan ketergantungan struktural antara pejabat publik dan elit politik. Patronase memanfaatkan sumber daya negara untuk mempertahankan kekuasaan dan loyalitas, yang pada akhirnya menggerus integritas dan profesionalisme birokrasi.

Dalam studi perbandingan, negara seperti Singapura berhasil menerapkan sistem merit secara ketat melalui lembaga independen dan sistem rekrutmen yang terstandarisasi. Sementara itu, Tiongkok mengembangkan sistem meritokrasi birokratik yang berbasis pada seleksi ketat dan evaluasi kinerja berkelanjutan. Pelajaran dari kedua negara ini menunjukkan bahwa meritokrasi hanya bisa berjalan jika dibarengi dengan political will yang kuat dan sistem pengawasan yang kredibel.

Menurut Cheang dan Choy (2024) Singapura berhasil mempertahankan stabilitas pembangunan dengan mengusung ideologi meritokrasi politik yang dipelopori oleh Partai Aksi Rakyat. Sistem Merit ini tidak hanya dijalankan dalam pendidikan dan rekrutmen politik, tetapi juga dalam penempatan jabatan di sektor publik dan perusahaan milik negara, di mana kandidat dengan latar belakang akademik terbaik lebih diutamakan. Sistem ini membentuk kelas teknokrat elit yang bertugas menjalankan roda pemerintahan secara efisien, serta meminimalisir kesenjangan sosial dan membuka ruang partisipasi politik. Namun, pendekatan ini juga dikritik sebagai "meritokrasi monositik", di mana merit ditentukan secara sempit oleh negara tanpa mempertimbangkan keberagaman sosial secara menyeluruh.

Maka, Indonesia dapat mencontoh dalam hal membangun kerangka meritokrasi yang kuat melalui sistem seleksi yang terstandarisasi, lembaga pengawasan yang independen, dan keberpihakan pada profesionalisme dalam birokrasi. Penerapan sistem merit yang konsisten tidak hanya memperkuat kualitas pelayanan publik, tetapi juga memperkecil ruang bagi intervensi politik dan praktik nepotisme dalam pengisian jabatan. Namun, untuk mengadaptasi model tersebut secara kontekstual, Indonesia perlu mempertimbangkan faktor keberagaman sosial, karakter politik lokal, serta kapasitas kelembagaan di daerah. Sistem merit yang diterapkan tidak boleh sekadar meniru bentuk, tetapi harus menjawab kebutuhan reformasi birokrasi yang inklusif, transparan, dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial. Oleh karena itu, selain membangun sistem dan kelembagaan, penting pula menanamkan nilai-nilai meritokrasi melalui pendidikan birokrasi, pelatihan kepemimpinan, serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam mengawal proses rekrutmen dan promosi jabatan secara objektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem merit, meskipun secara normatif telah diatur, belum mampu menjadi penghalang efektif terhadap praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme di pemerintahan daerah. Lemahnya regulasi, tiadanya pengawasan independen pasca pembubaran KASN, serta budaya politik patronase menjadi faktor utama hambatan implementasi *merit system* secara menyeluruh. Diperlukan perbaikan hukum dan penguatan lembaga pengawasan serta edukasi nilai-nilai meritokrasi di kalangan ASN untuk menumbuhkan budaya birokrasi yang profesional dan berintegritas.

Adapun implementasi sistem merit dalam pengisian jabatan di pemerintahan daerah masih menghadapi tantangan signifikan meskipun telah ada kerangka regulasi yang mendukung. Intervensi politik, nepotisme, dan pelanggaran prosedural masih kerap terjadi, bertentangan dengan asas umum pemerintahan yang baik (AUPB), khususnya asas profesionalitas, kepastian hukum, dan akuntabilitas. Meski keberadaan lembaga pengawas dan regulasi terkait sistem merit menjadi instrumen penting, implementasinya belum optimal dalam menciptakan birokrasi yang profesional dan bersih.

Untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan daerah yang unggul, konstruksi hukum ideal (*ius constituendum*) perlu mengadopsi pendekatan komprehensif yang terinspirasi dari praktik terbaik internasional. Pendekatan ini mencakup reformulasi sistem seleksi berbasis pembinaan talenta berintegritas dengan dukungan teknologi verifikasi digital; penguatan mekanisme transparansi dan akuntabilitas dalam promosi jabatan; revitalisasi fungsi pengawasan independen dengan kewenangan substantif; regulasi tegas terhadap intervensi politik dengan sanksi yang menjerakan; integrasi teknologi dalam sistem manajemen ASN terpadu; serta perlindungan efektif bagi *whistleblower*. Dengan mengintegrasikan pendekatan struktural, kultural, dan teknologi ini, sistem merit dapat

menjadi fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

SARAN

Pertama, pemerintah perlu segera menyusun regulasi baru (*ius constituendum*) yang secara eksplisit menetapkan sanksi tegas bagi pihak-pihak yang melanggar prinsip sistem merit dalam pengisian jabatan aparatur sipil negara. Selama ini, pelanggaran terhadap sistem merit cenderung tidak ditindak secara serius karena belum ada dasar hukum yang memberikan efek jera. Dengan adanya regulasi baru yang memuat sanksi administratif hingga pidana, diharapkan kepala daerah atau pejabat pembina kepegawaian akan berpikir dua kali sebelum melakukan intervensi politik atau praktik nepotisme dalam penempatan jabatan.

Kedua, dalam konteks pengawasan, diperlukan pembentukan lembaga baru yang bersifat independen dan netral untuk menggantikan peran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang telah dibubarkan. Lembaga ini harus dibekali dengan kewenangan yang kuat, tidak hanya dalam memberikan rekomendasi, tetapi juga dalam melakukan audit, investigasi, dan penindakan terhadap pelanggaran merit system. Kehadiran lembaga ini penting sebagai penyeimbang dan pengawas eksternal yang tidak berada di bawah struktur eksekutif, sehingga integritas dan objektivitasnya tetap terjaga.

Ketiga, perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan di tingkat pusat dan daerah mengenai pentingnya sistem merit dalam reformasi birokrasi. Banyak kasus pelanggaran terjadi bukan semata-mata karena niat buruk, tetapi karena rendahnya pemahaman terhadap substansi dan manfaat sistem merit. Melalui pelatihan yang intensif dan sosialisasi yang melibatkan berbagai elemen, termasuk masyarakat sipil dan media, akan tercipta kesadaran kolektif bahwa sistem merit bukan sekadar prosedur administratif, melainkan fondasi bagi pemerintahan yang profesional, adil, dan berorientasi pada pelayanan publik.

KETERBATASAN

Keterbatasan penelitian ini terletak pada minimnya analisis kuantitatif dan studi komparatif lintas daerah yang komprehensif, serta belum mengeksplorasi secara mendalam perspektif para pemangku kepentingan langsung seperti ASN dan kepala daerah mengenai hambatan implementasi sistem merit di lapangan, yang dapat memperkaya solusi untuk mengatasi kesenjangan antara regulasi dan praktik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly. 2022. *Oligarki dan Totalitarianisme Baru*. Depok: Pustaka LP3ES.
- Bardhan, P. 2022. "The Chinese governance system: Its strengths and weaknesses in a comparative development perspective." *China Economic Review* 61.
- Cheang, Bryan, and Donovan Choy. 2024. "Culture of Meritocracy, Political Hegemony, and Singapore's Development." *International Journal of Politics, Culture, and Society* 37.
- Dongoran, Mahmud. 2022. *Konsep Maqasid al-Syariah sebagai Dasar dalam Penetapan Hukum Islam (Suatu Kajian Historis Hukum Islam)*.
- Halim. 2022. *Sistem Merit dalam Perspektif Perbandingan Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mahfud MD, Mohammad. 2020. *Politik Hukum di Indonesia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers.

- Podger, Andrew, and John Wanna, eds. 2016. *Sharpening the Sword of State: Building Executive Capacities in the Public Services of the Asia-Pacific*. Canberra: ANU Press.
- Transparency International Indonesia. 2017. *Korupsi, Patronase dan Gerakan Anti Korupsi*. Jakarta: Transparency International Indonesia.