



**PENGAWASAN SISTEM MERIT PASCA
PEMBUBARAN KOMISI APARATUR SIPIL
NEGARA BERDASARKAN PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 121/PUU-XXII/2024**
(Studi Promosi Jabatan pada Pemerintah
Kota Pekalongan)



SALSA ZAHROTUN
NIM : 10322116

2026



**PENGAWASAN SISTEM MERIT PASCA
PEMBUBARAN KOMISI APARATUR SIPIL
NEGARA BERDASARKAN PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI
NOMOR 121/PUU-XXII/2024**
(Studi Promosi Jabatan pada Pemerintah
Kota Pekalongan)



SALSA ZAHROTUN
NIM : 10322116

2026

**PENGAWASAN SISTEM MERIT PASCA
PEMBUBARAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
BERDASARKAN PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 121/PUU-XXII/2024**
(Studi Promosi Jabatan pada Pemerintah Kota Pekalongan)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)



Oleh :

SALSA ZAHROTUN

NIM : 10322116

**PROGRAM STUDI HUKUM TATANEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2026**

**PENGAWASAN SISTEM MERIT PASCA
PEMBUBARAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA
BERDASARKAN PUTUSAN MAHKAMAH
KONSTITUSI NOMOR 121/PUU-XXII/2024**
(Studi Promosi Jabatan pada Pemerintah Kota Pekalongan)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)



Oleh :

SALSA ZAHROTUN

NIM : 10322116

**PROGRAM STUDI HUKUM TATANEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2026**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SALSA ZAHROTUN
NIM : 10322116
Judul Skripsi : PENGAWASAN SISTEM MERIT PASCA
PEMBUBARAN KOMISI APARATUR SIPIL
NEGARA BERDASARKAN PUTUSAN
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 121/PUU-
XXII/2024 (Studi Promosi Jabatan Pada
Pemerintah Kota Pekalongan)

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari skripsi ini ternyata plagiat, penulis bersedia mendapat sanksi akademik yaitu dicabut gelarnya. Demikian pernyataan ini telah dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 9 Maret 2026
Yang Menyatakan,



SALSA ZAHROTUN
NIM. 10322116

NOTA PEMBIMBING

Nabella Maharani Novanta, M.H

Jl. Pahlawan, Rowolaku, Kec. Kajen, Kab. Pekalongan

Lamp : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Salsa Zahrotun

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah

c.q. Ketua Program Studi Hukum Tatanegara

di

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Salsa Zahrotun

NIM : 10322116

Judul Skripsi : Pengawasan Sistem Merit Pasca Pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (Studi Pelaksanaan Promosi Jabatan Pemerintah Kota Pekalongan)

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 09 Maret 2026

Pembimbing.

Nabella Maharani Novanta, M.H

NIP. 199311012020122024



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat Kampus 2 : Jl. Pahlawan Km 5 Rowolaku Pekalongan Telp. 082329346517

Website : fasya.uingusdur.ac.id | Email : fasya@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, mengesahkan Skripsi atas nama :

Nama : Salsa Zahrotun

NIM : 10322116

Program Studi : Hukum Tatanegara

Judul Skripsi : Pengawasan Sistem Merit Pasca Pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 (Studi Promosi Jabatan Pada Pemerintah Kota Pekalongan

Telah diujikan pada hari Senin tanggal 16 Maret 2026 dan dinyatakan **LULUS**, serta telah disesuaikan dengan masukan dan saran dari penguji.

Pengesahan ini digunakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Pembimbing

Nabella Maharani Novanta, M.H.

NIP. 1999311012020122024

Penguji I

Agung Barok Pratama, M.H.

NIP. 198903272019031009

Penguji II

Ahmad Fauzan, M.S.I

NIP. 198609162019031014

Pekalongan, April 2026

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Syariah



Prof. Dr. H. Haghfur, M.Ag.

NIP. 1961062000031003

PERSEMBAHAN

Dengan segenap usaha serta ucapan syukur yang mendalam, dan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Superhero dan pintu surga, Ayahanda tercinta Narto dan Ibunda tercinta Mira, terima kasih atas segala perjuangan, doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti untuk penulis. Terima kasih karena selalu menjadi sumber kekuatan, penyemangat, dan sandaran dalam setiap langkah kehidupan penulis. Segala pengorbanan, motivasi, serta nasihat yang diberikan menjadi alasan penulis mampu bertahan, bangkit, dan menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana. Semoga selalu diberikan kesehatan, umur panjang, dan kebahagiaan, karena kehadirannya sangat berarti dalam setiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
2. Untuk saudara tercinta; Mas Ismun beserta keluarga, Mas David beserta Keluarga Serta Adek Bai. Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi, serta penguat di saat lelah. Semoga kebersamaan, dukungan, dan kasih sayang ini terus terjaga, dan pencapaian ini menjadi alasan untuk selalu bersyukur serta motivasi untuk meraih hal-hal baik di masa depan.
3. Ibu Nabella Maharani Novanta M.H. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan baik;
4. Teman-teman seperjuangan penulis; terkhusus seorang teman yang telah kebersamai perjalanan penulis sejak PBAK yang hadir dalam berbagai proses, memberikan dukungan, serta menjadi bagian dari pendewasaan diri penulis, semoga setiap kebaikan yang pernah diberikan menjadi hal baik yang terus menyertai langkah ke depan; HTN D 2022 yang kebersamai proses belajar selama menempuh pendidikan di UIN KH Abdurahman Wahid Pekalongan; Teman-teman Cendekia angkatan 2023 yang kebersamai belajar mengenai Kepenulisan Karya Ilmiah; Teman-teman GenBI UIN Tahun 2024 yang sangat luar biasa; Teman-teman KKN Tematik

- Kanser yang selalu solid; serta teman teman yang lain yang lain tidak bisa disebutkan satu persatu yang senantiasa selalu memberikan masukan positif, terima kasih selalu mendukung serta memberikan semangat dan meyakinkan Penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Keluarga besar Orthodontist Pekalongan; Terima kasih telah memberikan kesempatan, kelonggaran waktu, serta ruang bagi penulis untuk tetap berproses menyelesaikan skripsi di tengah pekerjaan. Kebaikan dan kepercayaan yang diberikan menjadi salah satu alasan penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
 6. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Salsa Zahrotun. Terima kasih telah berani memulai dan bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah diperjuangkan. Terima kasih karena tetap bertahan, terus berusaha menjadi lebih baik, dan melewati setiap proses yang tidak mudah hingga mampu menyelesaikan studi dalam waktu 3,7 tahun. Semua usaha dan doa yang menyertai menjadi alasan untuk selalu bersyukur karena bisa sampai pada titik ini.

MOTTO

“Hukum Untuk Manusia, Bukan Manusia Untuk Hukum”

-Prof. Satjipto Rahardjo



ABSTRAK

Salsa Zahrotun. NIM 10322116. Pengawasan Sistem Merit Pasca Pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 (Studi Promosi Jabatan Pada Pemerintah Kota Pekalongan). Skripsi, Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Pembimbing Nabella Maharani Novanta, M.H.

Pengawasan sistem merit merupakan prinsip fundamental dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan mewujudkan birokrasi yang profesional, objektif, dan akuntabel. Pengawasan terhadap penerapan sistem merit sebelumnya dilaksanakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga independen, namun pembubaran KASN melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 menimbulkan pertanyaan mengenai keberlanjutan serta efektivitas mekanisme pengawasan sistem merit, khususnya pada tingkat pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran KASN serta implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan ASN di Pemerintah Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Data diperoleh melalui wawancara dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan dan Inspektorat Daerah Kota Pekalongan serta studi dokumen terkait pengisian jabatan ASN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan sistem merit pasca pembubaran KASN dialihkan kepada Kementerian PANRB dan Badan Kepegawaian Negara, yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan karena lembaga yang menyusun kebijakan juga menjalankan fungsi pengawasan. Selain itu, implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan ASN di Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran KASN belum sepenuhnya optimal dalam menjaga objektivitas dan transparansi proses promosi jabatan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan serta pengaturan kelembagaan yang lebih jelas untuk menjamin konsistensi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di tingkat daerah.

Kata Sandi : Sistem Merit; Pengawasan Aparatur Sipil Negara; Reformasi Birokrasi; Promosi Jabatan; Tata Kelola Pemerintahan

ABSTRACT

Salsa Zahrotun. NIM 10322116. Merit System Oversight After the Dissolution of the Civil Service Commission Based on Constitutional Court Decision Number 121/PUU-XXII/2024 (Study of Position Promotion in the Pekalongan City Government). Thesis, Constitutional Law Study Program, Faculty of Sharia, K.H. State Islamic University. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Supervisor Nabella Maharani Novanta, M.H.

The merit system oversight constitutes a fundamental principle in the management of the State Civil Apparatus (ASN) aimed at creating a professional, objective, and accountable bureaucracy. Previously, oversight of the merit system was carried out by the Civil Service Commission (KASN) as an independent body; however, the dissolution of KASN through Law Number 20 of 2023 and Constitutional Court Decision Number 121/PUU-XXII/2024 has raised questions regarding the continuity and effectiveness of merit system oversight, particularly at the regional government level. This study aims to analyze the regulatory framework of merit system oversight after the dissolution of KASN and to examine the implementation of merit system oversight in ASN promotion within the Pekalongan City Government. This research employs an empirical juridical method using statutory and case approaches. Data were obtained through interviews with the Regional Civil Service and Human Resources Development Agency of Pekalongan City and the Regional Inspectorate, as well as document studies related to ASN promotion practices. The results indicate that oversight of the merit system after the dissolution of KASN has been transferred to the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform and the National Civil Service Agency, which potentially creates a conflict of interest because the institutions responsible for policy formulation also perform supervisory functions. Furthermore, the implementation of merit system oversight in ASN promotion within the Pekalongan City Government has not been fully optimal in ensuring objectivity and transparency in the promotion process. Therefore, strengthening oversight mechanisms and establishing clearer institutional arrangements are necessary to ensure consistent implementation of the merit system in ASN management at the regional level.

Keywords: Merit System; Civil Service Supervision; Bureaucratic Reform; ASN Promotion; Governance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengawasan Sistem Merit Pasca Pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Hukum Tata Negara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Prof Dr. H. Magfur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Ahmad Fauzan, M.S.I selaku Ketua Prodi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Ibu Nabella Maharani Novanta M.H selaku pembimbing skripsi yang sangat berjasa bagi penulis karena telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Achmad Umardani, M.Sy selaku wali dosen yang telah memberikan nasehat dan bimbingannya selama ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Civitas Akademika Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmunya selama ini.

7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, motivasi, nasihat, serta dukungan baik secara material maupun moral.
8. Sahabat dan teman-teman semua yang telah menemani dan memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua atas kebaikan dan bantuan berbagai pihak yang selama ini membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk penulis dan para pembacanya. Penulis hanya mampu membalas dengan ucapan *“Jazakumullah Khairan Katsiran”*. Mudah-mudahan skripsi yang penulis sajikan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, *Aamiin*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kerangka Teoritik	8
F. Penelitian Yang Relevan	13
G. Metode Penelitian	22
H. Sistematika Penulisan.....	27
BAB II	28
LANDASAN TEORI	28
A. Teori Sistem Merit	28
B. Teori Pengawasan	41
C. Putusan Mahkamah Konstitusi No 121/PUU-XXII/2024 tentang Pengawasan Sistem Merit	46
BAB III.....	46

PENGATURAN PENGAWASAN SISTEM MERIT PASCA PEMBUBARAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Pengaturan Pengawasan Sistem Merit Pasca Pembubaran KASN	55
C. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU- XXII/2024 terhadap Pengawasan Sistem Merit	64
BAB IV	72
IMPLEMENTASI PENGAWASAN SISTEM MERIT DALAM PROMOSI JABATAN ASN DI PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN PASCA PEMBUBARAN KASN	72
A. Analisis Pelaksanaan Sistem Merit dalam Pengisian Jabatan ASN di Kota Pekalongan	72
B. Analisis Pengawasan Sistem Merit di Era KASN Berdasarkan Teori Pengawasan	97
C. Hambatan Pengawasan Sistem Merit Pasca Pembubaran KASN di Kota Pekalongan	106
BAB V	115
PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN-LAMPIRAN	124
Lampiran 1 Pedoman Wawancara.....	124
Lampiran 2 Transkrip Wawancara.....	127
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian	141
Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Prinsip meritokrasi merupakan fondasi utama dalam menciptakan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan akuntabel. Dalam konteks pemerintahan, prinsip ini menuntut agar pengelolaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan atas dasar hubungan pribadi, kedekatan politik, atau transaksi jabatan. Melalui prinsip meritokrasi, negara berupaya mewujudkan tata kelola ASN yang efektif, efisien, dan bebas dari praktik-praktik koruptif, nepotisme, dan politisasi birokrasi.¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan lembaga mandiri yang bebas dari intervensi politik dan memiliki fungsi utama mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik, kode perilaku ASN, serta pengawasan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN di instansi pemerintah. Pasal 30 UU ini mengatur bahwa KASN berwenang mengawasi setiap tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi agar dilakukan secara terbuka, kompetitif, objektif, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian terkait pelanggaran prinsip merit dan netralitas ASN.

Ketentuan tersebut telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mencabut dan menggantikan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014. Undang-Undang terbaru ini tidak memuat tentang tupoksi KASN.² Tujuan membubarkan KASN adalah upaya

¹ N A Maysura, "Peran Sistem Merit Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia: Tantangan Dan Solusi Dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara: Peran Sistem Merit Dalam ...," *Mendapo: Journal of Administrative ...*, 2025, <https://mail.online-journal.unja.ac.id/Mendapo/article/view/40185>.

² Sonia Ivana Barus, "Reformulasi Pengaturan Dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Sebagai Pengawas Eksternal Dalam Rancangan Undang-Undang

penyederhanaan kelembagaan serta optimalisasi fungsi instansi yang sudah ada.³ Fungsi pengawasan yang sebelumnya diemban KASN dialihkan kepada Kementerian PANRB sebagai perumus kebijakan sistem merit. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai pelaksana pengelolaan ASN sekaligus pengawas pelaksanaannya.⁴ Perubahan ini menimbulkan kekhawatiran di kalangan akademisi, pemerhati birokrasi, serta organisasi masyarakat sipil mengenai hilangnya mekanisme pengawasan independen dan netral dalam tata kelola ASN.⁵

Alih fungsi pengawasan dari lembaga independen ke lembaga pelaksana menimbulkan kekosongan *checks and balances*. Secara teoritis, pengawasan oleh lembaga yang juga menjalankan fungsi pelaksanaan berpotensi melemahkan objektivitas. Hal ini membuka celah bagi terjadinya konflik kepentingan, tumpang tindih kewenangan, serta penurunan kualitas evaluasi dan pembinaan sistem merit di berbagai instansi pemerintahan. Keberadaan pengawasan eksternal yang tidak terikat pada struktur birokrasi pemerintahan menjadi sangat penting untuk menjaga integritas sistem merit.⁶

Seiring dengan perkembangan hukum terbaru, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 121/PUU-XXII/2024 memberikan tafsir konstitusional terhadap pengawasan sistem merit

Aparatur Sipil Negara,” *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 11, no. 2 (2022): 283–97, <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v11i2.934>.

³ Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, “Menteri Tjahjo: Pembubaran Lembaga Untuk Penyederhanaan Birokrasi, Bukan Efisiensi Anggaran,” *kepriprov*, 2020, https://kepriprov.go.id/berita/pemprov-kepri/menteri-tjahjo-pembubaran-lembaga-untuk-penyederhanaan-birokrasi-bukan-efisiensi-anggaran?utm_source=chatgpt.com.

⁴ Pemerintah Indonesia, “Surat Edaran MenPANRB Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Pengalihan Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Menejemen ASN,” *Pub. L. No. 4* (2024).

⁵ Barus, “Reformulasi Pengaturan Dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Sebagai Pengawas Eksternal Dalam Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.”

⁶ Rosa Adelia Arifin et al., “Kontrol Dan Keseimbangan Antarlembaga Negara Melalui Kajian Terhadap Prinsip Checks and Balances Di Indonesia,” *Jurnal Hukum Progresif* 7, no. 11 (2024): 159–65, <https://law.ojs.co.id/index.php/jhp/article/view/500>.

dalam manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa pengawasan sistem merit tidak dapat sepenuhnya diserahkan kepada instansi pemerintah yang sekaligus berperan sebagai pelaksana kebijakan ASN, karena berpotensi menimbulkan konflik kepentingan dan melemahkan prinsip objektivitas. Mahkamah menegaskan bahwa pengawasan sistem merit harus dilakukan oleh lembaga yang bersifat independen guna menjamin netralitas, profesionalitas, serta menjaga prinsip *checks and balances* dalam tata kelola ASN. Putusan ini pada dasarnya mengoreksi kebijakan pengalihan fungsi pengawasan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara dan menegaskan pentingnya keberadaan mekanisme pengawasan eksternal dalam sistem manajemen ASN.

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, terjadi perkembangan hukum yang signifikan terhadap pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara. Di satu sisi, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengalihkan fungsi pengawasan kepada instansi pemerintah, namun di sisi lain Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa pengawasan harus tetap dilakukan oleh lembaga independen. Kondisi ini menimbulkan dualitas normatif yang menarik untuk dikaji, khususnya terkait bagaimana implementasi pengawasan sistem merit dijalankan di tingkat daerah setelah pembubaran KASN, termasuk di Pemerintah Kota Pekalongan.⁷

Salah satu daerah yang selama ini dikenal berhasil menerapkan prinsip meritokrasi adalah Pemerintah Kota Pekalongan. Berdasarkan penuturan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekalongan di tahun 2021 Pekalongan mendapat kategori “Kurang”.⁸ Pada penilaian KASN tahun 2022, Kota Pekalongan

⁷ D Hidayamurti, *Analisis Pengalihan Fungsi Pengawasan Sistem Merit Pasca Dibubarkannya Komisi Aparatur Sipil Negara* (etd.repository.ugm.ac.id, 2024), <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/241392>.

⁸ Redaksi, “Kinerja Luar Biasa: Pemkot Pekalongan Sabet Predikat Sangat Baik Dalam Anugerah Meritokrasi,” KATA PANTURA, 2025,

memperoleh kategori “Baik” dengan skor 264,5. Peningkatan signifikan terjadi pada tahun 2023, di mana Pekalongan masuk dalam kategori “Sangat Baik” dengan skor 327, menjadikannya salah satu dari sedikit daerah di Indonesia yang menunjukkan komitmen kuat terhadap tata kelola ASN berbasis sistem merit.⁹

Pencapaian tersebut tidak lepas dari sistem manajemen ASN yang dibangun oleh Pemerintah Kota Pekalongan, termasuk pelaksanaan seleksi terbuka jabatan, pengembangan kompetensi ASN secara sistematis, serta penerapan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi. KASN sebelumnya juga memberikan rekomendasi dan supervisi agar sistem merit di Kota Pekalongan tidak hanya bersifat administratif, tetapi mencerminkan nilai profesionalisme dan akuntabilitas. Namun demikian, praktik jual beli jabatan dalam birokrasi pemerintah daerah masih terjadi dan telah terungkap melalui penegakan hukum di berbagai daerah di Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem merit masih menghadapi tantangan, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas pengawasan sistem merit pasca pembubaran KASN karena praktik tersebut bertentangan dengan prinsip meritokrasi.¹⁰

Pemberitaan terkait kasus ini kemudian tidak lagi terdengar dan bahkan beberapa tautan media yang sempat memuat informasi tersebut sudah tidak dapat diakses. Hilangnya akses informasi publik ini menunjukkan adanya problem dalam aspek transparansi,

<https://katapantura.id/kinerja-luar-biasa-pemkot-pekalongan-sabet-predikat-sangat-baik-dalam-anugerah-meritokrasi/>.

⁹ tim komunikasi publik Kota Pekalongan, “Pemkot Pekalongan Sabet Anugerah Meritokrasi 2023 Kategori Sangat Baik,” pemerintah kota pekalongan, 2023, <https://pekalongankota.go.id/berita/pemkot-pekalongan-sabet-anugerah-meritokrasi-2023-kategori-sangat-baik.html>.

¹⁰ Lutfi Hanafi, “Muncul Dugaan Jual Beli Jabatan Di PDAM Kota Pekalongan,” metro pekalongan, 2024, <https://metropekalongan.jawapos.com/hukum-kriminal/2265231008/muncul-dugaan-jual-beli-jabatan-di-pdam-kota-pekalongan?page=2>.

yang seharusnya menjadi bagian penting dari implementasi sistem merit yang profesional, akuntabel, dan bebas intervensi.¹¹

Perubahan sistem pengawasan pasca pembubaran KASN menimbulkan pertanyaan serius mengenai bagaimana keberlangsungan pengawasan terhadap pengisian jabatan di Pemerintah Kota Pekalongan. Pengisian jabatan yang seharusnya dilakukan secara terbuka, kompetitif, dan berdasarkan prinsip merit kini diawasi oleh Kementerian PANRB dan BKN yang kedua sebagai perumus dan pelaksana kebijakan ASN di tingkat nasional. Kondisi ini menimbulkan keraguan mengenai sejauh mana objektivitas pengawasan dapat terjamin. Selain itu, mekanisme pengawasan internal di tingkat daerah melalui inspektorat juga masih memiliki keterbatasan dalam menjalankan fungsi kontrol secara menyeluruh. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana praktik pengawasan pengisian jabatan di Kota Pekalongan dijalankan setelah KASN dibubarkan. Penelitian terhadap pengawasan sistem merit di Kota Pekalongan menjadi penting, khususnya pasca dibubarkannya KASN. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme pengawasan terhadap penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara setelah dibubarkannya Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), serta mengevaluasi bagaimana implementasi pengawasan sistem merit dijalankan oleh Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran KASN. Dengan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keberlangsungan penerapan prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN, khususnya pada proses pengisian jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan.¹²

¹¹ S I Barus, "Pengaturan Dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Sebagai Pengawas Eksternal Dalam Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara," ... *Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum* ... 11, no. 2 (2022), <https://rechtsvinding.bphn.go.id/ejournal/index.php/jrv/article/view/934>.

¹² Sutrisno N R P, *Catatan Kritis Pengalihan Pengawasan Sistem Merit Pasca Disahkannya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 Tentang Badan Kepegawaian Negara* (etd.repository.ugm.ac.id, 2025), <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/249585>.

Penelitian ini menjadi relevan karena di satu sisi, Pekalongan dapat menjadi studi kasus positif daerah yang telah terbukti berhasil membangun sistem merit berdasarkan penilaian KASN sebelum dibubarkan. Namun di sisi lain, perlu dianalisis apakah keberhasilan tersebut bersifat jangka panjang dan sistemik, atau justru bergantung pada keberadaan pengawasan dari KASN sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut terdapat celah penelitian terkait pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 melalui Pasal 26 ayat (2) huruf d mengalihkan kewenangan pengawasan sistem merit kepada instansi pemerintah, sementara Pasal 70 ayat (3) mengakhiri peran Komisi Aparatur Sipil Negara. Namun, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 121/PUU-XXII/2024 menegaskan bahwa pengawasan sistem merit harus dilakukan oleh lembaga independen. Kondisi ini menimbulkan ketidaksesuaian normatif antara ketentuan undang-undang dengan tafsir konstitusional Mahkamah Konstitusi.

Selain itu belum diketahui bagaimana implementasi pengawasan sistem merit di tingkat daerah setelah pembubaran KASN, khususnya di Pemerintah Kota Pekalongan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk membahas dalam penelitian skripsi yang berjudul **“PENGAWASAN SISTEM MERIT PASCA PEMBUBARAN KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 121/PUU-XXII/2024 (Studi Promosi Jabatan Pada Pemerintah Kota Pekalongan).”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024?
2. Bagaimana implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan ASN di Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024.
2. Untuk menganalisis implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Hukum Tata Negara, khususnya yang berkaitan dengan reformasi kelembagaan dan penguatan sistem hukum dalam pengelolaan birokrasi di Indonesia. Kajian ini dapat memperkaya khazanah akademik mengenai pentingnya *good governance*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi ilmiah bagi mahasiswa, khususnya pada bidang Hukum Tata Negara. Dengan menyoroti celah hukum dalam desentralisasi kewenangan pengisian jabatan ASN oleh kepala daerah, penelitian ini memberikan pemahaman konkret mengenai hubungan antara regulasi hukum, kekuasaan pemerintahan daerah, dan potensi penyalahgunaan wewenang dalam birokrasi. Hal ini juga dapat memperkuat pemahaman kritis mahasiswa dalam menilai efektivitas kebijakan reformasi birokrasi di Indonesia.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran publik akan pentingnya pengaturan hukum yang jelas dan tegas untuk mencegah praktik-praktik jual beli jabatan di lingkungan pemerintah daerah. Masyarakat dapat terdorong untuk lebih aktif dalam mengawasi pengisian jabatan birokrasi

serta menuntut transparansi dan akuntabilitas dari pejabat publik.

c. *Bagi Stakeholder*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pembentuk undang-undang dan lembaga eksekutif, khususnya DPR RI, Kementerian PANRB, dan BKN mengenai perlunya penyempurnaan norma hukum dalam peraturan terkait pengawasan sistem merit. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan dalam menyusun revisi kebijakan dan regulasi kepegawaian agar lebih mencerminkan prinsip negara hukum, serta menjamin birokrasi yang profesional, berintegritas, dan bebas dari intervensi politik.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Sistem Merit

Penelitian ini menggunakan teori sistem merit sebagai landasan analisis dalam menilai promosi jabatan Aparatur Sipil Negara pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara. Sistem merit merupakan prinsip dalam manajemen ASN yang menekankan bahwa setiap keputusan kepegawaian harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai secara objektif serta bebas dari pengaruh non-merit seperti kedekatan personal, patronase, maupun kepentingan politik. Penerapan sistem merit bertujuan untuk memastikan bahwa pengisian jabatan dilakukan secara profesional dengan menempatkan ASN yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan jabatan. Dengan demikian, sistem merit menjadi instrumen penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, netral, dan berorientasi pada kinerja.

Sistem merit menempatkan kompetensi dan kinerja sebagai dasar utama dalam pengambilan keputusan. Promosi jabatan tidak diberikan semata-mata berdasarkan masa kerja atau pertimbangan subjektif, tetapi melalui mekanisme penilaian yang terukur dan transparan. Proses promosi jabatan dalam sistem

merit mencakup perencanaan kebutuhan jabatan, penilaian kinerja, seleksi berbasis kompetensi, serta penetapan pejabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui mekanisme tersebut, promosi jabatan diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen ASN dan mendukung efektivitas organisasi pemerintahan.¹³

Penelitian ini menggunakan prinsip-prinsip sistem merit sebagai indikator analisis, yang meliputi objektivitas, keadilan, kompetensi, kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme. Prinsip objektivitas menekankan bahwa promosi jabatan harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur. Prinsip keadilan mengharuskan adanya kesempatan yang sama bagi setiap ASN untuk dipromosikan berdasarkan prestasi kerja. Prinsip kompetensi menekankan kesesuaian kemampuan ASN dengan jabatan yang diduduki, sedangkan prinsip kinerja menempatkan capaian kerja sebagai dasar dalam pengembangan karier. Selain itu, transparansi dan akuntabilitas diperlukan untuk menjamin bahwa setiap proses promosi jabatan dapat dipertanggungjawabkan, sementara profesionalisme menjadi tujuan akhir dari penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

Teori sistem merit dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pelaksanaan promosi jabatan ASN setelah pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara. Penghapusan lembaga pengawas independen berpotensi mempengaruhi mekanisme pengawasan terhadap penerapan sistem merit dalam pengisian jabatan. Oleh karena itu, teori sistem merit digunakan untuk menilai apakah promosi jabatan yang dilaksanakan tetap berlandaskan pada prinsip objektivitas, kompetensi, dan kinerja. Analisis ini juga digunakan untuk melihat bagaimana mekanisme pengawasan terhadap penerapan sistem merit berjalan dalam

¹³ A Sefullah, A M Fahmal, and M F Said, "Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan," *Kalabbirang Law Journal*, 2020, <https://jpabdimas.idjournal.eu/index.php/kalabbirang/article/view/28>.

praktik, khususnya dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Pekalongan.¹⁴

Penelitian ini diarahkan untuk menilai kesesuaian antara ketentuan normatif mengenai sistem merit dengan praktik pelaksanaan promosi jabatan di tingkat daerah. Teori ini menjadi dasar untuk mengidentifikasi apakah pengisian jabatan telah dilaksanakan secara objektif dan profesional atau masih dipengaruhi oleh faktor non-merit. Selain itu, teori sistem merit juga digunakan untuk melihat dampak pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap pengawasan promosi jabatan dan penerapan prinsip merit dalam manajemen ASN. Dengan demikian, teori sistem merit menjadi kerangka konseptual utama dalam menganalisis praktik promosi jabatan ASN dalam penelitian ini.

2. Teori pengawasan

Pengawasan dalam administrasi publik merupakan fungsi organisasional yang bertujuan memastikan aktivitas birokrasi berjalan sesuai peraturan, standar, dan tujuan organisasi. Sebagai instrumen akuntabilitas, pengawasan berperan penting menjaga efektivitas dan integritas penyelenggaraan pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan aparatur sipil negara (ASN). Dalam konteks meritokrasi, pengawasan menjadi mekanisme kontrol yang memastikan proses seleksi, promosi, mutasi, dan evaluasi ASN dilaksanakan secara objektif, profesional, dan bebas intervensi politik.¹⁵

Menurut George R. Terry, pengawasan (controlling) merupakan proses sistematis yang meliputi empat tahapan utama:

- a. Menentukan Standar (*Determining the Standard*)

¹⁴ A Chairiah et al., “Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Di Indonesia: The Implementation of Merit-Based System on State Civil Apparatus in Indonesia,” *Jurnal Borneo* ..., 2020, <https://jba.lan.go.id/article/view/704>.

¹⁵ Lingga Abi Rahman et al., “Sistem Pengawasan Dan Perlindungan Hukum Dalam Tata Kelola Administrasi Negara,” *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Dan Kebijakan Publik* 1, no. 4 (2024): 306–12, <https://doi.org/10.62383/presidensial.v1i4.401>.

menetapkan ukuran atau tolok ukur sebagai dasar pengawasan, yang dapat berupa target kinerja, prosedur kerja, indikator kualitas, atau ketentuan hukum yang berlaku.

- b. Mengukur Pelaksanaan (*Measuring the Performance*)
melakukan pengukuran terhadap pelaksanaan kegiatan yang sedang berlangsung untuk memperoleh data faktual terkait kinerja.
- c. Membandingkan Pelaksanaan dengan Standar (*Comparing Performance with the Standard*)
membandingkan hasil pelaksanaan dengan standar yang telah ditentukan serta mengidentifikasi adanya perbedaan atau penyimpangan.
- d. Melakukan Tindakan Korektif (*Correcting the Deviation*)
mengambil langkah perbaikan apabila ditemukan penyimpangan, baik melalui penyesuaian prosedur, pemberian sanksi, maupun perbaikan kebijakan.¹⁶

Pengawasan dapat dilakukan secara internal oleh inspektorat dan badan kepegawaian daerah, maupun secara eksternal oleh lembaga independen seperti KASN sebelum dibubarkan. Pasca pembubaran KASN, terjadi perubahan dalam arsitektur pengawasan sistem merit di mana Kementerian PANRB dan BKN kini memegang fungsi pengawasan, namun keduanya juga merupakan pelaksana kebijakan ASN secara nasional. Kondisi ini menimbulkan dilema karena lembaga pelaksana juga merangkap sebagai pengawas, sehingga berpotensi melemahkan efektivitas pengawasan itu sendiri.¹⁷

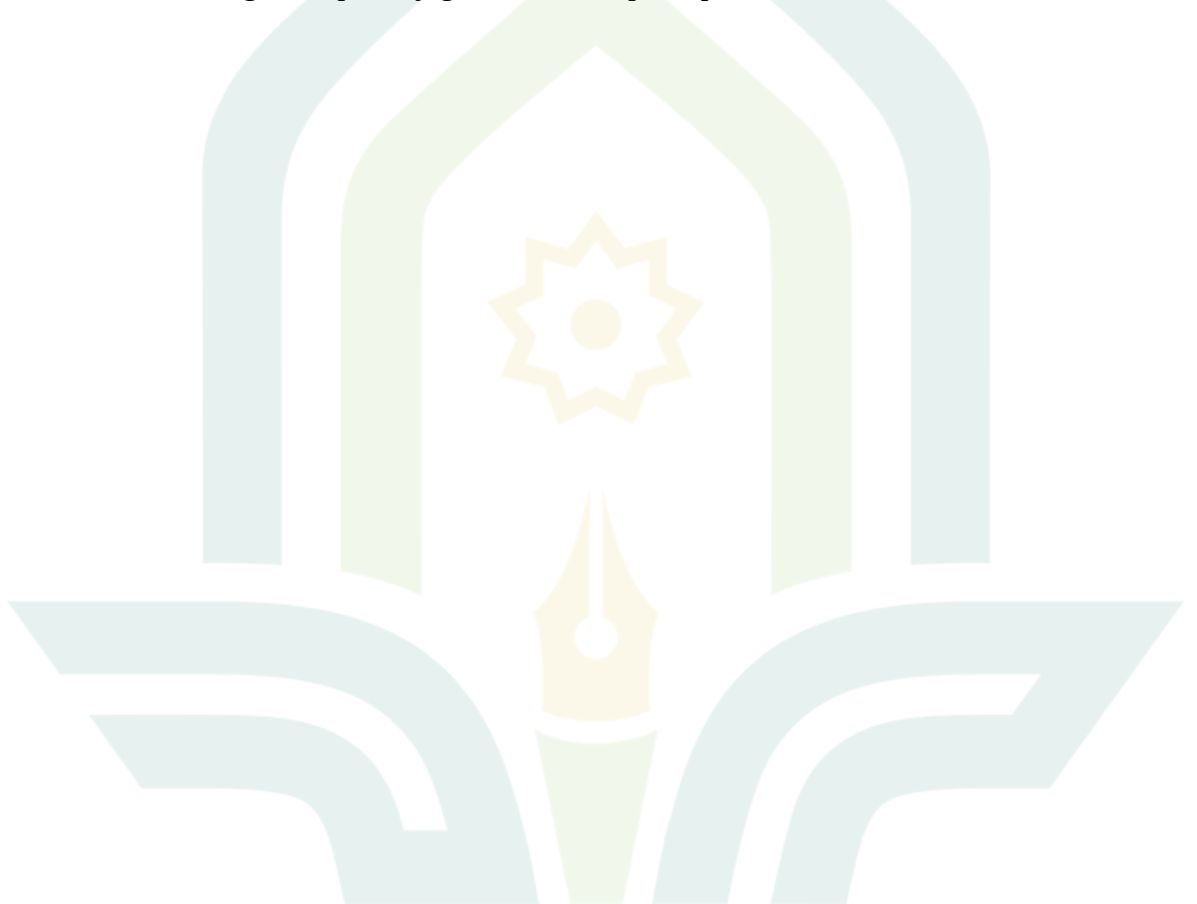
Teori pengawasan juga berakar pada prinsip *checks and balances*, yakni pemisahan dan pengawasan antarlembaga untuk mencegah akumulasi kekuasaan yang berlebihan. Pengawasan

¹⁶ George R. Terry and Leslie W. Rue, *Principles of Management = Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), http://opac.uingusdur.ac.id/perpus/index.php?p=show_detail&id=140679&keywords=

¹⁷ Inda Dzil Arsyi Makiin, "Looking At The Abolition Of The State Civil Apparatus Commission After The Revision Of The State Civil Apparatus Law From The Perspective Of Fiqh Siyāsah.," *Jurnal Trunojoyo* 19, no. 2 (2024).

eksternal seperti yang pernah dilakukan KASN sangat penting untuk menilai apakah prinsip merit benar-benar diterapkan atau hanya menjadi formalitas administratif belaka. Tanpa pengawasan yang kuat, praktik jual beli jabatan dan intervensi politik dalam birokrasi sangat mungkin terjadi.¹⁸

Oleh karena itu, teori pengawasan dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana efektivitas mekanisme kontrol pasca pembubaran KASN, serta bagaimana Pemerintah Kota Pekalongan menyesuaikan sistem internalnya agar tetap menjaga konsistensi prinsip meritokrasi.



¹⁸ Arifin et al., "Kontrol Dan Keseimbangan Antarlembaga Negara Melalui Kajian Terhadap Prinsip Checks and Balances Di Indonesia."

F. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan pada hasil penelusuran literatur, menunjukkan bahwa terdapat banyak penelitian yang memiliki keterkaitan dari berbagai sumber seperti skripsi, jurnal, dan tesis dengan fokus yang berbeda. Berikut ini penelitian relevan terhadap penelitian ini:

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Penerapan Sistem Merit Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Indonesia. <i>Journal of Innovation Research and Knowledge</i> , 2025. ¹⁹	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi di Indonesia sudah memiliki dasar hukum yang kuat sejak UU ASN, namun dalam praktiknya masih sering bersifat administratif dan prosedural. Fenomena jual beli jabatan, nepotisme, dan intervensi politik tetap terjadi karena lemahnya sanksi serta dominannya peran kepala daerah dalam menentukan jabatan strategis. Kondisi ini	Persamaan: Penelitian dalam artikel dan penelitian saya sama-sama membahas penerapan sistem merit dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan pendekatan yuridis normatif. Keduanya menyoroti bahwa sistem merit seringkali hanya berjalan secara administratif dan prosedural, sehingga praktik jual beli jabatan, nepotisme, dan intervensi politik masih sulit

¹⁹ La Ode Muhaimin Mardin, Faharudin, “Penerapan Sitem Merit Dalam Pengisian Jabtan Tinggi Pratama Di Indonesia” 4, no. 3 (2025): 173–78.

		membuat prinsip meritokrasi belum sepenuhnya efektif, sehingga diperlukan regulasi yang lebih tegas dan mekanisme pengawasan independen agar sistem merit benar-benar mampu mewujudkan birokrasi yang profesional dan akuntabel.	dihindari. Perbedaan: Pada ruang lingkup dan fokus. Artikel ini membahas penerapan sistem merit secara umum di Indonesia berdasarkan perkembangan regulasi, sedangkan penelitianmu lebih spesifik pada pengawasan pasca pembubaran KASN dengan studi kasus Perwali Pekalongan Nomor 47 Tahun 2022. Artikel ini menekankan lemahnya sanksi, sementara penelitianmu fokus pada kekosongan pengawasan independen dan efektivitas regulasi daerah dalam menjaga prinsip merit.
2	Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem merit di daerah masih cenderung	Persamaan : Hasil penelitian ini dan penelitian saya sama-sama membahas

	Nepotisme dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah. <i>Jurnal Kolaborasi Sains</i>, 2025.²⁰	administratif dan seremonial, sehingga praktik jual beli jabatan, nepotisme, dan intervensi politik tetap terjadi karena lemahnya sanksi tegas. Kepala daerah masih memegang pengaruh dominan dalam penentuan jabatan strategis, sehingga prinsip meritokrasi belum efektif mencegah KKN. Pasca melemahnya fungsi KASN, pengawasan internal seperti Inspektorat Daerah dinilai kurang kuat akibat keterbatasan kewenangan dan potensi konflik kepentingan. Oleh karena itu, penelitian merekomendasikan penguatan regulasi sanksi serta pembentukan mekanisme pengawasan yang lebih independen	kelemahan penerapan sistem merit di daerah yang masih rentan dipengaruhi praktik jual beli jabatan, nepotisme, dan intervensi politik. Keduanya juga menekankan pentingnya pengawasan yang kuat dan independen agar prinsip meritokrasi benar-benar efektif dalam menjaga profesionalitas ASN. Perbedaan : Penelitian ini lebih menyoroti praktik di lapangan seperti lemahnya sanksi, dominasi kepala daerah, dan keterbatasan Inspektorat Daerah dalam menjalankan pengawasan. Sedangkan penelitian saya
--	---	---	---

²⁰ Maisarah and Mirza Satria Buana, “Dilema Sistem Merit Sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme Dalam Pengisian Jabatan Di Pemerintahan Daerah,” *Sains, Jurnal Kolaboratif* 8, no. 5 (2025).

		di daerah untuk menjamin objektivitas dan akuntabilitas tata kelola ASN.	berfokus pada analisis normatif terhadap Perwali Pekalongan No. 47 Tahun 2022, dengan menilai sejauh mana regulasi daerah mampu menjaga prinsip merit pasca pembubaran KASN.
3	Reformulasi Pengaturan Dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Sebagai Pengawas Eksternal Dalam Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. <i>Jurnal Rechtsvinding</i> , 2022. ²¹	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembubaran KASN dalam RUU Perubahan UU ASN dinilai tidak tepat karena KASN berperan penting menjaga netralitas dan profesionalitas ASN, khususnya dalam pengawasan kode etik dan pengisian JPT. Adanya tumpang tindih kewenangan KemenPAN-RB dan BKN justru menimbulkan masalah efektivitas. Penelitian merekomendasikan agar KASN dipertahankan sekaligus diperkuat	Persamaan : Hasil penelitian ini dan penelitian saya sama-sama menyoroti pentingnya pengawasan sistem merit pasca pembubaran KASN. Keduanya menekankan bahwa ketiadaan lembaga independen berpotensi melemahkan objektivitas seleksi JPT dan membuka ruang intervensi politik, sehingga prinsip netralitas dan profesionalitas ASN menjadi terancam.

²¹ Barus, "Reformulasi Pengaturan Dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (Kasn) Sebagai Pengawas Eksternal Dalam Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara."

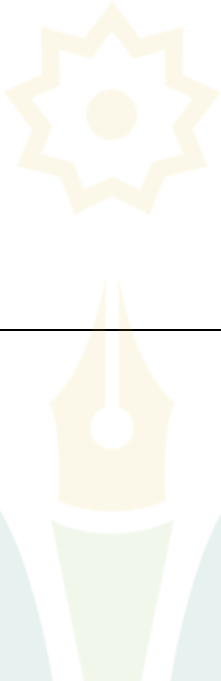
		funksinya hingga pengawasan manajerial ASN, guna mencegah intervensi politik dan praktik KKN dalam birokrasi.	Perbedaan : Penelitian tersebut lebih menekankan pada urgensi mempertahankan dan memperkuat KASN sebagai lembaga pengawas independen, sekaligus mengkritisi adanya tumpang tindih kewenangan antara KemenPAN-RB dan BKN. Sedangkan penelitian saya lebih fokus pada analisis normatif terhadap Perwali Pekalongan No. 47 Tahun 2022 sebagai regulasi daerah yang digunakan untuk mengatur mekanisme pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif setelah pembubaran KASN.
4	Looking At The Abolition Of The State Civil Apparatus Commission After The Revision Of The State Civil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghapusan KASN problematik karena minim partisipasi masyarakat dan	Persamaan : Keduanya sama-sama menyoroti persoalan pengawasan sistem merit pasca pembubaran KASN,

	Apparatus Law From The Perspective Of Fiqh Siyāsah. <i>Jurnal Trunojoyo</i> , 2024. ²²	menimbulkan kekhawatiran atas independensi pengawasan ASN, meskipun kewenangannya dialihkan ke BKN. Dalam konteks tahun politik, hal ini berpotensi mengganggu netralitas ASN. Penelitian juga mencatat inovasi berupa digitalisasi pengawasan melalui Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) serta menilai keputusan penghapusan KASN bertentangan dengan prinsip musyawarah dalam fiqh siyāsah karena kurang melibatkan masyarakat secara bermakna.	khususnya terkait independensi pengawasan dan risiko intervensi politik yang dapat mengganggu netralitas ASN. Perbedaan : Penelitian ini menekankan aspek partisipasi masyarakat, prinsip musyawarah dalam fiqh siyāsah, serta inovasi digitalisasi pengawasan melalui SBT. Sementara penelitian saya lebih fokus pada analisis normatif Perwali Pekalongan No. 47 Tahun 2022 sebagai instrumen regulasi daerah dalam menjaga sistem merit.
5	Tantangan Pelaksanaan Program Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi terbuka JPT Pratama di Kota Lhokseumawe tahun 2018	Persamaan : Kedua penelitian sama-sama menyoroti penerapan sistem merit

²² Makin, “Looking At The Abolition Of The State Civil Apparatus Commission After The Revision Of The State Civil Apparatus Law From The Perspective Of Fiqh Siyāsah.”

	(JPT) Pratama di Kota Lhokseumawe. <i>Jurnal Transparansi Publik (JTP)</i> , 2022. ²³	belum sepenuhnya mencerminkan sistem merit. Masih ditemukan intervensi politik, praktik suka dan tidak suka, serta penempatan ASN yang tidak sesuai kompetensi. Selain itu, partisipasi ASN rendah dan keterbatasan anggaran membuat proses seleksi kurang optimal	dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di pemerintah daerah. Keduanya juga menunjukkan bahwa meskipun aturan formal telah ada, implementasi sistem merit belum berjalan optimal karena masih dipengaruhi oleh intervensi politik, praktik non-objektif, dan lemahnya pengawasan. Selain itu, baik penelitian Abubakar maupun penelitian saya menekankan pentingnya mekanisme seleksi terbuka dan kompetitif untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dan akuntabel. Perbedaan :
--	--	--	--

²³ M Nazaruddin and M Abubakar, "Tantangan Pelaksanaan Program Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Di Kota Lhokseumawe," *Jurnal Transparansi Publik (JTP)* 2, no. 2 (2022): 90–97, <https://ojs.unimal.ac.id/jtp/article/view/8697%0Ahttps://ojs.unimal.ac.id/jtp/article/download/8697/4237>.

			Perbedaannya terletak pada ruang lingkup dan fokus penelitian. Penelitian Abubakar (2022) membahas praktik seleksi terbuka JPT Pratama di Kota Lhokseumawe tahun 2018, dengan menyoroti kendala teknis seperti intervensi politik, rendahnya partisipasi ASN, dan keterbatasan anggaran. Sementara penelitian saya fokus pada pengawasan sistem merit pasca pembubaran KASN dengan studi kasus Perwali Pekalongan Nomor 47 Tahun 2022. Jadi, penelitian Abubakar lebih menekankan hambatan implementasi di lapangan, sedangkan penelitianmu lebih menekankan implikasi regulasi dan ketiadaan
--	--	--	--

				lembaga independen pengawas setelah KASN dibubarkan
--	--	--	--	---

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024. Penelitian ini juga secara spesifik mengkaji implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan ASN di Pemerintah Kota Pekalongan, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang mengatur manajemen ASN, sistem merit, serta mekanisme pengawasan ASN setelah pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), dan menghubungkannya dengan kondisi nyata di lapangan²⁴. Pendekatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana prinsip meritokrasi diterapkan dalam praktik di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan hukum, yaitu:

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*): dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum positif yang mengatur sistem merit, manajemen ASN, dan struktur pengawasan ASN pasca pembubaran KASN, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, dan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024.
- b. Pendekatan kasus (*case approach*) digunakan untuk mengkaji secara mendalam penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Pendekatan ini dilakukan untuk melihat bagaimana norma-norma hukum yang mengatur sistem merit, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024, diimplementasikan dalam praktik manajemen kepegawaian daerah. Pendekatan kasus dalam penelitian ini difokuskan pada isu potensi praktik jual beli jabatan dalam promosi ASN sebagai indikator penyimpangan dari prinsip sistem merit. Melalui studi kasus tersebut, peneliti mengeksplorasi bagaimana mekanisme pengawasan

²⁴ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017).

dilakukan untuk mencegah intervensi non-merit dalam proses promosi, serta menilai apakah perubahan arsitektur pengawasan dari KASN kepada Kementerian PANRB dan BKN mempengaruhi konsistensi penerapan sistem merit, khususnya dalam aspek promosi, mutasi, dan evaluasi kinerja ASN di Pemerintah Kota Pekalongan.

- c. Pendekatan kualitatif adalah cara penelitian yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap suatu fenomena, peristiwa, atau gejala sosial melalui data deskriptif berupa kata-kata, narasi, atau dokumen, bukan angka dan statistik. Pendekatan ini bertujuan menggali makna, pandangan, dan pengalaman dari subjek yang diteliti secara holistik. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menelaah bagaimana pengawasan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara dijalankan di Pemerintah Kota Pekalongan setelah pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara. Melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen, peneliti berusaha memahami praktik nyata pengawasan, hambatan yang dihadapi, serta relevansinya dengan ketentuan hukum yang mengatur sistem merit.

3. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan dan Inspektorat Daerah Kota Pekalongan. Wawancara dilakukan dengan pejabat BKPSDM Kota Pekalongan yang menangani bidang promosi dan mutasi jabatan, yaitu Ibu Malihat Sholihah, S.K.M., M.H., untuk memperoleh informasi mengenai mekanisme promosi jabatan, penerapan sistem merit, serta pengawasan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara, yang kemudian didukung dengan diskusi terbatas bersama pegawai Inspektorat Daerah Kota Pekalongan terkait mekanisme pengawasan internal.

b. Bahan Hukum Sekunder

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- 3) Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 tentang Pengalihan Fungsi Pengawasan ASN
- 4) Surat Edaran MenPANRB Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Pengalihan Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Menejemen ASN
- 5) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi dilakukan selama kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan. Melalui kegiatan tersebut, peneliti memperoleh kesempatan untuk mengamati secara langsung praktik manajemen ASN, khususnya terkait penempatan pegawai, promosi jabatan, serta keterlibatan pegawai non-ASN dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Observasi difokuskan pada bagaimana pejabat menempati jabatan tertentu, mekanisme administratif yang digunakan, serta bentuk pengawasan internal terhadap proses penempatan jabatan. Pengamatan tersebut menjadi data awal untuk memahami implementasi sistem merit pasca pembubaran KASN di lingkungan Pemerintah Kota Pekalongan.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pejabat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekalongan yang menangani bidang promosi dan mutasi jabatan sebagai instansi yang berperan langsung dalam pengelolaan manajemen ASN Ibu Malihatus Sholihah, S.K.M, M.H. Melalui wawancara tersebut, peneliti menggali informasi mengenai mekanisme promosi jabatan,

penerapan sistem merit, serta bentuk pengawasan yang dilakukan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara.

Informasi pendukung melalui diskusi terbatas dengan pegawai di lingkungan Inspektorat Daerah terkait mekanisme pengawasan internal. Informasi tersebut digunakan sebagai data tambahan untuk memahami praktik pengawasan sistem merit di Pemerintah Kota Pekalongan. Hasil wawancara dan diskusi digunakan untuk memperkuat data lapangan terkait objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan ASN di daerah.

c. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai literatur yang relevan, meliputi peraturan perundang-undangan tentang manajemen ASN, kajian akademik terkait prinsip meritokrasi, artikel jurnal, dokumen hasil evaluasi KASN, serta dokumen resmi dari Pemerintah Daerah yang berkaitan dengan kebijakan manajemen SDM ASN. Peneliti juga akan mengkaji berita-berita resmi dan laporan BPK/BKN untuk memperkuat data sekunder yang mendukung penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data.

a. Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lapangan, dan wawancara Data yang dikumpulkan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai sejauh mana sistem merit masih diterapkan setelah pembubaran KASN.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan pemfokusan data yang telah dikumpulkan. Peneliti akan memilih data yang relevan dengan indikator-indikator meritokrasi, seperti objektivitas rekrutmen, transparansi promosi jabatan, dan akuntabilitas

pengawasan manajemen ASN. Data yang tidak berkaitan langsung dengan fokus penelitian akan disisihkan agar analisis menjadi lebih terarah.

c. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau diagram untuk mempermudah interpretasi dan pemahaman. Penyajian data akan menguraikan bagaimana kondisi faktual penerapan prinsip meritokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pekalongan, dilengkapi dengan analisis perbandingan antara kondisi ideal yang diamanatkan peraturan dengan realitas di lapangan.

d. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti akan merumuskan temuan-temuan utama mengenai konsistensi atau inkonsistensi penerapan prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN pasca pembubaran KASN.

Kesimpulan diambil berdasarkan pola-pola data yang muncul serta dikaitkan dengan teori dan regulasi yang berlaku. Kesimpulan ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas mengenai implikasi dari pembubaran KASN terhadap manajemen ASN di tingkat daerah.

e. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yang digunakan meliputi triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan, seperti pejabat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Inspektorat Daerah, serta dokumen terkait pelaksanaan sistem merit.

Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data hasil wawancara mengenai pengawasan sistem merit dalam

promosi jabatan ASN dibandingkan dengan dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, serta hasil observasi terhadap pelaksanaan proses seleksi jabatan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat diuji tingkat kredibilitasnya sehingga menghasilkan temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

H. Sistematika Penulisan

Terdapat lima bab dalam sistematika penulisan penelitian ini, di mana setiap bab terdiri atas beberapa sub bagian yang bertujuan agar penelitian ini dapat lebih tertata dengan terstruktur.

BAB I Pendahuluan, bagian ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, serta sistematika.

BAB II Landasan Teoritis, berisi tentang teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, antara lain: Teori Sistem Merit serta Teori Pengawasan

BAB III Hasil Penelitian, berisi tentang pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024.

BAB IV Pembahasan, berisi tentang analisis implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan ASN di Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara.

BAB V Penutup, berisi penutup yang mencakup mengenai kesimpulan dan saran sebagai penutup dari hasil

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 mengalami perubahan dari pengawasan eksternal independen menjadi pengawasan administratif dalam lingkup eksekutif. Kewenangan pengawasan yang dialihkan kepada Kementerian PANRB dan Badan Kepegawaian Negara menyebabkan berkurangnya independensi pengawasan karena fungsi pengawasan tidak lagi dilakukan oleh lembaga yang terpisah dari pembuat kebijakan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 menegaskan pentingnya pengawasan yang independen untuk menjaga netralitas dan profesionalitas ASN, sehingga pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran KASN masih memerlukan penguatan mekanisme pengawasan yang menjamin prinsip checks and balances.

Implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan ASN di Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran KASN tetap berjalan melalui mekanisme pengawasan internal dan administratif. Namun, pengawasan tersebut lebih menitikberatkan pada kepatuhan prosedur dan belum mencakup pengawasan substantif terhadap objektivitas proses seleksi jabatan. Kondisi ini menyebabkan pengawasan sistem merit belum sepenuhnya menjamin penerapan prinsip objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam promosi jabatan ASN. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan yang lebih independen dan jelas agar implementasi sistem merit dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Pekalongan dapat berjalan secara optimal.

B. Saran

1. Berdasarkan pengaturan pengawasan sistem merit pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024, pemerintah perlu memperjelas pembagian kewenangan pengawasan antara Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian PANRB agar tidak terjadi tumpang tindih maupun kekosongan pengawasan. Pengaturan tersebut sebaiknya tidak hanya menekankan pada pengawasan administratif, tetapi juga mencakup pengawasan substantif terhadap objektivitas promosi jabatan, kesesuaian kompetensi, serta penerapan prinsip sistem merit. Selain itu, perlu dibentuk mekanisme pengawasan yang lebih independen melalui pelibatan unsur profesional eksternal atau akademisi guna menjaga prinsip objektivitas, transparansi, dan checks and balances dalam pengawasan sistem merit pasca perubahan kelembagaan pengawas.
2. Berdasarkan implementasi pengawasan sistem merit dalam promosi jabatan ASN di Pemerintah Kota Pekalongan pasca pembubaran Komisi Aparatur Sipil Negara, pemerintah daerah perlu memperkuat peran pengawasan internal, khususnya Inspektorat Daerah, dalam memastikan seluruh tahapan promosi jabatan dilaksanakan sesuai prinsip sistem merit. Selain itu, transparansi proses seleksi perlu ditingkatkan melalui publikasi tahapan seleksi, kriteria penilaian, dan hasil seleksi secara terbuka. Pelibatan unsur profesional independen atau akademisi dalam panitia seleksi juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan guna menjaga objektivitas, akuntabilitas, serta mencegah intervensi non-merit dalam pengisian jabatan, sehingga implementasi pengawasan sistem merit di Pemerintah Kota Pekalongan tetap berjalan efektif pasca perubahan mekanisme pengawasan secara nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Denhardt, Janet V., dan Robert B. Denhardt. *The New Public Service: Serving, Not Steering*. New York: Routledge, 2015.
- Dwiyanto, Agus. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Dwiyanto, Agus. *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017.
- Effendi, Sofian. *Reformasi Birokrasi dan Good Governance*. Jakarta: LAN Press, 2013.
- Frederickson, H. George. *The Spirit of Public Administration*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- Halim. *Sistem Merit dalam Perspektif Perbandingan Hukum Kepegawaian Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Keban, Yermias T. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media, 2008.
- Kumorotomo, Wahyudi. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Nugroho, Riant. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014.
- Oktavia, Cicik Nurliyo Intan, dan Sholikul Hadi. *Penerapan Sistem Merit di Lingkungan ASN*. Yogyakarta: Bildung, 2025.
- Osborne, David, dan Ted Gaebler. *Reinventing Government*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1992.

- Peters, B. Guy. *The Politics of Bureaucracy*. London: Routledge, 2010.
- Pollitt, Christopher, dan Geert Bouckaert. *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University Press, 2017.
- Prasojo, Eko. *Reformasi Birokrasi Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Rosenbloom, David H., Robert S. Kravchuk, dan Richard M. Clerkin. *Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector*. New York: McGraw-Hill, 2014.
- Rudito, Bambang, dkk. *Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Sedarmayanti. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- Stillman, Richard J. *Public Administration: Concepts and Cases*. Boston: Cengage Learning, 2010.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori & Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Terry, George R., dan Leslie W. Rue. *Principles of Management = Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Thoha, Miftah. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Winarno, Budi. *Etika Birokrasi dan Manajemen Aparatur Negara*. Yogyakarta: CAPS, 2014.

Artikel Ilmiah

- Annafi, Safrida, dan Stephani Aprilia Zandrato. "Analisis Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen dan Promosi Jabatan ASN dengan Pendekatan SWOT terhadap Tantangan dan Strategi Penguatan Meritokrasi di Indonesia." *Integrative Perspectives of Social and Science Journal* 2, no. 2 (2025): 2867.

- Arifin, Rosa Adelia, Salsabella Vanisa Putri, Devita Putri, Anggita Yuniar, dan Grace Oktavia. "Kontrol dan Keseimbangan Antarlembaga Negara melalui Kajian terhadap Prinsip Checks and Balances di Indonesia." *Jurnal Hukum Progresif* 7, no. 11 (2024): 159–65.
- Awaluddin, A. "Dilema Penegakan Hukum Netralitas ASN dalam Pilkada di Kabupaten Dompu Pasca UU ASN 2023." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial* (2026).
- Ayu, L. "Pengembangan Sistem Merit Berbasis Pengawasan Multi-Stakeholder dan Pemantauan Berbasis AI untuk Meningkatkan Kedisiplinan ASN." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika* (2025).
- Barus, Sonia Ivana. "Reformulasi Pengaturan dan Penguatan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai Pengawas Eksternal dalam Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 11, no. 2 (2022): 283–97.
- Buana, M. S. "Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah." *Jurnal Kolaboratif Sains* (2025).
- Chairiah, A., S. Ariski, A. Nugroho, et al. "Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia." *Jurnal Borneo Administrator* (2020).
- Daniarsyah, Dida. "Penerapan Sistem Merit dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi ASN." *Civil Service* 11, no. 2 (2017): 39–47.
- Edyanto, dan Asmadiano. "Implementasi Merit System dalam Tata Kelola Birokrasi." *Jurnal Governance and Politics (JGP)* 5, no. 2 (2025): 12–18.
- Harahap, Nurmalita Ayuningtyas. "Penguatan Kedudukan dan Peran Komisi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Reformasi

- Birokrasi.” *Jurnal Panorama Hukum* 1, no. 2 (2016): 83.
- Indra Kristian, Aulia Fitriani Rahma, Bayu Nugraha, dan Cinta Amalia Putri. “Transparansi dan Akuntabilitas dalam Perspektif Kinerja Pemerintah Daerah.” *Jurnal Dialektika* 18, no. 3 (2020): 11–22.
- Intan Nur’Aini, Karmila Nuralifah Kadir, Nadyya Dwi Wulandari, Aqila Fayyaza Ghafur, dan Farel Ananda Rizqi. “Lembaga Independen Pengawas ASN: Langkah Maju Reformasi atau Beban Baru Kelembagaan Negara.” *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, dan Pemerintahan* 2, no. 4 (2025): 142–51.
- Ismail, N. “Merit System dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara.” *Al-Adl: Jurnal Hukum* (2019).
- Katharina, R. “Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara: Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara.” *Spirit Publik* (2018).
- Lingga Abi Rahman, Jeora Nitysa Aprily, Muhammad Faishal Fadhlurrahman, Nurul, Rani Komalasari, dan Muhammad Luthfi Setiarno Putera. “Sistem Pengawasan dan Perlindungan Hukum dalam Tata Kelola Administrasi Negara.” *Presidensial: Jurnal Hukum, Administrasi Negara, dan Kebijakan Publik* 1, no. 4 (2024): 306–12.
- Maisarah, dan Mirza Satria Buana. “Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah.” *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 5 (2025).
- Maysura, N. A. “Peran Sistem Merit dalam Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tantangan dan Solusi dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara.” *Mendapo: Journal of Administrative* (2025).
- Nazaruddin, M., dan M. Abubakar. “Tantangan Pelaksanaan Program Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di

Kota Lhokseumawe.” *Jurnal Transparansi Publik* 2, no. 2 (2022): 90–97.

Putri, Meysa Sivia, dan Zulfa Harirah. “Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.” *JPALG* 7, no. 1 (2023): 19–32.

Ridwan, I., O. Sukmana, dan W. Wahyudi. “Implementasi Sistem Merit dan Realitas Pertukaran Sosial: Analisis Kritis Proses Seleksi Pejabat Daerah di Indonesia.” *Innovative: Journal of Social* (2024).

Rizke, Dian, Siti Osa Kosassy, Syamsu Jamaris, dan Daniel Jusari. “Evaluasi Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Publik.” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 8, no. 1 (2025): 2010–15.

Rosmiati, Mia, Asep Sumaryana, A. D. Saefullah, dan Ahmad Buchari. “Rekrutmen Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.” *Jurnal Administrasi Publik* 9, no. 2 (2019): 228–43.

Roza, Nelfa, M. Sufyarma, Syahril, dan Irsyad. “Penerapan Sistem Merit ASN untuk Mewujudkan Good Governance pada Kabupaten Pasaman Barat.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021): 7342–50.

Sabaruddin, Abdul, dan Puji Prio Utomo. “Pelaksanaan Promosi Jabatan Berdasarkan Merit Sistem.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 8 (2021): 248–58.

Sefullah, A., A. M. Fahmal, dan M. F. Said. “Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan.” *Kalabbirang Law Journal* (2020).

Suryanto, A., dan M. Darto. “Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik di Lembaga Administrasi Negara.” *Jurnal Borneo Administrator* (2020).

Wilson, Woodrow. "The Study of Administration." *Political Science Quarterly* 2, no. 2 (1887): 197–222.

Peraturan

Indonesia, Republik. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2014.

Indonesia, Republik. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2014.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 121/PUU-XXII/2024 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2024.

Pemerintah Indonesia. *Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN*. Jakarta: Kementerian PANRB, 2024.

Presiden Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2023.

Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2016.

Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2017.

Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Pemerintah Republik

Indonesia, 2017.

Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia, 2008.

Berita Online

Hanafi, Lutfi. “Muncul Dugaan Jual Beli Jabatan Di PDAM Kota Pekalongan.” *metro pekalongan*, 2024. <https://metropekalongan.jawapos.com/hukum-kriminal/2265231008/muncul-dugaan-jual-beli-jabatan-di-pdam-kota-pekalongan?page=2>.

Pekalongan, tim komunikasi publik Kota. “Pemkot Pekalongan Sabet Anugerah Meritokrasi 2023 Kategori Sangat Baik.” *pemerintah kota pekalongan*, 2023. <https://pekalongankota.go.id/berita/pemkot-pekalongan-sabet-anugerah-meritokrasi-2023-kategori-sangat-baik.html>.

Rabban, Aletheia. “Meritokrasi: Pengertian, Sejarah, Kelebihan, Kekurangan, Negara, Dan Penerapannya Di Indonesia,” n.d. <https://www.sosial79.com/2022/11/meritokrasi-pengertian-sejarah.html>.

Redaksi. “Kinerja Luar Biasa: Pemkot Pekalongan Sabet Predikat Sangat Baik Dalam Anugerah Meritokrasi.” *KATA PANTURA*, 2025. <https://katapantura.id/kinerja-luar-biasa-pemkot-pekalongan-sabet-predikat-sangat-baik-dalam-anugerah-meritokrasi/>.

Riau, Pemerintah Provinsi Kepulauan. “Menteri Tjahjo: Pembubaran Lembaga Untuk Penyederhanaan Birokrasi, Bukan Efisiensi Anggaran.” *kepriprov*, 2020. <https://kepriprov.go.id/berita/pemprov-kepri/menteri-tjahjo-pembubaran-lembaga-untuk-penyederhanaan-birokrasi-bukan-efisiensi-anggaran>