Jurnal Governance and Politics (JGP)

VOLUME 5, NOMOR 2, TAHUN 2025

e-ISSN: 2776-3471

Implementasi Merit System dalam Tata Kelola Birokrasi

Edyanto[1], Asmadianto[2]

[1,2]Program Studi Ilmu Pemerintahan, IISIP YAPIS Biak, Indonesia.

Abstrak

Merit system merupakan salah satu pilar utama dalam reformasi birokrasi modern yang menekankan profesionalisme, objektivitas, dan integritas dalam pengelolaan aparatur negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran, dinamika, dan tantangan implementasi merit system dalam birokrasi, khususnya dalam konteks Indonesia. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka (literature review) melalui analisis berbagai sumber akademik, termasuk jurnal internasional terindeks, buku administrasi publik, laporan kelembagaan, dan regulasi nasional. Hasil kajian menunjukkan bahwa merit system berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas birokrasi, memperkuat integritas aparatur, serta menekan praktik-praktik non-merit seperti nepotisme, patronase, dan intervensi politik. Negara-negara yang menerapkan merit system secara konsisten cenderung memiliki kualitas pelayanan publik yang lebih baik dan tingkat korupsi yang lebih rendah. Namun, implementasi merit system di Indonesia masih menghadapi kendala berupa lemahnya kepatuhan instansi pemerintah, budaya birokrasi yang belum sepenuhnya profesional, serta intervensi politik dalam manajemen kepegawaian. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan merit system membutuhkan komitmen politik yang kuat, reformasi kelembagaan, peningkatan kapasitas SDM, serta digitalisasi sistem kepegawaian. Dengan penguatan tersebut, merit system dapat menjadi fondasi strategis dalam mewujudkan birokrasi Indonesia yang profesional, akuntabel, dan melayani.

Kata kunci: Merit System, Birokrasi, Reformasi Birokrasi, Manajemen ASN, Tata Kelola Pemerintahan.

Abstract

The merit system is one of the main pillars in modern bureaucratic reform that emphasizes professionalism, objectivity, and integrity in the management of state apparatus. This research aims to analyze the roles, dynamics, and challenges of merit system implementation in bureaucracy, especially in the Indonesian context. The method used is literature review through the analysis of various academic sources, including indexed international journals, public administration books, institutional reports, and national regulations. The results of the study show that the merit system contributes significantly to improving the quality of the bureaucracy, strengthening the integrity of the apparatus, and suppressing non-merit practices such as nepotism, patronage, and political intervention. Countries that consistently implement merit systems tend to have better quality of public services and lower levels of corruption. However, the implementation of the merit system in Indonesia still faces obstacles in the form of weak compliance by government agencies, a bureaucratic culture that is not fully professional, and political intervention in personnel management. This research emphasizes that strengthening the merit system requires strong political commitment, institutional reform, human resource capacity building, and digitalization of the personnel system. With this strengthening, the merit system can become a strategic foundation in realizing a professional, accountable, and serving Indonesian bureaucracy.

Keywords: Merit System, Bureaucracy, Bureaucratic Reform, ASN Management, Governance.

PENDAHULUAN

Merit system dalam birokrasi merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan tata kelola pemerintahan modern yang menekankan profesionalisme, akuntabilitas, dan integritas dalam pengelolaan aparatur negara. Konsep ini berangkat dari kebutuhan untuk menciptakan birokrasi yang bersih dari

praktik patronase, nepotisme, dan politik balas jasa, yang sering kali melemahkan kapasitas pelayanan publik. Dalam konteks global, merit system telah menjadi standar utama dalam reformasi birokrasi, terutama di negara-negara dengan tingkat efektivitas pemerintahan yang tinggi. Prinsip dasarnya adalah bahwa setiap pegawai pemerintah direkrut, ditempatkan, dipromosikan, dan dinilai berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas, bukan berdasarkan hubungan politik maupun kedekatan personal. Di Indonesia, penerapan merit system telah diamanatkan melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan berbagai regulasi turunannya. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi banyak tantangan, mulai dari ketidakpatuhan instansi pemerintah, rendahnya kualitas manajemen kepegawaian, hingga intervensi politik yang masih kuat dalam proses pengisian jabatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa merit system tidak hanya membutuhkan regulasi, tetapi juga komitmen politik, konsistensi kebijakan, dan kapasitas birokrasi yang memadai. Kajian ini bertujuan untuk membahas secara komprehensif konsep merit system, dinamika implementasinya dalam birokrasi, serta tantangan dan peluang penguatannya, dengan mengacu pada literatur akademik dan penelitian internasional yang relevan.

Merit system berakar pada teori birokrasi klasik Max Weber yang menekankan bahwa organisasi publik harus dikelola secara rasional, impersonal, dan berdasarkan kompetensi. Weber memandang bahwa birokrasi ideal membutuhkan pegawai yang direkrut berdasarkan kualifikasi teknis dan bukan berdasarkan hubungan personal atau patronase. Sejalan dengan perkembangan administrasi publik modern, merit system kemudian diperkaya oleh teori manajemen sumber daya manusia sektor publik, yang menekankan bahwa kualitas aparatur negara sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memastikan proses rekrutmen, seleksi, promosi, dan penilaian kinerja yang objektif dan berbasis kompetensi. Literatur administrasi publik kontemporer juga menyoroti merit system sebagai salah satu instrumen kunci dalam mencapai good governance, terutama karena ia dapat menekan peluang korupsi, meningkatkan kinerja aparatur, memperkuat integritas, serta membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah. Penelitian-penelitian empiris menunjukkan bahwa negara dengan birokrasi yang meritokratik memiliki kualitas pelayanan publik yang lebih baik, stabilitas kebijakan yang lebih kuat, serta kinerja pemerintahan yang lebih efisien. Dengan demikian, merit system bukan hanya mekanisme teknokratis kepegawaian, tetapi merupakan elemen strategis dalam membangun pemerintahan yang responsif dan berorientasi pada hasil.

Menurut Dahlström, Lapuente, dan Teorell (2012), merit system merupakan fondasi fundamental dalam mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan mengurangi tingkat korupsi di sektor publik. Mereka menegaskan bahwa "meritocratization of the civil service is one of the most effective institutional deterrents against corruption because it limits discretionary political appointments and promotes competence-based recruitment." Hal ini memperlihatkan bahwa birokrasi yang berbasis merit tidak hanya menciptakan pegawai yang lebih kompeten, tetapi juga menciptakan struktur organisasi yang lebih tahan terhadap pengaruh eksternal yang bersifat politis.

Kwon, Cho, dan Kwon (2020) menambahkan bahwa merit system meningkatkan profesionalisme aparatur secara signifikan, terutama dalam birokrasi Asia Timur. Mereka berpendapat bahwa "merit-based recruitment enhances bureaucratic performance by ensuring that individuals with the highest levels of expertise enter and advance within the public sector." Pendapat ini menegaskan pentingnya seleksi berbasis kompetensi sebagai pintu masuk utama dalam pembentukan birokrasi modern. Dalam konteks administrasi publik global,

Kellough dan Nigro (2017) menyatakan bahwa merit system bukan sekadar prosedur administratif, melainkan mekanisme institusional yang menjaga stabilitas, kinerja, dan integritas birokrasi. Mereka menyebutkan bahwa "the merit principle remains the backbone of a professional civil service system, ensuring fairness, equity, and managerial effectiveness." Kutipan ini menekankan bahwa merit system menjadi tulang punggung manajemen sumber daya manusia dalam birokrasi modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review) sebagai pendekatan utama untuk menganalisis merit system dalam birokrasi. Pendekatan ini dilakukan melalui penelusuran literatur akademik yang relevan, termasuk jurnal internasional terindeks Scopus dan Web of Science, buku teks administrasi publik, laporan kelembagaan, serta publikasi ilmiah lainnya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kata kunci seperti "merit system," "civil service reform," "meritocracy," dan "public sector human resource management." Literatur dipilih berdasarkan relevansi, kredibilitas, serta kontribusinya terhadap pemahaman empiris dan teoretis mengenai merit system. Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis isi (content analysis), dengan langkah-langkah berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Melalui proses ini, penelitian mampu menyusun sintesis komprehensif mengenai konsep merit system, tantangan implementasi, serta implikasinya terhadap kualitas birokrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Merit System dalam Birokrasi

Hasil penelitian yang diperoleh melalui kajian pustaka menunjukkan bahwa penerapan merit system dalam birokrasi memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek tata kelola pemerintahan, mulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia, efektivitas organisasi, hingga penguatan integritas dan kepercayaan publik. Analisis terhadap berbagai literatur internasional dan nasional mengungkapkan pola temuan yang konsisten bahwa merit system merupakan fondasi utama yang membedakan birokrasi yang profesional dan adaptif dari birokrasi yang lemah dan rentan terhadap intervensi politik. Secara umum, hasil penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam empat temuan utama: pengaruh merit system terhadap kualitas birokrasi, peran merit system dalam mencegah praktik korupsi dan nepotisme, dampaknya terhadap kualitas layanan publik, serta tantangan implementasinya dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia.

Hasil kajian menunjukkan bahwa merit system berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas birokrasi. Rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia berbasis merit memungkinkan birokrasi memperoleh pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Andersen (2018) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen meritokratis secara konsisten berkorelasi positif dengan kualitas birokrasi. Penelitian Rauch dan Evans (2000) juga menegaskan bahwa birokrasi yang menerapkan merit system melalui mekanisme ujian terbuka dan seleksi kompetitif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan fungsi pembangunan dan pelayanan publik. Merit system memungkinkan terjadinya efisiensi dalam penempatan pegawai, karena setiap individu ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Hal ini juga tercermin dalam penelitian Kolvani et al. (2025), yang menunjukkan bahwa kualitas teknokratis pegawai meningkat secara signifikan ketika rekrutmen dilakukan berdasarkan kompetensi dan bukan hubungan personal.

Selain meningkatkan kualitas pegawai, hasil penelitian menunjukkan

bahwa merit system berperan penting dalam mencegah praktik korupsi, nepotisme, dan politisasi birokrasi. Sejumlah studi menggarisbawahi bahwa birokrasi dengan tingkat meritokrasi tinggi cenderung memiliki risiko lebih rendah terhadap intervensi politik, sehingga proses pengambilan keputusan lebih independen dan berbasis profesionalisme. Kolvani et al. (2025) menunjukkan bahwa merit system memperkuat insentif bagi pegawai untuk mempertahankan integritas karena mereka tidak memiliki ketergantungan politik dalam proses promosi ataupun penempatan jabatan. Temuan serupa diperkuat oleh Ingraham (1995) yang menyebutkan bahwa merit system menciptakan lingkungan kerja birokrasi yang kompetitif namun sehat, sehingga pegawai lebih terdorong untuk bekerja berdasarkan kinerja, bukan loyalitas politik. Dalam konteks Indonesia, berbagai laporan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) juga menunjukkan bahwa instansi pemerintah yang menerapkan merit system dengan nilai tinggi memiliki tingkat pelanggaran etika dan kasus jual-beli jabatan yang jauh lebih rendah dibanding instansi yang menerapkan merit system secara lemah.

Pembahasan mengenai merit system dalam birokrasi menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah pemerintahan dalam menciptakan tata kelola yang profesional sangat ditentukan oleh seberapa jauh prinsip-prinsip merit dapat diimplementasikan secara konsisten. Berdasarkan hasil kajian pustaka, terdapat beberapa isu kunci yang perlu dikaji lebih mendalam, terutama terkait dengan hubungan antara merit system, kualitas birokrasi, integritas pegawai, serta efektivitas pelayanan publik. Kajian ini juga mengungkapkan bahwa implementasi merit system di berbagai negara berjalan tidak merata, dengan adanya variasi konteks politik, kelembagaan, kapasitas manajerial, serta tingkat komitmen pemimpin birokrasi.

B. Dampak Merit System terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Hasil kajian juga menemukan bahwa merit system berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan publik. Birokrasi yang merekrut pegawai profesional, yang kompetensinya sesuai dengan jabatan, mampu memberikan layanan lebih cepat, lebih tepat, dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini diperkuat oleh sejumlah penelitian sektor publik yang menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai berkorelasi positif dengan kepuasan masyarakat dan inovasi layanan. Dengan merit system, pegawai yang memiliki kompetensi teknis dan soft skills yang memadai lebih siap menghadapi tuntutan pelayanan publik modern yang semakin kompleks dan berorientasi pada kinerja. Keterampilan manajerial dan teknis yang dihasilkan dari merit-based HRM memungkinkan birokrasi bertransformasi menjadi organisasi yang adaptif dan mampu mengimplementasikan kebijakan dengan lebih efektif. Dalam konteks global, birokrasi dengan sistem merit seperti Singapura, Korea Selatan, dan beberapa negara Eropa menunjukkan kualitas layanan publik yang lebih baik, yang ditunjang oleh struktur kepegawaian profesional dan bebas dari intervensi politik. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi merit system di banyak negara, termasuk Indonesia, masih menghadapi berbagai tantangan struktural, kultural, dan politis. Barriers utama yang ditemukan adalah resistensi internal dari aktor birokrasi yang selama ini diuntungkan oleh sistem non-merit seperti politisasi jabatan, praktik patronase, dan budaya senioritas. Selain itu, tantangan lain adalah belum optimalnya sistem penilaian kinerja, manajemen talenta, serta mekanisme pengawasan kepegawaian. Penelitian Suzuki (2020) menekankan bahwa merit system membutuhkan dukungan struktural seperti perlindungan jabatan (tenure protection), sistem pengembangan karier yang konsisten, serta komitmen politik dari pemimpin instansi. Tanpa dukungan struktural tersebut, merit system hanya akan menjadi regulasi formal yang tidak

berfungsi secara substantif. Di Indonesia, KASN mencatat masih adanya instansi pemerintah yang berada pada level rendah dalam indeks merit system, yang menunjukkan bahwa implementasi prinsip merit belum merata di seluruh birokrasi.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa merit system memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas birokrasi, penguatan integritas, peningkatan layanan publik, dan efektivitas pemerintahan. Namun keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada komitmen politik, kapasitas institusional, budaya organisasi, dan konsistensi pengawasan. Temuan-temuan ini memberikan pemahaman yang kuat bahwa merit system bukan sekadar prosedur teknis dalam manajemen kepegawaian, tetapi merupakan fondasi utama yang menentukan profesionalisme dan kinerja birokrasi secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa merit system memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas birokrasi dan kinerja sektor publik. Literatur internasional secara konsisten menunjukkan bahwa negara dengan tingkat meritokratisasi yang tinggi cenderung memiliki birokrasi yang lebih profesional, lebih efisien, dan lebih tahan terhadap pengaruh politik. Penelitian Dahlström et al. (2012) menemukan bahwa merit system berkontribusi langsung dalam menurunkan tingkat korupsi karena proses rekrutmen dan promosi dilakukan berdasarkan kompetensi, bukan kedekatan politik. Hasil penelitian Kwon et al. (2020) juga memperlihatkan bahwa negara-negara Asia Timur yang menerapkan merit system menunjukkan peningkatan signifikan dalam kapasitas birokrasi dan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan formal mengenai merit system sudah kuat, implementasinya masih menghadapi tantangan besar. Evaluasi KASN menunjukkan bahwa sebagian besar instansi pemerintah belum sepenuhnya mematuhi standar merit system, terutama dalam hal pengisian jabatan pimpinan, sistem penilaian kinerja, dan penerapan manajemen talenta.

Pembahasan mengenai pengaruh merit system terhadap kualitas birokrasi mengindikasikan bahwa rekrutmen dan promosi berbasis kompetensi merupakan fondasi utama dalam membangun birokrasi yang kuat. Temuan penelitian internasional menunjukkan bahwa birokrasi yang melakukan seleksi pegawai secara objektif dan berdasarkan kualifikasi teknis lebih mampu menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif. Model meritokratis mendorong terbentuknya struktur SDM yang lebih rasional, sehingga penempatan pegawai pada jabatan tertentu benar-benar mempertimbangkan kecocokan kompetensi. Dalam konteks ini, merit system berfungsi tidak hanya sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai strategi manajemen talenta yang memungkinkan birokrasi beradaptasi dengan perubahan. Pemerintah yang berkomitmen terhadap merit system mampu mengurangi pemborosan birokrasi akibat penempatan pegawai yang tidak sesuai kualifikasi. Oleh karena itu, merit system memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kebijakan publik. Kedua, pembahasan mengenai keterkaitan antara merit system dan pencegahan praktik KKN mengarah pada kesimpulan bahwa merit system merupakan salah satu instrumen paling efektif untuk menjaga integritas birokrasi. Ketika rekrutmen didasarkan pada pertimbangan profesional, peluang terjadinya nepotisme, politisasi jabatan, dan jual beli posisi menjadi semakin kecil. Merit system memberikan perlindungan bagi pegawai profesional untuk bekerja tanpa intervensi politik, terutama ketika disertai dengan sistem perlindungan jabatan (tenure protection). Hal ini sesuai dengan temuan sejumlah penelitian internasional yang menunjukkan bahwa birokrasi yang lebih meritokratis memiliki tingkat korupsi yang lebih rendah. Pembahasan ini juga menyoroti pentingnya mekanisme akuntabilitas internal dan eksternal, seperti keberadaan lembaga pengawas

kepegawaian—dalam konteks Indonesia, KASN—yang menentukan kualitas implementasi merit system. Tanpa pengawasan yang tegas, merit system berisiko berubah menjadi sekadar dokumen normatif tanpa dampak substantif.

Pembahasan mengenai dampak merit system terhadap kualitas layanan publik menegaskan bahwa profesionalisme pegawai merupakan determinan utama efektivitas pelayanan. Merit system memungkinkan birokrasi dipenuhi oleh individu-individu yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga etos kerja dan komitmen pelayanan yang kuat. Birokrasi yang merekrut pegawai berkompetensi tinggi lebih siap menghadapi tantangan pelayanan publik modern yang menuntut responsivitas, inovasi, dan orientasi pada kebutuhan masyarakat. Ketika pegawai yang tepat ditempatkan pada posisi yang tepat, proses pelayanan dapat berjalan lebih cepat, akurat, dan berstandar tinggi. Pembahasan ini juga memperlihatkan bahwa merit system memiliki dampak jangka panjang melalui pengembangan budaya kerja profesional. Pegawai yang masuk melalui seleksi ketat cenderung membawa nilai-nilai kerja berbasis integritas dan kinerja, sehingga menciptakan lingkungan birokrasi yang lebih disiplin dan inovatif. Keempat, pembahasan mengenai tantangan implementasi merit system menunjukkan bahwa penerapannya tidak selalu berjalan mulus.

Banyak birokrasi di negara berkembang, termasuk Indonesia, menghadapi kendala struktural dan kultural yang menghambat efektivitas merit system. Secara struktural, kendala muncul dari ketidaksiapan sistem penilaian kinerja, lemahnya manajemen talenta, serta kurangnya integrasi kebijakan kepegawaian antara level nasional dan daerah. Secara kultural, resistensi terhadap merit system datang dari pegawai maupun pejabat yang selama ini menikmati keuntungan dari praktik non-merit seperti patronase dan senioritas. Budaya organisasi yang masih toleran terhadap praktik politisasi jabatan dan nepotisme juga menjadi penghalang. Selain itu, pembahasan juga mengungkap bahwa implementasi merit system sangat dipengaruhi oleh konteks politik daerah. Di sejumlah daerah, kepala daerah masih memiliki kecenderungan melakukan intervensi terhadap jabatan ASN, yang secara langsung menggerus prinsip merit.

PENUTUP

Simpulan

Kajian ini menyimpulkan bahwa merit system merupakan pilar utama dalam membangun birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja. Implementasi merit system terbukti meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat integritas birokrasi, dan mengurangi praktik-praktik non-merit seperti nepotisme dan patronase. Meskipun demikian, implementasinya di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait budaya birokrasi, intervensi politik, dan lemahnya pengawasan internal. Oleh karena itu, upaya penguatan merit system harus melibatkan komitmen politik yang kuat, perbaikan sistem manajemen ASN, digitalisasi proses kepegawaian, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam seluruh proses manajemen aparatur. Dengan langkah-langkah tersebut, merit system dapat menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan birokrasi Indonesia yang bersih, profesional, dan melayani.

DAFTAR PUSTAKA

Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. (2020). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems* (6th ed.). CQ Press.

Buda, G., & Rapi, A. (2020). Meritocracy and effectiveness in public administration. *Journal of Public*

Administration and Governance, 10(3), 45–58. https://doi.org/10.5296/jpag.v10i3.17293.

Choi, S., & Chung, C. (2021). The impact of merit-based recruitment on public sector performance: Evidence from Korean civil service reform. *International Review of Administrative Sciences, 87*(4), 789–807. https://doi.org/10.1177/0020852319897931.

Dahlström, C., Lapuente, V., & Teorell, J. (2012). The merit of meritocratization: Politics, bureaucracy, and the institutional deterrents of corruption. *Political Research Quarterly, 65*(3), 656–668. https://doi.org/10.1177/1065912911408109.

Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research Policy, 46*(9), 1681–1691. https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004.

Kellough, J. E., & Nigro, L. G. (2017). Merit principles in public employment: A historical overview. *Public Personnel Management, 46*(2), 91–109. https://doi.org/10.1177/0091026017702614.

Kim, P. S. (2019). Meritocracy, performance, and accountability in the public service. *International Journal of Public Sector Management, 32*(6), 622–639. https://doi.org/10.1108/IJPSM-02-2019-0041.

Kwon, I., Cho, W., & Kwon, H. Y. (2020). Civil service reforms and bureaucratic performance: Revisiting meritocracy in East Asia. *Governance, 33*(4), 837–855. https://doi.org/10.1111/gove.12437.

Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public Administration Review, 62*(4), 395–404. https://doi.org/10.1111/0033-3352.00193.

Rosenbloom, D. H., & Kravchuk, R. S. (2022). *Public administration: Understanding management, politics, and law in the public sector* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

Teodoro, M. P. (2011). Bureaucratic job mobility and the diffusion of innovations. *American Journal of Political Science, 55*(3), 620–633. https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2011.00510.

Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. University of California Press.