



NEPOTISME DI SEGALA DIMENSI: KETIKA KONEKSI MENGALAHKAN KOMPETENSI

Nurhafifah^{1*}, Radina Raulia Runy², Muhammad Haikal³, Levina⁴, Muhammad Taqiyudin Mubarak Ainun Najma⁵, Jayisy Miftah Faridz⁶, Dadi Mulyadi Nugraha⁷

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

⁷ Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

Corresponding Author: septianinurhafifah@student.upi.edu*

Abstract: Nepotism is a form of abuse of power that remains prevalent in various sectors of life, including government, education, employment, law, and healthcare. This practice prioritizes personal relationships and kinship over competence, performance, and professionalism, thereby contradicting the principles of justice and meritocracy. This study aims to analyze the phenomenon of nepotism from social and legal perspectives and to examine its impacts on individuals and the social system. The research employs a qualitative method using a descriptive approach. Primary data were obtained through semi-structured interviews with victims of nepotism, while secondary data were collected through literature studies of laws, academic journals, and relevant theoretical frameworks. The findings indicate that nepotism causes social injustice, psychological harm to victims, a decline in public service quality, and a weakening of public trust in state institutions. Therefore, comprehensive efforts are required through strict law enforcement, bureaucratic transparency, and the strengthening of ethical and professional values to minimize nepotistic practices in Indonesia.

Keywords: Nepotism, Social Justice, Meritocracy, Law, Public Ethics

Abstrak: Nepotisme merupakan salah satu bentuk penyalahgunaan kekuasaan yang masih marak terjadi di berbagai sektor kehidupan, mulai dari pemerintahan, pendidikan, dunia kerja, hukum, hingga kesehatan. Praktik ini menempatkan hubungan personal dan kekerabatan di atas kompetensi, prestasi, dan profesionalisme, sehingga bertentangan dengan prinsip keadilan dan meritokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena nepotisme dari berbagai dimensi sosial dan hukum serta mengkaji dampaknya terhadap individu dan sistem sosial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan wawancara terhadap korban nepotisme serta studi literatur terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nepotisme menimbulkan dampak negatif berupa ketidakadilan sosial, penurunan kualitas pelayanan publik, melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara, serta kerugian psikologis bagi korban. Oleh karena itu, diperlukan upaya komprehensif melalui penegakan hukum yang tegas, transparansi birokrasi, serta penanaman nilai etika dan profesionalisme untuk meminimalisir praktik nepotisme di Indonesia.

Kata Kunci: Nepotisme, Keadilan Sosial, Meritokrasi, Hukum, Etika Publik

Article info: Accepted

Recommended citation: APA Style v.7

How to Cite:

Nurhafifah, Runy, R. R., Haikal, M., Levina, Najma, M. T. M. A., Faridz, J. M., & Nugraha, D. M. (2026). Nepotisme di segala dimensi: Ketika koneksi mengalahkan kompetensi. *Pancasila and Civics Education Journal*, 5 (2) 267-275

<https://doi.org/10.30596/pcej.v%vi%i.30158>



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

INTRODUCTION

Dalam sistem demokrasi prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity*) menjadi fondasi utama dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan tata kelola pemerintahan yang efektif. Setiap individu seharusnya memperoleh akses yang setara terhadap pendidikan, pekerjaan, maupun jabatan publik berdasarkan kapasitas, prestasi, dan integritas yang dimilikinya. Konsep meritokrasi sebagaimana dijelaskan oleh Michael Young (1958) menempatkan kemampuan dan pencapaian individu sebagai dasar utama dalam menentukan posisi sosial seseorang. Dalam konteks administrasi publik kontemporer, sistem berbasis merit diyakini mampu meningkatkan profesionalisme birokrasi, efektivitas pelayanan publik, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara (World Bank, 2023; OECD, 2023). Oleh sebab itu, keberadaan sistem merit tidak hanya menjadi instrumen administratif, tetapi juga merupakan manifestasi dari nilai demokrasi yang menjunjung keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.

Namun demikian, idealisme meritokrasi sering kali berhadapan dengan realitas sosial yang memperlihatkan kuatnya praktik nepotisme dalam berbagai sektor kehidupan. Nepotisme merupakan praktik pemberian keuntungan, jabatan, atau kesempatan tertentu kepada individu yang memiliki hubungan keluarga, kekerabatan, pertemanan, atau kedekatan personal tanpa mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasi yang objektif. Menurut Transparency International (2024), nepotisme merupakan salah satu bentuk penyalahgunaan kekuasaan yang menciptakan ketimpangan akses terhadap sumber daya dan melemahkan prinsip keadilan dalam masyarakat. Perspektif lain dikemukakan oleh Khatri dan Tsang (2003) yang menjelaskan bahwa nepotisme muncul ketika hubungan sosial dan loyalitas personal lebih dominan dibandingkan pertimbangan profesional, sehingga menghambat terciptanya sistem organisasi yang berbasis kompetensi.

Fenomena nepotisme memiliki karakter yang kompleks karena tidak hanya terjadi dalam lingkup pemerintahan, tetapi juga merambah dunia pendidikan, politik, bisnis, bahkan kehidupan sosial sehari-hari. Di sektor politik, praktik nepotisme dapat terlihat melalui pembentukan dinasti politik, distribusi jabatan berdasarkan kedekatan keluarga, serta penggunaan pengaruh politik untuk mempertahankan kekuasaan. Dalam dunia kerja dan organisasi, nepotisme dapat muncul dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, dan distribusi kesempatan karier yang tidak didasarkan pada kinerja. OECD (2024) menegaskan bahwa praktik seperti ini dapat menurunkan kualitas tata kelola organisasi karena mengurangi kompetisi yang sehat, menghambat inovasi, serta membuka peluang terhadap praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang. Dengan demikian, nepotisme merupakan persoalan struktural yang tidak hanya berkaitan dengan perilaku individu, tetapi juga berkaitan dengan budaya organisasi dan sistem kekuasaan.

Dalam konteks Indonesia, praktik nepotisme memiliki akar historis yang panjang dan memperoleh perhatian besar terutama pada masa pemerintahan Orde Baru. Analisis mengenai kekuasaan Orde Baru menunjukkan bahwa relasi patron-klien, jaringan keluarga, serta kedekatan dengan elite politik menjadi mekanisme penting dalam distribusi sumber daya ekonomi dan politik (Crouch, 1979; Robison, 1986). Reformasi 1998 membawa semangat perubahan melalui upaya pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), termasuk lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Meskipun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa nepotisme tidak sepenuhnya hilang, melainkan mengalami transformasi dalam bentuk yang lebih informal dan sulit dideteksi, seperti praktik jaringan politik, hubungan patronase, serta preferensi terhadap

individu yang memiliki kedekatan sosial dengan pemegang kekuasaan (Mietzner, 2015; Aspinall & Berenschot, 2019).

Dari perspektif sosial dan psikologis, nepotisme menghasilkan konsekuensi yang tidak kalah serius dibandingkan dampak strukturalnya. Individu yang mengalami ketidakadilan akibat praktik nepotisme cenderung mengalami penurunan motivasi, berkurangnya kepuasan kerja, meningkatnya stres psikologis, dan hilangnya kepercayaan terhadap sistem organisasi. Teori keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Greenberg (1990) menjelaskan bahwa persepsi terhadap ketidakadilan dalam distribusi kesempatan dapat memengaruhi perilaku, komitmen, dan produktivitas individu. Berbagai kajian perilaku organisasi juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dipenuhi praktik favoritisme dan nepotisme berpotensi menurunkan moral kerja serta menghambat perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Arasli & Tumer, 2008; Bute, 2011). Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat membentuk budaya sosial yang menganggap bahwa keberhasilan lebih ditentukan oleh “siapa yang dikenal” dibandingkan “apa yang mampu dilakukan”.

Selain persoalan sosial dan organisasi, nepotisme juga merupakan permasalahan etika dan hukum karena bertentangan dengan prinsip *good governance*, keadilan sosial, serta supremasi hukum. Menurut United Nations Development Programme (UNDP, 2023), pemerintahan yang baik menuntut adanya transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, dan mekanisme pengawasan yang efektif terhadap penyalahgunaan kekuasaan. Dalam konteks negara hukum (*rechtsstaat*), setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum dan memperoleh kesempatan yang setara untuk mengakses sumber daya publik. Oleh karena itu, praktik nepotisme bertentangan dengan nilai konstitusional dan prinsip penyelenggaraan negara yang bersih sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang KKN. Namun, lemahnya pengawasan institusional, budaya permisif, serta normalisasi hubungan patronase menyebabkan praktik tersebut tetap bertahan dalam berbagai bentuk (KPK, 2024).

Meskipun kajian mengenai nepotisme telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada aspek korupsi politik, birokrasi, atau fenomena dinasti kekuasaan. Kajian yang mengintegrasikan nepotisme sebagai persoalan multidimensional—meliputi dimensi sosial, psikologis, ekonomi, hukum, dan etika—masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks masyarakat Indonesia yang memiliki karakter budaya kolektivistik dan jaringan sosial yang kuat. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya kajian yang lebih komprehensif untuk memahami bagaimana nepotisme tidak hanya merusak mekanisme meritokrasi, tetapi juga membentuk pola pikir, budaya organisasi, dan relasi sosial masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis fenomena nepotisme dalam berbagai dimensi kehidupan serta menjelaskan bagaimana dominasi koneksi personal dapat mengalahkan prinsip kompetensi dan keadilan. Kajian ini berupaya memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas pemahaman mengenai nepotisme sebagai fenomena sosial yang kompleks, sekaligus memberikan kontribusi praktis dalam memperkuat budaya meritokrasi, transparansi, dan tata kelola yang berintegritas. Dengan demikian, upaya pemberantasan nepotisme tidak hanya memerlukan regulasi yang kuat, tetapi juga perubahan budaya sosial yang menempatkan kompetensi, profesionalisme, dan integritas sebagai dasar utama dalam menentukan kesempatan dan distribusi sumber daya.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *deskriptif-analitis*. Metode ini dipilih karena mampu memahami fenomena sosial secara mendalam, khususnya terkait pengalaman individu dalam menghadapi ketidakadilan akibat praktik nepotisme. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali realitas sosial serta makna subjektif yang dialami individu secara lebih komprehensif (Creswell, 2023; Fong, 2023). Data utama diperoleh melalui wawancara *semi-structured* terhadap individu yang menjadi korban praktik nepotisme di lingkungan kerja, sehingga memungkinkan eksplorasi data yang lebih terbuka dan mendalam. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa kajian literatur yang meliputi buku akademik, artikel jurnal, serta peraturan perundang-undangan. Regulasi utama yang dijadikan rujukan adalah Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2023).

RESULT AND DISCUSSION

A. Gambaran Umum Praktik Nepotisme di Masyarakat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nepotisme masih menjadi fenomena yang nyata di berbagai lingkungan kerja. Praktik ini umumnya dilakukan secara terselubung melalui kebijakan yang tampak formal tetapi tidak objektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa nepotisme telah menjadi bagian dari budaya organisasi tertentu (Transparency International, 2024; Ariyanto & Prasetyo, 2023).

Kasus yang ditemukan menunjukkan bahwa individu dengan kinerja baik tidak selalu mendapatkan kesempatan yang adil, karena posisi sering diberikan kepada pihak yang memiliki hubungan personal dengan pejabat. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam distribusi kesempatan kerja (Nugroho, 2023). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa nepotisme tidak hanya terjadi karena lemahnya aturan, tetapi juga karena adanya budaya organisasi yang permisif terhadap penyalahgunaan kekuasaan. Dalam banyak kasus, pegawai atau masyarakat sebenarnya menyadari terjadinya praktik nepotisme, tetapi memilih untuk diam karena takut terhadap tekanan struktural, ancaman kehilangan pekerjaan, atau stigma sosial. Akibatnya, nepotisme terus berulang dan menjadi bagian dari pola pengambilan keputusan yang dianggap “wajar” (Pratama & Wibowo, 2024).

B. Bentuk-Bentuk Nepotisme di Berbagai Dimensi Kehidupan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nepotisme tidak hanya muncul dalam satu bentuk, melainkan berkembang dalam berbagai dimensi kehidupan sosial yang saling berkaitan. Praktik ini dapat ditemukan di berbagai sektor strategis, baik di ranah pemerintahan maupun sektor non-pemerintahan, dengan pola yang relatif serupa, yaitu adanya kecenderungan untuk mengutamakan hubungan personal dibandingkan kompetensi dan profesionalisme. Fenomena ini menunjukkan bahwa nepotisme telah menjadi masalah sistemik yang memengaruhi kualitas tata kelola organisasi secara keseluruhan (Nugroho, 2023; Ariyanto & Prasetyo, 2023).

1. Nepotisme di Bidang Pemerintahan

Dalam sektor pemerintahan, nepotisme seringkali terjadi dalam proses rekrutmen, mutasi, serta promosi jabatan. Pejabat publik cenderung memberikan posisi strategis kepada individu yang memiliki hubungan keluarga atau kedekatan personal, tanpa mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan rekam jejak kinerja secara objektif. Kondisi ini mengakibatkan jabatan publik

yang seharusnya diisi oleh individu yang profesional justru ditempati oleh pihak yang kurang kompeten. Dampaknya, kualitas pelayanan publik menjadi menurun, proses birokrasi menjadi lambat, dan kebijakan yang dihasilkan sering kali tidak responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, nepotisme juga membuka peluang terjadinya praktik korupsi dan kolusi karena jabatan diisi berdasarkan loyalitas pribadi, bukan akuntabilitas publik (Ariyanto & Prasetyo, 2023; Setiawan & Firmansyah, 2023).

2. Nepotisme di Bidang Pendidikan

Di bidang pendidikan, nepotisme dapat ditemukan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, pengangkatan staf administrasi, serta promosi jabatan struktural di lingkungan sekolah maupun perguruan tinggi. Dalam beberapa kasus, keputusan tersebut tidak sepenuhnya didasarkan pada kompetensi akademik dan profesional, melainkan dipengaruhi oleh kedekatan dengan pimpinan atau pihak yayasan. Dampak dari praktik ini sangat signifikan, mengingat pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia. Ketika sistem pendidikan tidak dikelola secara adil dan profesional, maka kualitas pembelajaran akan menurun, serta nilai-nilai meritokrasi dan keadilan gagal ditanamkan kepada peserta didik. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi kualitas generasi penerus bangsa (Suryani, 2024; Pratama & Wibowo, 2024).

3. Nepotisme di Dunia Kerja dan Bisnis

Dalam dunia kerja dan sektor bisnis, nepotisme sering terjadi terutama dalam perusahaan keluarga atau organisasi yang belum menerapkan sistem manajemen profesional. Jabatan penting dalam perusahaan kerap diberikan kepada anggota keluarga atau kerabat tanpa melalui proses seleksi yang objektif dan transparan. Kondisi ini menyebabkan pengambilan keputusan bisnis menjadi tidak rasional karena tidak didasarkan pada kompetensi dan analisis yang matang. Akibatnya, produktivitas organisasi menurun, kinerja perusahaan tidak optimal, serta daya saing dalam menghadapi persaingan global menjadi lemah. Selain itu, nepotisme juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan lain yang merasa diperlakukan tidak adil (Hidayat & Sari, 2024).

4. Nepotisme di Bidang Hukum dan Peradilan

Nepotisme di bidang hukum dan peradilan merupakan salah satu bentuk yang paling berbahaya karena secara langsung mengancam prinsip keadilan dan persamaan di hadapan hukum. Praktik ini dapat terjadi dalam proses rekrutmen aparat penegak hukum, promosi jabatan hakim atau jaksa, hingga intervensi dalam proses penegakan hukum itu sendiri. Ketika keputusan hukum dipengaruhi oleh hubungan personal, maka hukum kehilangan sifat objektif dan netralnya sebagai alat keadilan. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya berupa ketidakadilan bagi individu, tetapi juga menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat merusak legitimasi hukum sebagai institusi yang seharusnya melindungi hak Masyarakat (Setiawan & Firmansyah, 2023).

5. Nepotisme di Bidang Kesehatan

Dalam sektor kesehatan, nepotisme dapat terjadi dalam proses rekrutmen tenaga medis, pengangkatan jabatan struktural di rumah sakit, maupun dalam pengadaan barang dan jasa kesehatan. Padahal, sektor ini menuntut tingkat profesionalisme yang sangat tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan masyarakat. Penempatan tenaga kesehatan yang tidak kompeten akibat nepotisme dapat menurunkan kualitas pelayanan medis dan berpotensi membahayakan pasien. Selain itu, praktik ini juga merusak etika profesi tenaga kesehatan serta mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap institusi pelayanan kesehatan.

Oleh karena itu, nepotisme di sektor ini memiliki dampak yang sangat serius dan memerlukan pengawasan yang ketat (Saputra, 2024).

C. Dampak Nepotisme terhadap Individu dan Sistem Sosial

Nepotisme menimbulkan dampak multidimensi yang dirasakan baik oleh individu maupun organisasi. Dari sisi individu, praktik ini menyebabkan tekanan psikologis seperti kekecewaan, menurunnya motivasi kerja, serta hilangnya kepercayaan terhadap sistem yang dianggap tidak adil. Individu yang kompeten merasa usahanya tidak dihargai, sehingga dalam jangka panjang dapat menurunkan produktivitas dan keinginan untuk berkembang (Rahmawati & Putri, 2023). Dalam lingkungan kerja, nepotisme menciptakan suasana yang tidak sehat karena karyawan merasa tidak memperoleh kesempatan yang sama. Kondisi ini memicu sikap apatis, menurunkan semangat berprestasi, serta meningkatkan potensi konflik internal antarpegawai. Akibatnya, kinerja organisasi menjadi tidak optimal karena tidak didasarkan pada kompetensi, melainkan hubungan personal (Hidayat & Sari, 2024).

Secara sosial, nepotisme merusak nilai meritokrasi dan memperkuat budaya koneksi dibandingkan kemampuan. Masyarakat cenderung memandang bahwa keberhasilan ditentukan oleh relasi, bukan usaha, sehingga melemahkan kepercayaan terhadap institusi. Jika terus terjadi, kondisi ini dapat menumbuhkan sikap apatis dan menurunkan partisipasi sosial dalam mendukung sistem yang adil (Nugroho, 2023; Transparency International, 2024). Selain itu, nepotisme juga berdampak pada kualitas tata kelola pemerintahan. Penempatan individu yang tidak kompeten pada posisi strategis dapat menghasilkan kebijakan yang tidak efektif dan membuka peluang penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, nepotisme menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan sistem sosial dan kepercayaan publik (Ariyanto & Prasetyo, 2023).

D. Analisis Praktik Nepotisme Berdasarkan Perspektif Hukum dan Etika

Dari perspektif hukum, nepotisme merupakan bentuk *abuse of power* yang bertentangan dengan prinsip *good governance* serta asas persamaan di hadapan hukum. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KPK, 2024). Dari perspektif etika, nepotisme mencerminkan rendahnya integritas dan bertentangan dengan prinsip keadilan distributif, yaitu pemberian kesempatan berdasarkan kemampuan dan kontribusi individu (Fong, 2023; Suryani, 2024).

E. Upaya dan Solusi

Terdapat upaya yang dapat dilakukukan untuk mencegah nepotisme dan juga solusi untuk mengatasi Nepotisme yang sudah terjadi.

1. Upaya untuk Mencegah Nepotisme

- a. Rekrutmen yang Transparan dan Adil Setiap adanya lowongan pekerjaan atau jabatan, informasi harus disampaikan secara terbuka kepada masyarakat. Hal ini bertujuan agar semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendaftar dan bersaing secara sehat. Persyaratan pendaftaran juga harus jelas dan mudah diakses, sehingga tidak menimbulkan kesan adanya perlakuan khusus terhadap pihak tertentu. Dengan sistem ini, proses penerimaan pegawai atau pengisian jabatan dapat berjalan secara transparan dan adil.
- b. Seleksi Berdasarkan Kompetensi Proses seleksi sebaiknya menitikberatkan pada kemampuan, pengalaman, serta prestasi calon, misalnya melalui tes tertulis, wawancara yang objektif, dan evaluasi kinerja. Penilaian tidak boleh didasarkan pada hubungan keluarga atau kedekatan pribadi. Aturan yang Jelas dan Mengikat Instansi perlu memiliki peraturan tertulis yang secara tegas melarang praktik nepotisme. Peraturan tersebut

tidak hanya menjadi formalitas, tetapi harus benar-benar diterapkan dan ditegakkan dalam setiap proses pengambilan keputusan.

- c. Pengawasan oleh Pihak yang Independen Dalam pelaksanaan seleksi, diperlukan keterlibatan lembaga atau tim pengawas yang tidak memiliki kepentingan pribadi. Tujuannya agar proses pengambilan keputusan berlangsung secara netral dan tidak dipengaruhi oleh faktor tertentu. Dengan adanya pengawasan independen, proses seleksi dapat berjalan lebih objektif dan dapat dipercaya oleh semua pihak. Penanaman Nilai Etika dan Integritas Pendidikan mengenai kejujuran, keadilan, dan integritas perlu ditanamkan sejak dini, baik di lingkungan pendidikan maupun dunia kerja. Nilai-nilai ini penting agar seseorang lebih mengutamakan kemampuan dan etika dibandingkan hubungan pribadi atau koneksi.
 1. Solusi untuk mengatasi Nepotisme yang telah terjadi
 - a. Audit dan Evaluasi Ulang
Apabila terdapat indikasi bahwa suatu jabatan diperoleh secara tidak sesuai prosedur, perlu dilakukan pemeriksaan dan penilaian kembali untuk memastikan apakah individu tersebut memang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.
 - b. Penyediaan Mekanisme Pengaduan
Diperlukan sistem pelaporan yang aman bagi masyarakat maupun pegawai, sehingga mereka dapat menyampaikan keluhan atau laporan tanpa rasa takut akan tekanan, intimidasi, atau ancaman.
 - c. Penerapan Rotasi Jabatan
Pelaksanaan rotasi jabatan secara berkala dapat membantu mencegah terpusatnya kekuasaan pada kelompok atau individu tertentu dalam jangka waktu yang lama.
 - d. Keterbukaan dalam Pengumuman Hasil Seleksi
Hasil seleksi beserta dasar pertimbangan pemilihan kandidat sebaiknya disampaikan secara terbuka agar publik mengetahui bahwa proses yang dilakukan berlangsung secara objektif dan adil.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa nepotisme masih menjadi fenomena yang kompleks dan nyata di berbagai sektor kehidupan, seperti pemerintahan, pendidikan, dunia kerja, hukum, dan kesehatan. Praktik ini umumnya berlangsung secara terselubung melalui kebijakan yang tampak formal, namun pada kenyataannya lebih mengutamakan hubungan personal dibandingkan kompetensi dan profesionalisme. Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip meritokrasi belum diterapkan secara optimal. Dampak nepotisme tidak hanya dirasakan oleh individu dalam bentuk penurunan motivasi, rasa ketidakadilan, dan terhambatnya pengembangan diri, tetapi juga berdampak pada organisasi melalui menurunnya produktivitas, munculnya konflik internal, serta melemahnya kualitas kinerja dan pelayanan publik. Selain itu, nepotisme juga berdampak luas terhadap sistem sosial dan tata kelola pemerintahan karena merusak nilai keadilan, kejujuran, dan profesionalisme, serta menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi. Dari perspektif hukum dan etika, praktik ini merupakan bentuk penyalahgunaan kekuasaan yang bertentangan dengan prinsip negara hukum dan good governance, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Oleh karena

itu, diperlukan upaya yang komprehensif melalui penguatan sistem yang transparan, penegakan hukum yang tegas, serta penanaman nilai integritas dan profesionalisme agar praktik nepotisme dapat diminimalisasi dan tercipta sistem sosial yang lebih adil.

REFERENCES

- Arasli, H., & Tumer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(9), 1237–1250. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1237>
- Aryanto, D & Prasetyo, (2023). Praktik nepotisme dalam birokrasi public di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*.
- Aspinall, E., & Berenschot, W. (2019). *Democracy for sale: Elections, clientelism, and the state in Indonesia*. Cornell University Press.
- Bute, M. (2011). The effects of nepotism and favoritism on employee behaviors and human resources practices: a research on Turkish public banks. *TODAY's Zaman Academy Journal*, 1(1), 185–197.
- Creswell, J.W. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Crouch, H. (1979). *Patrimonialism and military rule in Indonesia*. *World Politics*, 31(4), 571–587. <https://doi.org/10.2307/2009951>
- Elsevier. (2023). Ketidakadilan di tempat ker, ¹²⁶ <esejahteraan karyawan;Dampak favoritisme dan nepotisme.Jurnal Perilaku Organisasi.
- Fong,E. (2023). Nepotism and meritocracy in organizational system. *Journal of pyblic Administration Research*.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Hidayat, R., & Sari, M. (2024). Pengaruh nepotisme terhadap kinerja pegawai dalam organisasi puublik. *Jurnal manajemen dan kebijakan public*.
- Khatri, N., & Tsang, E. W. K. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Journal of Business Ethics*, 43(4), 289–303. <https://doi.org/10.1023/A:1023081629529>
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). *Laporan tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi 2024*. KPK.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). *Laporan tahunan KPK*
- Kurniawan, B., & Lestari, D. (2023). Analisis budaya organisasi terhadap praktik nepotisme disektor pemerintahan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Mietzner, M. (2015). *Reinventing Asian populism: Jokowi's rise, democracy, and political contestation in Indonesia*. East-West Center.
- Miles, M. B. (2023). *Qualitative data analysis; Amethods sourcebook*. SAGE Publications
- Nugroho,A. (2023). Nepotisme dan implikasinya terhadap keadilan social di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*,
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Government at a glance 2023*. OECD Publishing.

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD public governance reviews: Strengthening public integrity and governance*. OECD Publishing.
- Organisations for economic Co-operation and development. (2024). *Public integrity and anti-corruption report*. OECD Publishing.
- Pratama, Y., & Wibowo, A. (2024). Meritokrasi dalam rekrutmen aparatur sipil negara. *Jurnal Kebijakan Publik*.
- Rahmawati, N., & Putri, S. (2023). Dampak Nepotisme Terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal psikologi industry dan organisasi*.
- Robison, R. (1986). *Indonesia: The rise of capital*. Allen & Unwin.
- Saputra, H. (2024). Transparansi dan akuntabilitas dalam pencegahan nepotisme. *Jurnal Governance dan kebijakan Publik*
- Setiawan, D., & Firmansyah, R. (2023). Penyalahgunaan kekuasaan dalam perspektif hukum administrasi negara. *Jurnal Hukum Administrasi negara*.
- Suryani, L. (2024). Etika public dan tantangan integritas dalam birokrasi modern. *Jurnal Etika dan Pemerintahan*.
- Transparency internasional. (2024). *Corruption perceptions index*.
- Transparency International. (2024). *Corruption perceptions index 2024*. Transparency International.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- United Nations Development Programme. (2023). *Good governance and institutional reform report*.
- United Nations Development Programme. (2023). *Human development report 2023/2024: Breaking the gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world*. UNDP.
- Universitas Indonesia. (2023). Praktik nepotisme dalam rekrutmen dan promosi jabatan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*.
- World Bank. (2023). *Tata Kelola sektor public dan sistem layanan sipil berbasis meritokrasi*. World Bank Publications.
- World Bank. (2023). *World development report 2023: Migrants, refugees, and societies*. World Bank.
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy, 1870–2033: An essay on education and equality*. Thames and Hudson.