

KAJIAN HUKUM NEPOTISME PADA PENGANGKATAN DALAM JABATAN DI PEMERINTAHAN¹

Oleh :

Bella Debora Natasya Moningka²

Donna O. Setiabudhi³

Donald A. Rumokoy⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui pengaturan hukum nepotisme dalam pengangkatan jabatan di pemerintahan dan untuk mengetahui jenis sanksi terkait nepotisme pada pengangkatan dalam jabatan di pemerintahan. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Peraturan terkait nepotisme dalam jabatan pemerintah penting untuk mencegah korupsi dan menjamin keadilan dalam birokrasi. Di Indonesia, pengaturan tentang nepotisme dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan yang melarang pengangkatan berdasarkan hubungan keluarga, mengedepankan meritokrasi, dan menetapkan sanksi bagi pelanggaran, sehingga menekankan transparansi, pengawasan, dan akuntabilitas dalam rekrutmen, dan untuk mencegah dan mengendalikan gratifikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. 2. Nepotisme dalam pengangkatan pejabat pemerintah dapat mengakibatkan berbagai sanksi, sebagai berikut: a. Sanksi pidana, seperti penjara dan denda berdasarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 1999; b. Sanksi administratif, seperti pemecatan dan penurunan pangkat; c. Kerugian reputasi dapat terjadi, yang memengaruhi cara pemangku kepentingan memandang organisasi; d. Sanksi sosial, seperti mendapatkan pembicaraan yang negatif dari Masyarakat.

Kata Kunci : *nepotisme, pengangkatan jabatan, pemerintahan*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Nepotisme merupakan hal yang tidak etis dilakukan namun sering dijumpai di banyak kesempatan, misalnya di lingkungan kerja atau di pemerintahan. Secara sederhana, nepotisme dapat terjadi ketika seseorang memiliki jabatan di sebuah organisasi mengangkat kerabat dekatnya untuk mendelegasikan sebuah pekerjaan. Pengangkatan tersebut berdasarkan relasi dan kedekatan, bukan karena kemampuan. Menurut Komaruddin Hidayat, nepotisme adalah manajemen kepegawaian yang menggambarkan sistem pengangkatan, penempatan, penunjukan dan kenaikan pangkat atas dasar pertalian darah, keluarga atau kawan.⁵

Praktik nepotisme menjadi salah satu faktor yang dapat merusak tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Karena pada dasarnya oknum yang melakukan tindakan tersebut adalah mereka yang diberi tanggung jawab secara langsung melalui jabatan dan kewenangan masing-masing.⁶ Nepotisme itu sendiri berkaitan dengan korupsi dan kolusi sehingga dapat disingkat menjadi KKN. Ketiga hal tersebut sudah menjadi pengetahuan yang umum untuk masyarakat Indonesia karena dapat merugikan negara dan masyarakat jika dilakukan dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Nepotisme berasal dari kata Latin *nepos*, yang berarti “Keponakan” atau “cucu”, dan digunakan untuk mendahulukan kerabat dekat atau keluarga dalam memberikan pekerjaan atau hak istimewa.⁷

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme mengatur beberapa hal terkait nepotisme, yaitu:

- Pengertian nepotisme adalah perbuatan penyelenggara negara yang melawan hukum dan menguntungkan kepentingan keluarganya atau kroninya.
- Nepotisme dapat merugikan orang lain, masyarakat, dan negara.
- Ancaman pidana untuk nepotisme diatur dalam Pasal 22 UU 28/1999

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101263

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

⁵ Sekolah, “*Nepotisme: Pengertian, Ciri, Jenis, Dampak dan Contoh Bentuk Nepotisme*”, sekolah.co.id, diakses dari: [Nepotisme : Pengertian, Ciri, Jenis, Dampak dan Contoh Bentuk Nepotisme \(sekolahan.co.id\)](#), pada tanggal 08 Oktober 2024 Pukul 20.40 Wita.

⁶ Puji Kurniawan, Thesis: “*Kedudukan Hukum Perbuatan Pungutan Liar (Pungli) Sebagai Tindak Pidana Korupsi Analisis Pasal 2 Ayat (1) Dan Pasal 3 Serta Pasal 12 Huruf (E) UU RI Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Sebagaimana Telah Diubah Dengan UU RI Nomor 20 Tahun 2001*”, (Jakarta: UKI, 2022) Hal 1.

⁷ Taufan Lazuardi, Skripsi: “*Nepotisme dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Potensi dan Kelemahan*”, (Semarang: Undip, 2014) Hal. 2.

- d. Penyelenggara negara meliputi pejabat negara pada lembaga tertinggi negara, menteri, gubernur, hakim, duta besar, wakil gubernur, bupati, walikota, dan wakil walikota.⁸

Undang-undang No 28 Tahun 1999 telah ditetapkan sebagai dasar hukum yang melarang nepotisme, korupsi, dan kolusi. Pasal 21 dan 22 Undang-Undang Nomor Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme menentukan ancaman pidana yang melakukan tindak pidana kolusi atau tindak pidana nepotisme dengan pidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun dan denda paling sedikit Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).⁹ Metode nepotisme jelas merugikan dan menyakitkan karena bertentangan dengan prinsip keadilan dan hak asasi manusia. Nepotisme termasuk jenis khusus dari konflik kepentingan. Konflik kepentingan muncul ketika pegawai birokrasi atau pejabat publik dipengaruhi subjektivitas dalam mengambil keputusan.

Data Penanganan Perkara Tindak Pidana Nepotisme Seluruh Indonesia Tahun 2017–2020 menunjukkan bahwa penindakan tindak pidana nepotisme belum mencapai tingkat yang ideal. Tindak pidana nepotisme hampir tidak pernah ditindak oleh aparat penegak hukum, baik Polri maupun Kejaksaan. Kondisi ini terjadi karena jaksa dan polisi sebagai penegak hukum kurang memahami dasar pemikiran, eksistensi, tujuan, dan keuntungan dari undang-undang pidana untuk memberantas tindakan nepotisme. Akibatnya, penerapan undang-undang pidana terhadap tindakan nepotisme menjadi tidak efektif.¹⁰

Nepotisme merupakan salah satu pelanggaran dari keadilan distributif. Distributif secara bahasa diartikan sebagai pembagian, sehingga keadilan distributif berarti bagaimana Negara membagi hak dan bagaimana Negara membagi kewajiban kepada seluruh warganya. Keadilan akan terwujud jika Negara mampu membagi secara sama haknya dan di sisi lain juga membagi secara sama kewajibannya.¹¹ Meskipun undang-undang telah menetapkan ketentuan pidana untuk tindakan nepotisme, ada beberapa hambatan untuk menerapkannya, sehingga kasus nepotisme jarang sampai ke pengadilan. Keadaan ini menunjukkan bahwa undang-undang terhadap pelaku nepotisme masih kurang diterapkan, terutama undang-undang

pidana. Pemberantasan nepotisme hanya terjadi saat reformasi. Namun, semangat reformasi tidak dijaga, sehingga nepotisme masih ada dalam birokrasi negara. Dalam hukum pidana, hukum sangat terkait dengan keadilan. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan supaya benar-benar berarti sebagai hukum, karena tujuan hukum adalah untuk mencapai rasa keadilan masyarakat. Adanya tindak pidana nepotisme tentu saja merupakan sesuatu yang akan berdampak pada tidak terciptanya keadilan hukum di dalam kehidupan masyarakat.¹²

Teknis pembuktian yang efektif sangat diperlukan mengingat sulitnya pembuktian untuk menentukan atau mengukur hal yang berkaitan dengan menguntungkan kepentingan keluarga dan atau kroni tersebut. Dan juga belum jelasnya pengaturan terhadap nepotisme, sehingga terdapat banyak penafsiran mengenai perbuatan mana yang dapat dikatakan nepotisme dan perbuatan bagaimana yang tidak termasuk nepotisme. Ditambah lagi tidak maksimalnya upaya para penegak hukum dalam mencegah dan memberantas nepotisme. Faktor Penghambat dalam Pembuktian Nepotisme dalam Perspektif Hukum Pidana Indonesia. Dalam sidang pengadilan, titik utama pemeriksaan perkara adalah pembuktian. Terdakwa tidak diperkenankan untuk mempertahankan sesuatu yang dianggap benar diluar ketentuan yang telah digariskan Undang-Undang. Hakim harus sadar dan cermat dalam menilai dan mempertimbangkan kekuatan pembuktian yang ditentukan selama pemeriksaan di persidangan. Dengan demikian keberadaan alat bukti nepotisme masih sangat rendah.

Tindakan nepotisme sangat tercela karena melanggar hak-hak orang lain untuk memperoleh suatu kesempatan, secara diskriminatif. Oleh karena itu, pada suatu kondisi dapat dinyatakan bahwa nepotisme adalah tindakan diskriminasi rasial yang dilarang dalam *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa dalam konvensi ini, istilah diskriminasi rasial berarti segala perbedaan, pengecualian, pembatasan atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, keturunan, atau asal kebangsaan atau etnis dengan tujuan atau efek membatalkan atau merusak pengakuan,

⁸ Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi No. 28 Tahun 1999

⁹ Ali Mukartono, "Rekonstruksi Hukum Penerapan Tindak Pidana Kolusi dan Nepotisme di Indonesia", (Jakarta: Kencana, 2022) Hal. 4

¹⁰ Ali Mukartono, *Op.cit*, hal. 8-9

¹¹ Dahniati, Skripsi: "Nepotisme dalam Perspektif Hukum Pidana Indonesia", (Pekanbaru: Unri, 2020) Hal. 10 mengutip pendapat dari: Nindyo Pramono dan Sularto, "Hukum Kepailitan dan Keadilan Pancasila", (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017) Hal. 36

¹² *Ibid*.

pelaksanaan atau perlindungan, atas dasar kesetaraan, hak asasi manusia dan kebebasan mendasar dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau bidang kehidupan publik lainnya. Kelemahan pada hukum formil tindak pidana nepotisme adalah tiadanya norma tentang lembaga yang berwenang mengadili (kompetensi absolut). Permasalahan tiadanya norma yang mengatur kompetensi absolut tersebut juga timbul karena tiadanya norma yang mengatur dengan tegas bahwa tindak pidana nepotisme adalah tindak pidana khusus, walaupun berbeda dari tindak pidana korupsi yakni sebagai tindak pidana khusus. Oleh karena itu, pengadilan yang berwenang mengadili seharusnya adalah tindak pidana korupsi. Tindak pidana nepotisme dan korupsi memiliki karakteristik yang sama yaitu menimbulkan kerugian yang besar kepada masyarakat, keuangan negara, perekonomian negara, yang dilakukan dengan ciri derajat ketercelaan yang tinggi, karena dilakukan oleh orang-orang yang berkerah putih, dengan cara-cara yang rumit dan sulit pembuktiannya.¹³

Permasalahan tiadanya norma juga terjadi pada hukum pidana formil yaitu karena sanksi pidanya dirumuskan secara tunggal. Rumusan sanksi pidana secara tunggal tindak pidana nepotisme telah menimbulkan kendala dalam pelaksanaan karena sesungguhnya bentuk nepotisme sangat luas antara lain pada bidang politik, ekonomi, pendidikan, dan bidang layanan publik lainnya masing-masing memiliki karakteristik berbeda. Karakteristik berbeda tersebut antara lain berupa niat jahat (*mens rea*) dan tujuan dilakukannya tindak pidana nepotisme. Tindak pidana nepotisme di bidang politik memiliki tujuan untuk memperoleh jabatan atau posisi politis yang tentu berbeda dengan tindak pidana nepotisme di bidang ekonomi dengan tujuan memperoleh keuntungan ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan pula keberagaman instrumen sanksi pidana yang sesuai dengan tindak pidana nepotisme yang terjadi. Jika tindak pidana nepotisme tersebut terjadi pada ranah politik, maka perlu adanya sanksi pidana pencabutan hak untuk menduduki jabatan publik. Demikian juga bila tindak pidana nepotisme tersebut terjadi pada bidang ekonomi maka sanksi pidana denda, pembubaran korporasi, atau pencabutan izin usaha juga perlu diterapkan.¹⁴

Permasalahan tiadanya norma selanjutnya adalah tiadanya norma yang mengatur subjek hukum yang aplikatif dan komprehensif. Norma yang mengatur tentang subjek hukum tindak

pidana nepotisme yang ada sekarang telah dirumuskan sangat terbatas, tidak komprehensif dan aplikatif. Pasal 2 undang-undang tersebut membatasi subjek hukum yang dapat dijerat dengan tindak pidana nepotisme terbatas pada pejabat negara pada lembaga tertinggi negara, pejabat negara pada lembaga tinggi negara, menteri, gubernur, hakim, pejabat negara yang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pejabat lain yang memiliki fungsi strategis dalam kaitannya dengan penyelenggara negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 tersebut, maka terdapat beberapa pejabat yang memiliki fungsi strategis dan kewenangan besar dalam penyelenggaraan pemerintahan yang tidak dapat dikenakan tindak pidana nepotisme, di antaranya: pimpinan dan anggota DPRD Provinsi dan kabupaten/kota, serta pejabat eselon II ke bawah. Akibatnya anggota DPRD Provinsi dan kabupaten/kota, serta pejabat eselon II ke bawah tidak dapat dijerat dengan delik kolusi. Akibat selanjutnya penerapan tindak pidana nepotisme tidak dapat menjangkau subjek hukum aparatur sipil negara tertentu pada level pemerintahan pusat, provinsi, dan kabupaten/kota, yang secara riil menyelenggarakan fungsi pelayanan publik dan mengelola keuangan negara dengan jumlah yang besar.

Permasalahan substansi hukum tindak pidana nepotisme yang lain adalah ketidakjelasan norma unsur kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Batasan pengertian dan kriteria-kriteria kepentingan bangsa dan negara dalam rumusan tindak pidana nepotisme tersebut sangat luas dan kabur; apakah kepentingan tersebut yang bernilai materiil saja atau juga termasuk kepentingan imateriel. Pada tindak pidana nepotisme di bidang politik, penafsiran unsur "melawan hukum" akan cukup berat untuk dilaksanakan di lapangan apabila undang-undang tidak memberikan garis penegasan tafsir yang jelas tentang unsur melawan hukum tersebut karena saat ini sering terjadi dinasti politik di beberapa daerah. Dinasti politik tersebut terbentuk karena adanya celah-celah hukum yang dengan mudah dimanfaatkan. Walaupun di negara-negara lain beberapa jabatan publik secara sah diberikan karena adanya hubungan kekerabatan kerajaan seperti jabatan yang Dipertuan Agong di Malaysia yang hanya boleh dijabat dari kalangan kerajaan pembentuk negara Malaysia.¹⁵

Permasalahan tidakjelasan norma juga terjadi karena adanya unsur yang menguntungkan,

¹³ Ali Mukartono, *Op.cit*, hal. 20

¹⁴ *Ibid*, hal. 91

¹⁵ *Ibid*, Hal.92

sehingga memerlukan penjelasan dengan tepat. Keuntungan apa yang dilarang secara nepotis, apakah keuntungan material saja atau termasuk keuntungan imaterial seperti diperolehnya jabatan politik tertentu. Selain itu, perlu juga dipertegas perbedaan tindak pidana nepotisme dengan tindak pidana memperdagangkan pengaruh. Permasalahan tumpang-tindihnya norma dapat ditemukan karena penggunaan unsur “kroninya” dalam Pasal 1 angka 5 sebagai unsur tindak pidana nepotisme yang tumpang-tindih dengan unsur “pihak lain” dalam Pasal 1 angka 4 sebagai unsur tindak pidana kolusi. Adanya tumpang-tindih unsur kroni dalam tindak pidana nepotisme dan unsur pihak lain dalam tindak pidana kolusi mengakibatkan duplikasi ancaman pidana apabila terjadi kesepakatan secara melawan hukum antara penyelenggara negara dengan kroninya, yang lebih menguntungkan keluarganya dan negara juga dirugikan.¹⁶

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum nepotisme dalam pengangkatan jabatan di pemerintahan?
2. Bagaimana jenis sanksi terkait nepotisme pada pengangkatan dalam jabatan di pemerintahan?

C. Metode Penulisan

Jenis Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis-normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Nepotisme Dalam Jabatan Di Pemerintahan.

Nepotisme dalam pengangkatan jabatan di pemerintahan merupakan isu yang serius dan dapat merugikan integritas serta efisiensi birokrasi. Di banyak negara, termasuk Indonesia, terdapat berbagai pengaturan hukum yang bertujuan untuk mencegah praktik nepotisme.

1. Berikut beberapa point penting terkait pengaturan nepotisme:

- a. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme.¹⁷
- b. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup beberapa ketentuan terkait

nepotisme. Beberapa poin pentingnya meliputi:¹⁸

- 1) Secara tegas mengatur larangan pengangkatan ASN berdasarkan hubungan keluarga, untuk memastikan bahwa rekrutmen dilakukan secara adil dan transparan.
 - 2) Menyusun sistem rekrutmen yang berlandaskan meritokrasi, di mana penilaian dilakukan secara objektif dan transparan.
 - 3) Mencakup mekanisme sanksi bagi pegawai yang terlibat dalam praktik nepotisme dan penegakan hukum oleh instansi pengawas untuk menjaga integritas.
 - 4) Mengharuskan proses seleksi untuk dilakukan secara terbuka agar masyarakat dapat mengawasi dan memastikan keadilan.
- c. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.¹⁹ Peraturan Pemerintah ini berisi ketentuan mengenai beberapa perubahan dalam ketentuan Manajemen PNS yang mengatur tentang pendelegasian kewenangan Presiden, kedudukan Jabatan Fungsional (JF), mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), penugasan PNS, pengembangan kompetensi, Batas Usia Pensiun (BUP) Pejabat Fungsional yang diberhentikan sementara, dan ketentuan penyetaraan jabatan akibat dari penataan birokrasi.
 - d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Standardisasi yang mengatur tentang rekrutmen dan pengangkatan ASN.
 - e. Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Sulawesi Utara Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi bertujuan untuk mencegah dan mengendalikan gratifikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Berikut adalah beberapa poin penting dari isi Pergub tersebut:²⁰
 - 1) Pergub ini memberikan penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan

¹⁶ *Ibid*, Hal. 93

¹⁷ Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme

¹⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

¹⁹ Undang-Undang Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020

²⁰ Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Utara Nomor 35 Tahun 2021

gratifikasi, yaitu segala bentuk pemberian dalam arti luas yang diterima oleh pejabat publik yang berhubungan dengan jabatan atau kewenangan.

- 2) Menyusun pedoman yang jelas untuk mencegah terjadinya gratifikasi, serta untuk meningkatkan integritas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.
- 3) Pejabat publik diwajibkan untuk melaporkan penerimaan gratifikasi yang diterima dan menghindari konflik kepentingan. Ini termasuk prosedur untuk mengembalikan atau melaporkan gratifikasi yang tidak pantas.
- 4) Pergub ini juga mencantumkan sanksi bagi pejabat yang melanggar ketentuan terkait gratifikasi, termasuk kemungkinan tindakan administratif atau hukum.
- 5) Pentingnya sosialisasi kepada semua elemen pemerintah dan masyarakat mengenai pedoman ini untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang gratifikasi.
- 6) Penetapan mekanisme pengawasan dan evaluasi untuk memastikan pelaksanaan pedoman ini efektif dan dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Berikut langkah-langkah dalam pencegahan nepotisme:

- a. Dewan Kerja Nasional adalah lembaga yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia terutama dalam konteks kepemudaan dan organisasi. Terkait dengan nepotisme DKN berperan dalam memastikan bahwa proses pengangkatan dan pemilihan anggota dilakukan secara adil dan transparan.
- b. Panitia Seleksi (Pansel) termuat dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 12 Tahun 2016. Dalam peraturan tersebut, Panselnas diartikan sebagai panitia yang dibentuk untuk melakukan seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS) dalam pengadaan pegawai di lingkungan instansi pemerintah.²¹
- c. Open bidding adalah proses lelang terbuka yang digunakan untuk memastikan transparansi dan persaingan yang adil dalam pengadaan barang dan jasa. Tujuan utama dari

open bidding adalah untuk meminimalkan praktik korupsi, termasuk nepotisme.²²

3. Berikut adalah beberapa teknis untuk mencapai hal tersebut:

- a. Kriteria Seleksi yang Jelas
Menetapkan kriteria seleksi berbasis kompetensi yang terukur dan jelas, sehingga semua kandidat memahami persyaratan untuk posisi yang dibutuhkan.
- b. Proses Rekrutmen Terbuka
Melakukan proses rekrutmen yang terbuka dan transparan, seperti pengumuman lowongan yang dapat diakses publik, agar semua calon memiliki kesempatan yang sama.
- c. Assessment Berbasis Kompetensi
Menggunakan metode assessment yang objektif, seperti ujian, wawancara, dan simulasi situasi kerja, untuk menilai sejauh mana kandidat memenuhi kriteria job fit.
- d. Pengawasan dan Audit
Melibatkan pihak ketiga untuk mengawasi proses seleksi dan pengangkatan, serta melakukan audit untuk memastikan tidak ada praktik nepotisme yang terjadi.
- e. Pelatihan dan Edukasi
Memberikan pelatihan kepada semua anggota organisasi mengenai bahaya KKN dan pentingnya job fit, serta bagaimana menghindari praktik nepotisme.
- f. Sistem Pelaporan
Membangun mekanisme pelaporan yang aman bagi pegawai untuk melaporkan dugaan nepotisme tanpa takut akan pembalasan.
- g. Penegakan Sanksi
Menetapkan sanksi yang tegas bagi individu yang terlibat dalam praktik nepotisme, sehingga mendorong budaya kerja yang bersih dan profesional.

Dengan menerapkan teknis ini, organisasi dapat meminimalkan risiko nepotisme dan memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan, meningkatkan integritas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Asas-asas umum pemerintahan yang baik:²³

- a. Asas ketetapan administrasi pelayanan publik (*proper administration*);
- b. Asas transparansi administrasi pelayanan publik (*transparent administration*);

²¹ DetikNews, "Apa Itu Panselnas? Ini Penjelasan dan Tugasnya dalam Seleksi CASN", news.detik.com, diakses dari: <https://news.detik.com/berita/d-6612073/apa-itu-panselnas-ini-penjelasan-dan-tugasnya-dalam-seleksi-casn/> pada tanggal 28 September 2024 pukul 04.48 Wita.

²² RunMarket, "Apa itu Open Bidding dan Perbedaannya dengan Close Bidding", runmarket.id, diakses dari: <https://runmarket.id/blog/open-bidding/> pada tanggal 28 September 2024 pukul 05.01 Wita.

²³ Ali Mukartono, *Op.cit.*, hal. 293

- c. Asas partisipasi publik (*public participation*);
- d. Asas akuntabilitas administrasi publik (*accountable administration*);
- e. Asas efektivitas dan efisiensi administrasi pelayanan publik (*effective and efficient administration*);
- f. Asas administrasi perlindungan hak asasi manusia (*human rights administration*).

5. Faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya penindakan tindak pidana nepotisme oleh aparat penegak hukum, sebagai berikut:²⁴

- a. Faktor kelemahan substansi hukum.
Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, yang mengatur tindak pidana nepotisme, mengandung kelemahan hukum baik dari aspek pidana formil dan pidana materilnya. Kelemahan tersebut disebabkan terjadi karena ketiadaan norma, ketidakjelasan norma dan tumpang-tindihnya norma yang diatur dalam Undag-Undang 28 Tahun 1999. Secara singkat kelemahan substansi hukum tindak pidana nepotisme sebagai berikut:
 - 1) Kelemahan materiil tindak pidana nepotisme meliputi:
 - a) Subjek penyelenggara negara dirumuskan sangat terbatas, sehingga tidak dapat menjangkau penyelenggara negara pada level daerah atau pejabat eselon 2 ke bawah.
 - b) Unsur “melawan hukum” dirumuskan tidak jela, apakah perbuatan melawan hukum formil atau materiil.
 - c) Unsur “menguntungkan kepentingan keluarganya atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara,” tidak jelas apakah dalam pengertian formil atau materiil.
 - d) Unsur “keluarga” tidak dijelaskan sampai derajat ke berapa.
 - e) Unsur “kroninya” tidak jelas batasannya dan tidak tepat perumusannya, karena merupakan domain tindak pidana kolusi.
 - f) Unsur “kepentingan bangsa dan negara” bersifat abstrak dan multi tafsir, sehingga melanggar asas *lex stricta*.
 - 2) Kelamahan formil tindak pidana nepotisme meliputi:

- a) Judul Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, sebagai *administratif penal law*, tidak dijabarkan dalam substansi normanya.

- b) Rumusan tindak pidana dicantumkan dalam ketentuan umum, sehingga menimbulkan keraguan, apakah merupakan tindak pidana yang berdiri sendiri atau tindak pidana yang terkait dengan tindak pidana lainnya.

- b. Faktor kelemahan struktur hukum.²⁵

Terdapat ketimpangan struktur hukum dalam penindakan tindak pidana nepotisme yang menyebabkan penerapan tindak pidana nepotisme oleh aparat hukum belum optimal. Adapun ketimpangan tersebut disebabkan karena beberapa faktor yaitu:

- 1) Adanya kesalahan politik hukum pemerintah yang hanya fokus pada pemberantasan korupsi dan pada sisi yang lain mengabaikan penindakan tindak pidana kolusi dan nepotisme.
- 2) Adanya kebijakan pemerintah yang bersifat parsial dalam pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme yang mendikotomikan antara aspek penindakan dan pencegahan tindak pidana korupsi.
- 3) Belum dibuatnya undang-undang pemberantasan tindak pidana kolusi dan nepotisme, yang menyebabkan kebijakan pemerintah dalam pemberantasan tindak pidana korupsi, kolusi, dan nepotisme tidak integral dan tidak komprehensif.

- c. Faktor kelemahan budaya hukum.²⁶

Belum optimalnya penerapan tindak pidana nepotisme oleh aparat penegak hukum juga dipengaruhi adanya kelemahan budaya hukum, baik dari segi penegak hukum, legislator, eksekutif, dunia usaha dan sisi sikap tindak masyarakat. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman penegak hukum terhadap tindak pidana nepotisme merupakan faktor penentu belum optimalnya penegakan hukum tindak pidana nepotisme. Lemahnya pemahaman masyarakat terhadap dampak negatif tindak pidana nepotisme juga menjadi penyebab belum optimalnya penegakan hukum tindak pidana nepotisme.

Kelemahan substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum sebagaimana diuraikan di atas, telah menimbulkan beberapa persoalan

²⁴ *Ibid*, hal. 110

²⁵ *Ibid*, hal. 111

²⁶ *Ibid*, hal. 112

keadilan dan moralitas. Belum optimalnya penerapan tindak pidana nepotisme menimbulkan problem keadilan, menyebabkan disharmoni dalam masyarakat, dan melanggar prinsip kesetaraan dalam pembagian kesempatan dan peluang kesejahteraan. Selain itu juga telah menimbulkan problematika moralitas berupa kerusakan moral dan terjadinya kesenjangan sosial dan ketidakadilan dalam masyarakat, yang menyebabkan lemahnya ikatan sistem sosial serta keniscayaan akan terjadinya kehancuran pada masyarakat.²⁷

6. Analisis Jabatan Menurut W. Syafri dan Alwi sebagai berikut:

- a. Deskripsi jabatan (*job description*). Dalam melakukan deskripsi jabatan, informasi analisis jabatan sangat dibutuhkan dalam hal identifikasi jabatan, ringkasan jabatan (*job summary*), kewajiban-kewajiban tugas dan akuntabilitas, dan spesifikasi pekerjaan atau informasi standar pekerjaan, atau dengan kata lain deskripsi jabatan adalah uraian yang berisi informasi dan karakteristik jabatan, seperti nama jabatan, unit kerja, ringkasan tugas jabatan, hasil kerja, bahan kerja, perangkat alat kerja, tanggung jawab, wewenang, rincian tugas, dan lain-lain.
- b. Klasifikasi jabatan (*job classification*). Klasifikasi jabatan adalah suatu penyusunan jabatan/pekerjaan menjadi kelas-kelas, kelompok-kelompok atau keluarga yang sesuai dengan beberapa skema yang sistematis.
- c. Skema klasifikasi tradisional yang berdasarkan pada kewenangan organisasi, teknologi yang berdasarkan isi pekerjaan/tugas dan perilaku manusia yang berdasarkan isi jabatan.
- d. Evaluasi jabatan (*job evaluation*). Evaluasi jabatan adalah suatu prosedur untuk mengklasifikasikan pekerjaan dalam hal nilai relatifnya, baik di dalam suatu organisasi maupun dalam hubungannya dengan pasar tenaga kerja eksternal atau dengan kata lain evaluasi jabatan adalah proses pembobotan/pemberian nilai terhadap suatu pekerjaan atau tugas-tugas tertentu.
- e. Restrukturisasi desain jabatan. Desain jabatan membicarakan alokasi dan penyusunan aktivitas-aktivitas kerja organisasi dan tugas-tugas ke dalam sekelompok kegiatan-kegiatan yang merupakan suatu "jabatan" dan dilakukan oleh pemegang jabatan. Restrukturisasi jabatan atau redesign jabatan adalah pengalokasian

kembali atau menyusun kembali kegiatan-kegiatan jabatan ke dalam kelompok yang berbeda.²⁸

- f. Syarat-syarat personil atau spesifikasi personil. Syarat-syarat personil atau spesifikasi personil pada pekerjaan tertentu adalah pengetahuan-pengetahuan, keterampilan keterampilan, bakat-bakat, atribut atribut, dan sifat-sifat personil yang berhubungan dengan kesuksesan pelaksanaan pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan mungkin diidentifikasi sebagai kualifikasi-kualifikasi minimum, sebagai ciri-ciri penting, atau sebagai spesifikasi-spesifikasi yang diinginkan. Misalnya, suatu pekerjaan tertentu memerlukan persyaratan pendidikan tertentu (DR., MBA, MPA dan sebagainya), dengan kata lain spesifikasi personil adalah syarat kemampuan dan keterampilan tertentu yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu.²⁹
- g. Penilaian kinerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang sistematis mengenai pelaksanaan pekerjaan para pegawai oleh pengawasnya atau pihak lain yang melakukan penilaian. Maksud utama penilaian kinerja adalah mempengaruhi kinerja melalui keputusan-keputusan administratif (misalnya, promosi, pemberhentian, transfer, atau meningkatkan gaji atau insentif) dan umpan balik yang sifatnya membangun yang diberikan kepada seorang pegawai (misalnya, menginformasikan kepada seorang pegawai mengenai kekuatan kekuatan dan kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan pekerjaan).
- h. Latihan pegawai (*worker training*). Latihan adalah upaya sistematis mengembangkan keterampilan-keterampilan tertentu dan mempengaruhi perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku yang demikian itu dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Disini, istilah perilaku mencakup aspek aspek kegiatan manusia, kognisi, atau perasaan yang diarahkan kepada penyelesaian tugas-tugas pekerjaan. Latihan pegawai diperlukan pada saat terjadi kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pegawai.
- i. Mobilitas pegawai (*worker mobility*). Mobilitas pegawai (pengembangan dan jalan karier) adalah pergerakan individu masuk dan ke luar dari kedudukan, pekerjaan dan jabatan. Dari perspektif individual, baik dari konsep diri sendiri (selfconcept) maupun perubahan

²⁷ *Ibid*, hal. 113

²⁸ Mastina Maksin, *Op.cit*, hal. 4.

²⁹ *Ibid*, hal 5.

perubahan situasi-situasi sosial, membuat proses pilihan pekerjaan/jabatan terus menerus tumbuh, berkembang, memelihara, dan mengalami kemerosotan.

- j. Efisiensi Memperbaiki efisiensi dalam pekerjaan, meliputi baik perkembangan proses proses kerja yang optimal maupun mendesain peralatan dan fasilitas fisik yang lain dengan referensi khusus dari aktivitas- aktivitas pekerjaan pegawai, termasuk prosedur kerja, layout pekerjaan, dan standar-standar pekerjaan.
- k. Keamanan (*Safety*). Merupakan upaya meningkatkan keselamatan dalam pekerjaan meliputi mengembangkan proses-proses pekerjaan dengan optimal dan mendesain dengan aman peralatan-peralatan dan fasilitas-fasilitas fisik. Keamanan berfokus pada pengidentifikasian dan pengurangan ketidakamanan perilaku kerja, kondisi-kondisi fisik, dan kondisikondisi lingkungan.
- l. Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*). Perencanaan sumber daya manusia meliputi penentuan jumlah dan jenis orang-orang yang akan ditempatkan pada tempat yang sesuai, sehingga tidak ada lagi kelebihan atau kekurangan pegawai dalam organisasi.
- m. Persyaratan-persyaratan legal / legal semu (*legal / quasi-legal requirements*). Hukum, regulasi-regulasi, dan petunjuk petunjuk yang dibuat oleh pemerintah yang berhubungan dengan hal-hal yang telah dibicarakan di atas.³⁰

7. Kedudukan Pemerintah yang Istimewa:

Pemerintah itu mempunyai kedudukan yang istimewa. Pemerintah berkewajiban melaksanakan tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan oleh orang lain. Sebagai suatu negara hukum tentu dalam melaksanakan fungsi pemerintahannya menganut asas legalitas (*wetmatigheid van bestuur*), dan disamping itu juga berdasarkan hukum tidak tertulis yang sudah diterima dan berlaku, yaitu asas-asas umum pemerintahan yang baik. Dengan menggunakan kedua asas tersebut, pada dasarnya pemerintah itu sangat bebas (diskresi) dalam melaksanakan tugas-tugasnya itu. Demikian pula dalam menentukan cara-cara yang dapat ia tempuh dalam melaksanakannya. Pada dasarnya pemerintah itu dalam segala tindakannya selalu

dilakukannya demi kepentingan umum. Memang pengertian kepentingan umum ini banyak menghasilkan rumusan yang berbeda-beda dan selalu di pengaruhi oleh keadaan, situasi, ruang dan waktu yang sangat mempengaruhi pemikiran para penguasa itu sendiri.

Karena kedudukannya yang istimewa, maka segala sesuatu yang dilakukan dengan alasan demi kepentingan umum, kadangkala ia dapat atau boleh (atau bahkan hal yang dilarang) melakukan hal-hal yang dalam keadaan yang sama tidak boleh atau dilarang dilakukan oleh orang lain. Bahkan pada tingkat tertentu pemerintah boleh melakukan penilaian terhadap kepentingan-kepentingan orang lain dan atas dasar penilaiannya tersebut, pemerintah melakukan tindakan-tindakan yang dianggap perlu, demi kepentingan umum.³¹

B. Jenis Sanksi Terkait Nepotisme Pada Pengangkatan Dalam Jabatan Di Pemerintahan

Nepotisme dalam pengangkatan jabatan di pemerintahan dapat dikenakan berbagai sanksi, baik administratif maupun pidana. Berikut adalah beberapa jenis sanksi yang umum diterapkan:

1. Sanksi Pidana:

Sanksi pidana merupakan suatu nestapa atau penderitaan yang ditimpahkan kepada seseorang yang bersalah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum pidana, dengan adanya sanksi tersebut diharapkan orang tidak akan melakukan tindak pidana. *Black's Law Dictionary* Henry Campbell Black memberikan pengertian sanksi pidana sebagai *punishment attached to conviction at crimes such fines, probation and sentences* (suatu pidana yang dijatuhkan untuk menghukum suatu penjahat (kejahatan) seperti dengan pidana denda, pidana pengawasan dan pidana penjara).³²

Dalam Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme. Pada Pasal 22 disebutkan bahwa setiap penyelenggara negara atau anggota komisi pemeriksa yang melakukan nepotisme di pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 tahun dan paling lama 12 tahun dan denda paling sedikit Rp 200 juta dan paling banyak Rp 1 miliar.³³

³⁰ *Ibid*, hal 6.

³¹ Tommy Sumakul, *Op.cit*, hal. 40

³² Mahrus Ali, "*Dasar-Dasar Hukum Pidana*", Jakarta, 2015, Hal 194-195.

³³ DetikEdu, "*Nepotisme Adalah: Pengertian, Contoh, Jenis, dan Sanksinya*", www.detik.com, diakses dari:

<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6957871/nepotisme-adalah-pengertian-contoh-jenis-dan-sanksinya/> pada tanggal 28 September 2024 pukul 05.07 Wita.

2. Sanksi Administratif

Sanksi administratif adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif. Dalam konteks organisasi atau pemerintahan, individu yang terbukti melakukan nepotisme dapat dikenai sanksi administratif, seperti pemecatan, penurunan pangkat, atau pencabutan lisensi profesional guna untuk menertibkan seluruh anggota yang tergabung dalam instansi tersebut. Biasanya sanksi-sanksi administratif itu adalah sebagai akibat dari suatu pelanggaran terhadap hubungan hukum administrasi negara yang dilahirkan oleh suatu *beschikking* (keputusan tata usaha negara, penetapan tertulis).

3. Kerugian Reputasi

Reputasi pada dasarnya adalah nama baik. Menurut Gaotsi dan Wilson, reputasi adalah evaluasi semua *stakeholder* terhadap organisasi sepanjang waktu yang didasarkan atas pengalaman *stakeholder* tersebut dengan organisasi. Jika diperhatikan sekilas, reputasi mirip dengan citra. Namun citra pada umumnya berkenaan dengan pihak luar organisasi. Sedangkan reputasi adalah penilaian *stakeholder*, artinya pihak internal dan eksternal organisasi. Pandangan internal terhadap organisasi merupakan identitas organisasi. Menurut Millewicz, Herbig, dan Golden, pada dasarnya reputasi organisasi atau perusahaan merupakan penghargaan yang didapat oleh perusahaan karena adanya keunggulan-keunggulan yang ada pada perusahaan tersebut, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan sehingga perusahaan akan terus mengembangkan dirinya untuk terus mencapai hal-hak yang baru bagi pemenuhan kebutuhan konsumen. Disamping itu juga adanya integritas yang tinggi dari pihak penyedia jasa atas pelayanan terbaik, kemampuan dari penyedia jasa untuk menjalin kedekatan dengan konsumen agar perusahaan tersebut dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan konsumen yang bermacam-macam.³⁴

4. Sanksi Sosial

Sanksi sosial adalah bentuk teguran kepada kalangan tertentu yang melakukan tindakan yang telah menyimpang dari aturan yang ada. Hal ini dilakukan oleh masyarakat yang sudah lama hidup bersama-sama serta memiliki

pandangan yang sama. Sanksi akan senantiasa diberikan agar seseorang memiliki efek jera atas hal-hal yang telah dilakukan. Sanksi sosial dapat berlangsung dalam jangka waktu lama atau hanya sementara. Bentuk sanksi tergantung hal-hal yang dilakukan. Ketika kesalahan merupakan sebuah kesalahan yang besar maka masyarakat akan sulit melupakannya, selama masih ada di ingatan masyarakat akan menjadi sanksi yang lama. Tujuan diberikan sanksi kepada seseorang yang melakukan penyimpangan dalam sebuah aturan yang berlaku.

5. Tindakan Korektif Internal

Organisasi mungkin memiliki kebijakan internal yang dirancang untuk mengatasi nepotisme, termasuk tindakan korektif seperti *reviu* ulang keputusan yang terkait dengan nepotisme atau pelaksanaan pelatihan etika dan kepatuhan. Tindakan korektif internal adalah alat penting bagi organisasi untuk menjaga kepatuhan, meningkatkan efisiensi, dan membangun budaya kerja yang lebih baik.³⁵

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Peraturan terkait nepotisme dalam jabatan pemerintah penting untuk mencegah korupsi dan menjamin keadilan dalam birokrasi. Di Indonesia, pengaturan tentang nepotisme dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan yang melarang pengangkatan berdasarkan hubungan keluarga, mengedepankan meritokrasi, dan menetapkan sanksi bagi pelanggaran, sehingga menekankan transparansi, pengawasan, dan akuntabilitas dalam rekrutmen, dan untuk mencegah dan mengendalikan gratifikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan.
2. Nepotisme dalam pengangkatan pejabat pemerintah dapat mengakibatkan berbagai sanksi, sebagai berikut:
 - a. Sanksi pidana, seperti penjara dan denda berdasarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 1999.
 - b. Sanksi administratif, seperti pemecatan dan penurunan pangkat.
 - c. Kerugian reputasi dapat terjadi, yang memengaruhi cara pemangku kepentingan memandang organisasi.

³⁴ Fitriawati Eka "Analisis Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Reputasi Perusahaan", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2001)

³⁵ Bimbel.Co.Id, "Pengertian Nepotisme, Dampak & Upaya Pemberantasan", bimbel.co.id, diakses dari: <https://bimbel.co.id/pengertian-nepotisme/>, pada tanggal 30 September 2024 pukul 09.46 Wita.

- d. Sanksi sosial, seperti mendapatkan pembicaraan yang negatif dari Masyarakat.

B. Saran

1. Untuk mengatasi praktik nepotisme, pemerintah perlu menerapkan sistem pengangkatan jabatan yang berbasis pada meritokrasi, di mana jabatan diisi oleh individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai. Pemerintah juga dapat lebih transparan dan adil, agar dapat mencegah praktik nepotisme, yang dapat merusak integritas dan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan.
2. Upaya yang harus dilakukan pada pengangkatan jabatan di pemerintahan, sanksi nepotisme perlu diatur secara tegas dan sistematis untuk menciptakan efek jera dan mencegah terjadinya penyalahgunaan kewenangan. Dengan penerapan sanksi yang jelas dan tegas, diharapkan praktik nepotisme dapat diminimalisir, dan sistem pemerintahan bisa berjalan dengan lebih adil dan profesional. Penting untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami konsekuensi dari tindakan nepotisme, serta bahwa ada saluran yang efektif untuk menindaklanjuti laporan dan kasus yang muncul.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ali, M. 2005. *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Jakarta.
- Bakhri, S. 2009. *Hukum Pembuktian Dalam Praktik Peradilan Pidana*. Jakarta: Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ilmu Hukum.
- Daswara, D. 2013. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: Refika Aditama.
- HR, R. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manan, B. 2001. *Teori dan Politik Konstitusi*. (Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional). Jakarta.
- Marbun, S.F. 2008. *Peradilan Tata Usaha Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Mukartono, A. 2022. *Rekonstruksi Hukum Penerapan Tindak Pidana Kolusi dan Nepotisme di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Pramono, N., & Sularto. 2018. *Hukum Kepailitan dan Keadilan Pancasila*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rumokoy S.H. M.H, Prof. Dr. D & Maramis, S.H. M.H F. 2013. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta.

- Smith, W., & Lockwood, J. 1983. *Chambers Murray Latin-English 2 Dictionary*. Edinburgh UK: Chambers London.
- Soekanto, S., & Mamuji, S. 2010. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumakul S.H. M.H, Dr. T. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. Manado: Unsrat Press.
- Sumartana. 1999. *Etika dan Penanggulangan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme di Era Reformasi*. Yogyakarta: Aditya Media.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Sulawesi Utara Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2022.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

JURNAL

- Maksin, Mastina, Diva Putri Anindita dan Hikmah Rahmadaniati Primania. 2021. Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo. *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*. 10 (1).

WEBSITE / INTERNET

- Annisa. 2023, November 01. *Nepotisme: Pengertian, Jenis, Penyebab dan Dampaknya*. Diambil Kembali dari fahum.umsu.ac.id: <https://fahum.umsu.ac.id/nepotisme-pengertian-jenispenyebab-dan-dampaknya/>.
- Bimbel. 2024, Juli 07. *Pengertian Nepotisme, Dampak & Upaya Pemberantasan*. Diambil Kembali dari bimbel.co.id: <https://bimbel.co.id/pengertian-nepotisme/>.
- Dadang. 2005, Maret 15. *Nepotisme Dalam Sorotan: refleksi diskursus pemikiran tentang nilainya*. Diambil Kembali dari its.ac.id: <https://www.its.ac.id/news/2005/03/15/nepotisme-dalam-sorotan-refleksi-diskursus-pemikiran-tentang-nilainya/>.

- Dosen Sosiologi. 2023, September 02. *Pengertian Sanksi Sosial, Macam, dan 7 Contohnya*. Diambil Kembali dari dosensosiologi.com: <https://dosensosiologi.com/sanksi-sosial/>
- Geograf. 2023, Oktober 07. *Pengertian Jabatan: Definisi dan Penjelasan Lengkap Menurut Ahli*. Diambil Kembali dari geograf.id: <https://geograf.id/jelaskan/pengertian-jabatan/>
- Isnanto, B . 2023, September 30. *Nepotisme Adalah: Pengertian, Contoh, Jenis, dan Sanksinya*. Diambil Kembali dari www.detik.com: <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6957871/nepotisme-adalah-pengertian-contoh-jenis-dan-sanksinya/>
- Isnanto, B. 2023, September 30. *Nepotisme adalah: Pengertian, Contoh, Jenis, dan Sanksinya*. Diambil Kembali dari detik.com: <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6957871/nepotisme-adalah-pengertian-contoh-jenis-dan-sanksinya>.
- Lala. 2023, Agustus 30. *Memahami Kolusi: Pengertian, Jenis, Contoh Kasus, dan Faktor yang Memengaruhinya*. Diambil Kembali dari linovhr.com: <https://www.linovhr.com/memahami-kolusi-adalah/>
- Pelaihari, H. 2024, Januari 24. *NEPOTISME Pengertian, contoh, jenis, dan sanksinya*. Diambil Kembali dari: kemenkumham.go.id: <https://rutanpelaihari.kemenkumham.go.id/informasi-publik-2/infographis/nepotisme-pengertian-contoh-jenis-dan-sanksinya>.
- Revita, T. 2022, Desember 05. *Pengertian, Contoh, Jenis, dan Dampaknya*. Diambil Kembali dari dailysocial.id: <https://dailysocial.id/post/nepotisme>.
- Rozak, A. 2024, April 30. *Pengertian Korupsi, Ciri, Faktor, Penyebab, Dampak, dan Contohnya*. Diambil Kembali dari dosenppkn.com: <https://dosenppkn.com/pengertian-korupsi/>
- Run, Market. 2023, Januari 11. *Apa itu Open Bidding dan Perbedaannya dengan Close Bidding*. Diambil Kembali dari runmarket.id: <https://runmarket.id/blog/open-bidding/>
- Sekolahan. 2024, Juni 06. *Nepotisme: Pengertian, Ciri, Jenis, Dampak dan Contoh Bentuk Nepotisme*. Diambil Kembali dari sekolahan.co.id: <https://www.sekolahan.co.id/pengertian-nepotisme/>
- United Nations Human Rights. 1965, Desember 21. *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. Diambil Kembali dari ohchr.org: <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>.
- Wibawana, W. 2023, Maret 10. *Apa Itu Panselnas? Ini Penjelasan dan Tugasnya dalam Seleksi CASN*. Diambil Kembali dari news.detik.com: <https://news.detik.com/berita/d-6612073/apa-itu-panselnas-ini-penjelasan-dan-tugasnya-dalam-seleksi-casn/>

SUMBER LAIN

- Berahtan, Yosua. 2020. Penerapan Asas Transparansi dan Partisipatif Dalam Pengisian Hakim Konstitusi yang Diajukan Oleh Mahkamah Agung. (Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana).
- Dahniati. 2020. Nepotisme dalam Perspektif Hukum Pidana Indonesia. (Skripsi: Universitas Riau).
- Eka, Fitriawati. 2001. Analisis Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Reputasi Perusahaan. (Skripsi, Universitas Diponegoro).
- Ery, Rambe. 2018. Pengaruh Reputasi Organisasi Terhadap Kepercayaan Muzakki Di Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Pekanbaru. (Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Kurniawan, Puji. 2022. Kedudukan Hukum Perbuatan Pungutan Liar (Pungli) Sebagai Tindak Pidana Korupsi Analisis Pasal 2 Ayat (1) Dan Pasal 3 Serta Pasal 12 Huruf (E) UU RI Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Sebagaimana Telah Diubah Dengan UU RI Nomor 20 Tahun 2001. (Tesis, Universitas Kristen Indonesia).
- Lazuardi, 2014. Nepotisme dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Potensi dan Kelemahan. (Skripsi: Universitas Diponegoro).
- Sarumaha, Aryanus. 2015. Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Illegal Fishing Yang Dilakukan Secara Terorganisir (Studi Kasus Putusan: No.17/Pid.Sus.P/2013/Pn Mdn). (Skripsi, Universitas Medan Area).