



## Nepotisme yang Mengakar: Intitusi Informal dan Erosi Integritas Administratif

Yulianti Mozin<sup>1\*</sup>, Alfiyah Agussalim<sup>2</sup>, Putri Salsabila Naleko<sup>3</sup>, Wulandari Mantali<sup>4</sup>, Siti Nafisyah Tulong<sup>5</sup>, Jaden Junior Alimun<sup>6</sup>, Rivaldi Saputra Ibrahim<sup>7</sup>

<sup>1-7</sup>Program Studi Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [yulmozin@ung.ac.id](mailto:yulmozin@ung.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine how nepotism can manifest through the role of informal institutions and its influence on administrative integrity within the bureaucracy. The method used is literature analysis by examining various related scientific references, such as books, journal articles, and research, which are then analyzed descriptively and analytically through identification, classification, and data integration. The research findings indicate that nepotism does not only arise from weaknesses in the official system, but is also strongly influenced by the existence of informal institutions such as personal networks, social norms, and organizational culture. This practice tends to persist within a system because it gains social recognition, making it difficult to overcome solely with regulations. The consequences include a decline in employee professionalism, weak accountability, and erosion of administrative integrity, which impacts on reduced public trust in government institutions. The implications of this study indicate that a comprehensive approach is crucial in bureaucratic reform, through strengthening the official system and changing organizational cultural values to produce transparent, accountable, and dignified government management.*

**Keywords:** *Administrative Integrity; Bureaucratic Reform; Governance; Informal Institutions; Nepotism.*

**Abstrak.** Kajian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana nepotisme dapat terwujud melalui peran lembaga non-resmi dan pengaruhnya terhadap integritas administrasi dalam lingkungan birokrasi. Metode yang digunakan adalah analisis pustaka dengan meneliti berbagai referensi ilmiah yang terkait, seperti buku, artikel jurnal, dan penelitian, yang kemudian dianalisis secara deskriptif-analitis melalui pengidentifikasian, pengklasifikasian, dan penyatuan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nepotisme tidak hanya muncul akibat kelemahan dalam sistem resmi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh keberadaan lembaga non-resmi seperti jaringan hubungan pribadi, norma sosial, dan budaya organisasi. Praktik ini cenderung berlangsung dalam sebuah sistem karena mendapatkan pengakuan sosial, sehingga sulit diatasi hanya dengan peraturan. Konsekuensi yang muncul termasuk penurunan profesionalisme pegawai, lemahnya akuntabilitas, serta erosi integritas administratif yang berdampak pada berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah. Implikasi dari studi ini menunjukkan bahwa pendekatan menyeluruh sangat penting dalam reformasi birokrasi, melalui penguatan sistem resmi dan perubahan nilai budaya organisasi untuk menghasilkan pengelolaan pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan bermartabat.

**Kata kunci:** Institusi Informal; Integritas Administratif; Nepotisme; Reformasi Birokrasi; Tata Kelola Pemerintahan.

### 1. LATAR BELAKANG

Nepotisme adalah salah satu masalah lama dalam pengelolaan pemerintahan yang sampai sekarang masih sulit diatasi secara komprehensif. Praktik ini tidak hanya muncul dalam bentuk hubungan darah yang jelas, tetapi juga berkembang melalui jaringan kedekatan sosial, politik, dan ekonomi yang tidak resmi. Dalam banyak situasi, nepotisme berjalan secara tersembunyi melalui lembaga informal yang mengabaikan prinsip meritokrasi dan profesionalisme. Akibatnya, situasi ini berdampak negatif pada kualitas layanan publik, mengurangi kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, dan menyebabkan erosi integritas administratif di berbagai tingkat birokrasi (Ropiah S, 2025).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa nepotisme berkaitan erat dengan kurangnya sistem pengawasan yang baik dan rendahnya tingkat akuntabilitas di lembaga publik. Penelitian di ranah administrasi publik menggarisbawahi bahwa praktik nepotisme cenderung berkembang di organisasi yang kurang transparan dan memiliki budaya patrimonial yang kuat. Selain itu, kajian lainnya juga menekankan bahwa keberadaan lembaga informal, seperti jaringan kekuasaan yang dibangun atas dasar hubungan pribadi, sering kali lebih berpengaruh dibandingkan dengan aturan formal dalam proses pengambilan keputusan. Situasi ini berakibat pada distorsi dalam pelaksanaan kebijakan publik dan menghalangi terbentuknya tata kelola pemerintahan yang efektif.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti fenomena nepotisme, kebanyakan masih menekankan pada sisi normatif dan dampak administratif secara umum. Masih ada kekurangan dalam menganalisis secara rinci bagaimana lembaga informal berfungsi sebagai sarana yang memperkuat dan mempertahankan praktik nepotisme dalam sistem birokrasi saat ini. Selain itu, keterkaitan antara nepotisme dan penurunan integritas administratif belum banyak diteliti secara menyeluruh dengan pendekatan yang menggabungkan sudut pandang struktural dan kultural. Oleh sebab itu, ada ruang penelitian yang perlu diisi, terutama dalam memahami cara kerja nepotisme melalui lembaga informal dan konsekuensinya terhadap integritas administrasi publik.

Urgensi dari studi ini terletak pada pentingnya memperkuat sistem pemerintahan yang bebas dari korupsi dan memiliki integritas di tengah tantangan sosial serta politik yang semakin rumit. Seiring dengan meningkatnya harapan masyarakat akan keterbukaan dan tanggung jawab, praktik nepotisme muncul sebagai masalah serius yang bisa merusak kepercayaan terhadap lembaga publik. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan baik secara konseptual maupun empiris dalam menguraikan interaksi antara nepotisme, institusi nonformal, dan integritas administrasi, sekaligus memberikan sudut pandang baru dalam usaha reformasi birokrasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana nepotisme tumbuh subur melalui peran lembaga informal dalam sistem birokrasi, mengenali elemen-elemen yang memfasilitasi kelanjutannya, serta menilai pengaruhnya terhadap penurunan integritas administratif. Di samping itu, penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan hasil strategis untuk mencegah dan mengatasi nepotisme dalam rangka memperkuat pengelolaan pemerintahan yang lebih terbuka, bertanggung jawab, dan adil.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoretis dalam penelitian ini berfokus pada pemahaman konsep nepotisme, peran institusi informal, serta kaitannya dengan integritas administratif dalam konteks administrasi publik. Nepotisme pada dasarnya merupakan praktik pemberian keuntungan atau posisi kepada individu yang memiliki hubungan kekerabatan atau kedekatan personal dengan pengambil keputusan, tanpa mempertimbangkan prinsip meritokrasi. Dalam perspektif teori birokrasi, fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep patrimonialisme yang diperkenalkan oleh Max Weber. Dalam sistem patrimonial, hubungan kekuasaan lebih didasarkan pada loyalitas personal dibandingkan aturan formal yang rasional, sehingga membuka peluang besar bagi praktik nepotisme dalam birokrasi.

Selain itu, teori institusi memberikan landasan penting dalam memahami bagaimana nepotisme dapat bertahan dan berkembang. Douglass North membedakan antara institusi formal (aturan tertulis, hukum, regulasi) dan institusi informal (norma, kebiasaan, jaringan sosial). Dalam banyak kasus, terutama di negara berkembang, institusi informal sering kali lebih dominan dalam memengaruhi perilaku aktor birokrasi. Jaringan relasi personal, kedekatan emosional, serta budaya kolektivitas dapat memperkuat praktik nepotisme karena dianggap sebagai sesuatu yang “wajar” dalam lingkungan sosial tertentu. Akibatnya, aturan formal yang menekankan transparansi dan akuntabilitas sering kali terabaikan.

Konsep integritas administratif menjadi variabel penting dalam penelitian ini. Integritas administratif merujuk pada konsistensi antara nilai, norma, dan tindakan aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan sesuai dengan prinsip etika publik. Integritas ini mencakup aspek kejujuran, tanggung jawab, transparansi, dan akuntabilitas. Ketika nepotisme mengakar dalam sistem birokrasi, maka integritas administratif cenderung mengalami penurunan karena proses pengambilan keputusan tidak lagi didasarkan pada kompetensi dan kinerja, melainkan pada hubungan personal. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik dan melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa nepotisme merupakan bagian dari praktik korupsi yang lebih luas dan memiliki dampak sistemik terhadap tata kelola pemerintahan. Susan Rose-Ackerman menekankan bahwa nepotisme dapat mengurangi efisiensi birokrasi dan menciptakan ketidakadilan dalam distribusi sumber daya publik. (Sukiyat H, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem pengawasan yang lemah dan budaya hierarkis yang kuat cenderung lebih rentan terhadap praktik nepotisme. Selain itu, studi-studi empiris menemukan bahwa keberadaan jaringan informal dalam birokrasi sering kali menjadi faktor utama yang memperkuat praktik tersebut,

karena adanya kecenderungan untuk mempertahankan kekuasaan dalam lingkaran tertentu. (Kartayasa M, 2015)

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menempatkan nepotisme sebagai fenomena yang berdiri sendiri tanpa mengaitkannya secara mendalam dengan peran institusi informal sebagai mekanisme yang melanggengkan praktik tersebut. Selain itu, kajian mengenai dampak nepotisme terhadap erosi integritas administratif masih relatif terbatas, terutama yang mengintegrasikan pendekatan struktural dan kultural secara bersamaan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji hubungan antara nepotisme, institusi informal, dan integritas administratif secara lebih komprehensif.

Berdasarkan landasan teoretis dan kajian penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa keberadaan institusi informal memiliki peran signifikan dalam memperkuat praktik nepotisme dalam birokrasi. Secara implisit, penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa semakin kuat pengaruh relasi informal dalam suatu organisasi, maka semakin besar potensi terjadinya nepotisme yang pada akhirnya berdampak pada melemahnya integritas administratif. Sebaliknya, penguatan sistem formal yang berbasis meritokrasi, transparansi, dan akuntabilitas diharapkan mampu menekan praktik nepotisme serta memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode tinjauan pustaka atau review literatur diterapkan dalam penelitian ini, serta menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang berasal dari jurnal-jurnal penelitian sebelumnya yang relevan yang diambil dari Google Scholar dan platform akademik online lainnya.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Peran Institusi Informal dalam Nepotisme**

Institusi tidak resmi memiliki dampak yang sangat penting dalam membentuk, memperkuat, dan mempertahankan praktik nepotisme dalam sistem birokrasi. Berlawanan dengan institusi resmi yang memiliki dokumen tertulis dan mengikat secara hukum, institusi tidak resmi muncul melalui norma-norma sosial, kebiasaan, nilai-nilai budaya, serta koneksi pribadi yang muncul di dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, tindakan individu dalam birokrasi dipengaruhi tidak hanya oleh regulasi resmi, tetapi juga oleh dorongan sosial dan

harapan kelompok yang sering kali tidak tertulis namun memiliki pengaruh yang signifikan. (Mu' Aafi D, 2024).

Dalam praktiknya, institusi tidak resmi sering kali mempermudah terjalannya jaringan kekuasaan yang didasarkan pada kedekatan personal, seperti hubungan keluarga, persahabatan, atau kesetiaan politik. Jaringan ini kemudian berfungsi sebagai saluran untuk mendistribusikan sumber daya, posisi, dan peluang kerja secara tidak adil. (Nasyirudin M, 2025). Akibatnya, proses pengambilan keputusan di dalam organisasi tidak lagi sepenuhnya berdasarkan pada prinsip meritokrasi, melainkan dipengaruhi oleh mereka yang memiliki ikatan dekat dengan pembuat keputusan. Hal ini menegaskan bahwa institusi tidak resmi berperan sebagai alat yang sistematis dalam memperkuat praktik nepotisme.

Selain itu, budaya kolektivitas yang kental dalam masyarakat juga mendukung peranan institusi tidak resmi. Dalam budaya ini, membantu keluarga atau kelompok dianggap sebagai bentuk solidaritas positif, meskipun di lingkungan birokrasi hal ini bisa bertentangan dengan prinsip profesionalisme. (Ismail Nurdin, 2017). Praktik semacam itu sering kali tidak dianggap sebagai pelanggaran, melainkan sebagai hal yang wajar dalam masyarakat. Akibatnya, nepotisme tidak hanya berlangsung secara tersembunyi, tetapi juga mengalami proses normalisasi yang membuatnya semakin sulit untuk diberantas.

Kurangnya transparansi dan lemahnya sistem pengawasan juga menjadi penyebab yang memperkuat keberadaan institusi tidak resmi. Ketika mekanisme kontrol tidak berfungsi dengan baik, ruang bagi praktik-praktik yang berdasarkan hubungan personal semakin terbuka lebar. (Langingi & Bakar 2025). Dalam kondisi ini, aturan formal cenderung kehilangan perannya sebagai panduan utama dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, norma-norma tidak resmi menjadi lebih dominan dalam memandu arah kebijakan organisasi.

Lebih jauh lagi, hubungan patron-klien dalam birokrasi menunjukkan bagaimana institusi tidak resmi berperan dalam mempertahankan praktik nepotisme. Mereka yang memegang kekuasaan cenderung memberikan perlindungan dan keuntungan kepada individu yang dianggap setia, sementara mereka yang berada di luar jaringan tersebut memiliki akses yang terbatas terhadap peluang yang tersedia. Pola hubungan ini menciptakan ketergantungan yang dalam dan menguatkan siklus nepotisme dalam jangka panjang. (Azimattara M. D, 2025).

Institusi tidak resmi tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai elemen penting yang memungkinkan nepotisme terus berlanjut dalam birokrasi. Selama norma dan budaya yang mendukung praktik ini tetap ada, maka usaha untuk menghapus nepotisme akan menemui banyak rintangan. Oleh karena itu, dibutuhkan

pendekatan yang tidak hanya berfokus pada penguatan regulasi formal, tetapi juga pada perubahan budaya organisasi dan nilai-nilai sosial yang ada di dalamnya.

### **Transformasi Nilai Administratif di Tengah Praktik Nepotisme**

Praktik nepotisme yang berlangsung tanpa henti tidak hanya memengaruhi aspek teknis dalam birokrasi, tetapi juga memicu perubahan nilai dalam administrasi publik. Perubahan ini terlihat dari pergeseran fokus kerja pegawai dari yang awalnya berlandaskan aturan dan profesionalisme menjadi berorientasi pada hubungan dan kepentingan pribadi. (Lumbanraja Et al, 2025). Dalam situasi ini, prinsip-prinsip mendasar seperti objektivitas, keadilan, dan akuntabilitas mulai melemah karena tidak lagi dijadikan patokan utama dalam pengambilan keputusan.

Perubahan dalam nilai administratif ini berlangsung secara bertahap melalui proses adaptasi sosial di dalam organisasi. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang dipenuhi praktik nepotisme cenderung menyesuaikan diri agar dapat bertahan dalam sistem. Penyesuaian ini seringkali dilakukan dengan mengikuti pola hubungan informal yang telah terbentuk, seperti menciptakan kedekatan dengan atasan atau kelompok tertentu. (Aparatur P.S, 2025) Sebagai hasilnya, kesuksesan dalam birokrasi tidak sepenuhnya ditentukan oleh kemampuan, tetapi juga oleh kecakapan individu dalam membangun relasi sosial.

Selain itu, perubahan nilai ini juga memengaruhi sudut pandang pegawai terhadap peraturan. Peraturan formal yang seharusnya menjadi pedoman utama sering kali dianggap sebagai hal yang fleksibel dan bisa disesuaikan dengan kepentingan tertentu. (Shaleh & Firman, 2018). Dalam keadaan ini, norma-norma informal justru memiliki pengaruh yang lebih besar dalam mengarahkan perilaku individu. Hal ini memperkuat praktik nepotisme dengan memberikan justifikasi bagi tindakan yang menyimpang dari prinsip administrasi yang baik.

Selanjutnya, dampak dari transformasi nilai administratif adalah munculnya budaya kerja yang tidak sehat. Persaingan di dalam birokrasi tidak lagi terbuka dan adil, melainkan cenderung eksklusif dan tertutup. Individu yang tidak terhubung dengan jaringan informal akan menemui kesulitan dalam mendapatkan kesempatan yang setara. Situasi ini dapat menimbulkan perasaan ketidakadilan, menurunkan semangat kerja, dan memicu konflik internal dalam organisasi.

Di sisi lain, perubahan nilai ini juga berdampak pada kualitas layanan publik. Pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan kelompok tertentu cenderung tidak memberikan pelayanan secara objektif kepada masyarakat. Layanan publik menjadi tidak merata dan berpotensi diskriminatif. Hal ini bertentangan dengan prinsip dasar administrasi publik yang

menekankan pelayanan yang adil, transparan, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat umum. (Nababan et al, 2024)

Dengan demikian, transformasi nilai administratif yang terjadi akibat nepotisme menunjukkan bahwa dampaknya tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural. Perubahan ini mengindikasikan bahwa nepotisme dapat memengaruhi pola pikir dan tindakan pegawai dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu, solusi untuk menangani masalah ini tidak hanya sebatas memperbaiki sistem formal, tetapi juga harus mencakup aspek nilai dan budaya organisasi. Penguatan integritas, internalisasi etika publik, serta pengembangan budaya kerja yang profesional menjadi langkah penting untuk mengembalikan nilai-nilai administrasi yang ideal.

### **Dampak Nepotisme pada Integritas Administratif**

Nepotisme memberikan pengaruh yang signifikan terhadap integritas administratif dalam pelaksanaan pemerintahan. Integritas administratif sebenarnya mencerminkan konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prinsip etika, keterbukaan, dan tanggung jawab. (Pamungkas P, 2025) Namun, ketika praktik nepotisme terus terjadi, maka nilai-nilai tersebut akan berkurang secara perlahan. Ini disebabkan keputusan yang diambil tidak lagi didasarkan pada aturan dan kemampuan, tetapi pada kepentingan pribadi dan hubungan sosial tertentu.

Salah satu konsekuensi utama dari nepotisme adalah menurunnya profesionalisme dalam birokrasi. (Tory et al, 2025). Orang yang mendapatkan posisi melalui kedekatan pribadi tidak selalu memiliki kemampuan dan kualifikasi yang memadai. Akibatnya, kinerja organisasi menjadi kurang optimal karena posisi penting tidak diisi oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Situasi ini juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara pegawai lainnya yang merasa bahwa perlakuan yang diterima tidak adil, sehingga dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Di samping itu, nepotisme juga berpengaruh pada lemahnya sistem akuntabilitas. Dalam birokrasi yang terpengaruh oleh hubungan informal, proses pengawasan sering kali menjadi tidak efisien karena kecenderungan individu untuk saling melindungi dalam satu jaringan. Hal ini membuat pelanggaran administratif sulit untuk diungkapkan atau bahkan diabaikan dengan sengaja. Ketika mekanisme pengendalian tidak berjalan dengan baik, maka peluang penyalahgunaan wewenang semakin tinggi. (Sumarto, H. S, 2025).

Dampak lain yang penting adalah merosotnya nilai-nilai etika dalam organisasi. Praktik nepotisme yang berlangsung terus-menerus dapat menciptakan budaya kerja yang menerima pelanggaran. Pegawai akan terbiasa dengan perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan,

sehingga batas antara yang baik dan yang buruk menjadi kabur. Dalam jangka panjang, keadaan ini dapat merusak karakter birokrasi dan mengurangi komitmen terhadap prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Lebih jauh lagi, nepotisme juga berdampak pada berkurangnya kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah. Masyarakat cenderung menilai bahwa birokrasi tidak berjalan dengan adil dan terbuka ketika praktik nepotisme meluas. Ketidakpercayaan ini dapat mengurangi legitimasi pemerintah dan menghalangi partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan. (Budiman S, 2026) Dalam konteks yang lebih luas, hal ini juga dapat merusak citra lembaga publik dan menghalangi upaya reformasi birokrasi.

Nepotisme tidak hanya berpengaruh pada aspek internal organisasi, tetapi juga memiliki konsekuensi eksternal yang luas. Integritas administratif menjadi salah satu aspek yang paling terpengaruh karena praktik nepotisme secara langsung bertentangan dengan nilai-nilai dasar dalam pelaksanaan pemerintahan. Oleh sebab itu, diperlukan upaya yang terencana untuk mengurangi praktik nepotisme melalui penguatan sistem merit, peningkatan transparansi, dan penegakan etika administrasi yang lebih ketat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kajian ini mengungkapkan bahwa nepotisme dalam birokrasi tidak hanya dipengaruhi oleh kelemahan pada sistem formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran kuat dari institusi informal seperti jaringan hubungan pribadi, norma-norma sosial, dan budaya di dalam organisasi. Praktik nepotisme terbukti terjadi secara sistematis karena mendapatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, sehingga sulit untuk diidentifikasi dan dikendalikan secara langsung.

Situasi ini berdampak pada penurunan integritas administratif yang terlihat dari berkurangnya objektivitas, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan. Selain itu, nepotisme juga berperan dalam mengikis kepercayaan publik dan menurunkan mutu tata kelola pemerintahan secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan kajian untuk menganalisis hubungan antara nepotisme, institusi informal, dan integritas administratif dapat dijelaskan secara menyeluruh berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar upaya untuk menangani nepotisme tidak hanya memusatkan perhatian pada penguatan regulasi formal, tetapi juga pada transformasi budaya organisasi dan pengelolaan institusi informal yang ada dalam birokrasi. Penerapan sistem merit yang konsisten, peningkatan transparansi dalam proses perekrutan dan promosi, serta penguatan nilai-nilai etika publik merupakan langkah strategis yang perlu diambil. Di sisi

lain, kajian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan studi pustaka, sehingga belum mencerminkan kondisi empiris secara langsung di lapangan. Oleh karena itu, kajian berikutnya disarankan untuk menggunakan metode empiris dengan melibatkan data lapangan agar dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan kontekstual. Selain itu, riset lebih lanjut juga diperlukan untuk menjelajahi strategi konkret dalam mengintegrasikan sistem formal dan informal dalam rangka memperkuat integritas administratif di lingkungan birokrasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Azimattara, M. D. (2025). Patologi birokrasi dalam transformasi politik: Studi fenomena pemanfaatan jabatan untuk kepentingan paternalisme dalam penyelenggaraan pemerintahan. *Journal Evidence of Law*, 4(3), 1251–1259.
- Budiman, S. (2026). *Dialektika birokrasi pemerintahan*. Minhaj Pustaka.
- Kartayasa, M. (2015). *Korupsi & pembuktian terbalik: Dari perspektif kebijakan legislasi dan hak asasi manusia*. Kencana.
- Langingi, S., & Bakar, R. A. (2025). Pengawasan terhadap lembaga negara independen: Antara independensi dan akuntabilitas. *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 3(4), 749–766. <https://doi.org/10.57096/lentera.v3i4.180>
- Lumbanraja, V., Rustiyana, R., Ibrahim, A. H. H., & Riyanto, A. (2025). *Reformasi birokrasi dan inovasi pelayanan publik di Indonesia: Konsep, perkembangan, prinsip dan peran*. Star Digital Publishing.
- Mu'Aafi, D. (2024). *Jejak nepotisme: Mengurai benang kusut ketidakadilan*. Jejak Pustaka.
- Nababan, B. O., Sari, Y. D., & Subagyo, W. H. (2023). *Manajemen pelayanan publik dan bisnis*. Selat Media.
- Nasyirudin, M. (2025). *Sosiologi pemerintahan*. CV Eureka Media Aksara.
- Nurdin, I. (2017). *Etika pemerintahan: Norma, konsep, dan praktik bagi penyelenggara pemerintahan*. Lintang Rasi Aksara Books.
- P. S. Aparatur, & P. K. A. S. N. ASN. (2025). Proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) sektor publik. Dalam *Manajemen sumber daya manusia di sektor publik: Strategi, tantangan, dan inovasi di era digital* (hlm. 79).
- Ropiah, S. (2026). *Darurat korupsi: Membaca krisis integritas dan jalan keluar bagi Indonesia*. Goresan Pena.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sukiyat, H. (2020). *Teori dan praktik pendidikan anti korupsi*. Jakad Media Publishing.
- Sumarto, H. S. (2025). *Inovasi, partisipasi dan good governance: 20 prakarsa inovatif dan partisipatif di Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Tory, T. F., & Hanum, R. A. (2025). Nepotisme dan korupsi di pemerintahan dalam perspektif etika. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 126–135. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2726>