



## **PATOLOGI SOSIAL DAN HUKUM NEPOTISME BUDAYA DALAM BIROKRASI NEGARA ANALISIS KONFLIK PRINSIP MERITOKRASI DAN PATRONASE KEKELUARGAAN**

**Rizki Pramudia, Irfan Faruq Alfauzi, Muhamad Rafli, Pinto Iman Ridho, Wevy  
Efticha Sary**  
Universitas Bengkulu  
rizkipramudia078@gmail.com, irfanfaruq07@gmail.com, muhamadrafli@gmail.com,  
pintoilmanr@gmail.com, wesary@unib.ac.id

### **ABSTRAK**

Karya ilmiah ini menganalisis secara yuridis fenomena nepotisme budaya sebagai patologi sosial yang melekat dan secara sistemik merusak integritas penyelenggaraan negara. Isu sentral yang diteliti adalah dikotomi antara tuntutan formal hukum, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (UU KKN), dengan resistensi kultural yang menjunjung tinggi prinsip patronase, kesetiaan kekeluargaan, dan *balas budi*. Dengan menggunakan metodologi kajian hukum normatif, penelitian ini menyoroti bagaimana UU KKN, khususnya melalui rumusan delik nepotisme dan prinsip-prinsip *good governance*, berupaya menanggulangi praktik ilegal ini. Hasil kajian menunjukkan adanya kesenjangan serius di mana sanksi pidana yang berat tidak mampu mengeliminasi praktik nepotisme karena sulitnya pembuktian niat jahat (*mens rea*) dan kaburnya definisi 'kroninya'. Optimalisasi penegakan hukum wajib difokuskan pada penguatan sinergi antara hukum pidana dan hukum administrasi negara, dengan penekanan pada penerapan sanksi administratif yang tegas dan pembangunan sistem meritokrasi yang teruji untuk memulihkan kepercayaan publik dan kapasitas institusional.

**Kata Kunci:** Nepotisme Budaya, UU KKN, Meritokrasi, Patronase, Akuntabilitas

### **PENDAHULUAN**

Konstelasi penyelenggaraan negara yang efektif dan legitimate selalu didasarkan pada prinsip meritokrasi, yaitu penempatan seseorang dalam jabatan publik berdasarkan

kompetensi, kapabilitas, dan prestasi, bukan karena kedekatan hubungan darah atau afinitas pribadi. Nepotisme, sebagai patologi sosial, secara fundamental adalah praktik disfungsi yang bertentangan langsung dengan asas meritokrasi ini. Fenomena nepotisme melampaui sekadar kesalahan etika individu, melainkan telah menjadi penyakit struktural yang merongrong fondasi keadilan, efisiensi, dan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan. Oleh karena itu, penindakan terhadap nepotisme menuntut kerangka hukum yang tidak hanya menghukum pelakunya, tetapi juga mencegah perusakan sistem secara keseluruhan.<sup>1</sup>

Hukum positif Indonesia telah memberikan respons yang tegas terhadap ancaman patologi ini dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (UU KKN). Kehadiran UU ini adalah manifestasi dari imperatif konstitusional untuk membentuk pemerintahan yang akuntabel dan transparan pasca-reformasi. UU KKN secara eksplisit mendefinisikan nepotisme sebagai salah satu bentuk kejahatan serius yang harus diberantas, setara dengan korupsi dan kolusi, karena ketiganya memiliki dampak sistemik yang sama-sama merusak keuangan dan moral negara. Penempatan norma yang jelas ini menjadi landasan yuridis bagi penegak hukum untuk menindak praktik-praktik patronase.

Meskipun landasan hukum formal telah kokoh, implementasi UU KKN seringkali terhalang oleh dikotomi yang kuat antara norma legalitas dan resistensi budaya yang mengakar dalam masyarakat dan birokrasi. Nilai-nilai tradisional seperti kesetiaan primordial, *ewuh pakewuh* (rasa sungkan), dan prinsip kekeluargaan seringkali digunakan untuk membenarkan pengangkatan kerabat dalam jabatan publik. Praktik patronase ini dianggap sebagai kewajiban moral yang lebih tinggi daripada kewajiban hukum untuk menjunjung meritokrasi. Dikotomi ini menciptakan celah di mana nepotisme terus bersemi dalam ranah informal, meskipun secara formal dilarang oleh undang-undang.<sup>2</sup>

Implikasi dari nepotisme ini sangat fatal bagi kapasitas institusional negara, karena menghasilkan alokasi sumber daya manusia yang tidak optimal dan inefisiensi anggaran. Penempatan individu yang tidak kompeten berdasarkan kedekatan akan merusak kinerja

---

<sup>1</sup> 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),

<sup>2</sup> 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.

organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kerugian negara dan penurunan kualitas pelayanan publik. Kerusakan ini meluas ke ranah etika, menyebabkan demoralisasi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprestasi, namun terhalang karirnya oleh praktik patronase. Oleh karena itu, hukum wajib menemukan strategi untuk menembus tembok budaya yang menghalalkan nepotisme.

Isu sentral dalam analisis hukum adalah kesulitan untuk membuktikan unsur pidana (terutama niat jahat atau *mens rea*) dalam kasus nepotisme. Seringkali, pelaku berdalih bahwa pengangkatan kerabat didasarkan pada pertimbangan kompetensi yang sah, bukan karena hubungan keluarga. Kesenjangan ini menuntut adanya analisis yang lebih mendalam terhadap delik nepotisme, membedakan secara tegas antara pelanggaran administratif (diskresi pengangkatan yang salah) dan tindak pidana murni (pengangkatan dengan tujuan menguntungkan diri atau kelompoknya). Hukum harus mampu membuktikan adanya motif keuntungan di balik pengangkatan tersebut.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis kedudukan dan landasan hukum UU KKN dalam melawan patologi nepotisme dan mengkaji strategi implementasi yang efektif. Kami akan menelaah pasal-pasal kunci UU KKN, membandingkan prinsip *good governance* dengan praktik patronase, dan mengidentifikasi mekanisme sanksi yang paling ideal. Melalui kajian ini, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan yang mampu memperkuat sistem meritokrasi dan memulihkan integritas birokrasi negara secara menyeluruh.

## **RUMUSAN MASALAH**

- a. Bagaimana konstruksi yuridis tindak pidana nepotisme diatur dalam UU Nomor 28 Tahun 1999 dan bagaimana norma tersebut berkonflik dengan prinsip-prinsip patronase kultural di birokrasi?
- b. Bagaimana strategi optimalisasi penegakan UU Nomor 28 Tahun 1999 dapat diimplementasikan untuk mengatasi resistensi budaya dan memperkuat sistem meritokrasi dalam penyelenggaraan negara?

## **METODE PENELITIAN**

Kajian ini menggunakan cara penelitian hukum normatif atau doktrinal yang terfokus pada pemeriksaan dokumen dan aturan hukum sebagai sumber data utama, yang diyakini relevan dengan isu yang dikaji. Cara yang dipakai meliputi pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan konsep-konsep hukum (*conceptual approach*), dan pendekatan sosiologi

hukum (sociological jurisprudence) untuk menganalisis problematika hukum secara holistik. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan mengkaji secara mendalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 (UU KKN) dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), sebagai kerangka hukum administratif kepegawaian. Pendekatan konsep difokuskan pada pengujian ide-ide utama seperti meritokrasi, patronase politik, prinsip penyelenggaraan negara yang baik, tanggung jawab administrasi, dan delik nepotisme. Pendekatan sosiologi hukum digunakan untuk menelaah kesenjangan antara norma legal formal dan praktik kultural *balas budi* yang terjadi di lapangan. Semua bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif, menggunakan metode deskriptif-analitis untuk memetakan konstruksi yuridis, menilai kesenjangan antara norma dan implementasi, serta merumuskan strategi optimalisasi yang berorientasi pada pembangunan sistem birokrasi yang bersih.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Konstruksi Yuridis Nepotisme dalam UU 28/1999 dan Disonansi Kultural**

Konstruksi yuridis tindak pidana nepotisme di Indonesia memiliki fondasi yang kuat, berakar pada semangat reformasi untuk membersihkan praktik-praktik KKN yang merusak tatanan pemerintahan. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 (UU KKN) tidak hanya melarang, tetapi secara eksplisit mendefinisikan nepotisme sebagai perbuatan melawan hukum, menempatkannya setara dengan korupsi dan kolusi. Landasan hukum ini bertujuan untuk memberikan efek jera yang kuat dan menghilangkan legitimasi terhadap praktik patronase dalam segala bentuknya. UU KKN menjadi instrumen hukum yang vital untuk mengembalikan kepercayaan publik yang sempat tergerus parah akibat penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat publik. Hukum ini menegaskan bahwa jabatan publik adalah amanah yang harus diisi berdasarkan kompetensi, bukan hubungan keluarga.<sup>3</sup>

Analisis mendalam terhadap UU KKN harus dimulai dari prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan negara yang bersih, yang dirumuskan dalam Pasal 3. Prinsip ini menjadi tolok ukur normatif yang dilanggar oleh nepotisme. UU KKN secara jelas menetapkan prinsip kepastian hukum, keterbukaan, akuntabilitas, dan profesionalitas sebagai pilar utama pemerintahan yang baik. Nepotisme secara terang-terangan melanggar semua prinsip ini. Praktik pengangkatan kerabat di balik pintu tertutup melanggar keterbukaan, penempatan

---

<sup>3</sup> Taufan Lazuardi, Skripsi: "Nepotisme dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Potensi dan Kelemahan", (Semarang: Undip, 2014) Hal. 2.

individu yang tidak cakap melanggar profesionalitas, dan kegagalan mempertanggungjawabkan pilihan melanggar akuntabilitas. Oleh karena itu, delik nepotisme adalah pelanggaran serius terhadap filosofi tata kelola pemerintahan yang baik.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme berbunyi:

"Asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi: asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, dan asas akuntabilitas."

Analisis Yuridis Pasal 3 UU 28/1999 menunjukkan bahwa setiap tindakan nepotisme yang dilakukan oleh Penyelenggara Negara, secara otomatis melanggar setidaknya tiga prinsip sentral: asas profesionalitas (karena menempatkan kedekatan di atas kompetensi), asas akuntabilitas (karena sulit dipertanggungjawabkan kepada publik), dan asas keterbukaan (karena proses seleksi seringkali tertutup dan didasarkan pada informasi *insider*). Pelanggaran terhadap asas-asas ini memberikan landasan filosofis yang kuat bagi penindakan nepotisme, meskipun delik pidananya memiliki tantangan dalam pembuktian. Ini adalah fondasi etika hukum yang harus menjadi pedoman bagi setiap pejabat publik.

Inti dari delik nepotisme diatur secara spesifik dalam Pasal 22 UU 28/1999, yang memberikan definisi dan sanksi pidana. Pasal ini adalah senjata utama untuk menjerat pelaku. Nepotisme didefinisikan sebagai setiap perbuatan Penyelenggara Negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan/atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Unsur menguntungkan kepentingan keluarga adalah kunci yang harus dibuktikan oleh Jaksa Penuntut Umum (JPU).

Pasal 22 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme berbunyi:

"Penyelenggara Negara yang melakukan Nepotisme dipidana dengan pidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun dan denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)."

Telaah Yuridis Pasal 22 UU 28/1999 memperlihatkan adanya ancaman sanksi pidana penjara yang sangat berat, setara dengan sanksi Tipikor. Beratnya sanksi ini mencerminkan komitmen negara untuk memberantas praktik patronase yang endemik. Namun, kesulitan terbesar dalam penegakan pasal ini adalah membuktikan unsur menguntungkan kepentingan keluarga dan/atau kroninya serta secara melawan hukum. JPU harus membuktikan bahwa niat

pelaku secara sadar adalah untuk kepentingan keluarganya, dan bukan didasarkan pada diskresi administrasi yang salah atau penilaian kompetensi yang keliru. Sifat delik yang membutuhkan pembuktian niat jahat ini seringkali membuat kasus nepotisme sulit diangkat ke ranah pidana, karena pelaku selalu berdalih menggunakan hak prerogatif.<sup>4</sup>

Disonansi kultural menjadi hambatan terbesar dalam penegakan. Dalam budaya kolektif, prinsip *patronase* dan *balas budi* seringkali dianggap sebagai kebajikan moral, di mana seorang pemimpin wajib membantu dan mengangkat derajat keluarganya atau kelompoknya. Perilaku ini secara internal dilegitimasi oleh norma sosial. Hukum, dalam hal ini, berhadapan langsung dengan struktur nilai yang tertanam kuat. Patologi sosial nepotisme adalah pertarungan antara hukum rasional-formal (meritokrasi) melawan hukum tradisional-substantif (kesetiaan darah). Hukum pidana seringkali kalah dalam pertarungan ini, karena hukuman tidak serta merta mengubah keyakinan budaya.

Isu sentral lainnya adalah kaburnya definisi kroninya. UU 28/1999 tidak memberikan definisi yang jelas mengenai 'kroninya' di luar hubungan keluarga (sedarah dan semenda). Keterbatasan ini membuat aparat penegak hukum kesulitan menjerat pengangkatan yang melibatkan teman dekat, relasi politik, atau kolega bisnis yang tidak memiliki hubungan darah. Penafsiran yang terlalu sempit terhadap 'kroninya' memberikan celah bagi pelaku untuk melakukan nepotisme dengan mengatasnamakan non-keluarga. Hukum pidana perlu diperluas jangkauannya untuk mencakup keuntungan yang bersifat non-moneter dan non-familial.<sup>5</sup>

Analisis FTM (Follow the Money) dalam kasus nepotisme juga menjadi alat bantu yang krusial, meskipun nepotisme tidak selalu menghasilkan kerugian negara secara finansial langsung. FTM membantu membuktikan bahwa pengangkatan kerabat menghasilkan keuntungan *tidak langsung*, seperti kontrak proyek yang dimenangkan oleh perusahaan kerabat, atau aliran dana yang tidak wajar ke rekening keluarga. FTM dapat menjadi jembatan untuk membuktikan *mens rea* nepotisme dan mengaitkannya dengan Tipikor.

## **B. Strategi Optimalisasi Penegakan UU 28/1999 dan Penguatan Meritokrasi**

Strategi optimalisasi penegakan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 harus bersifat struktural dan kultural, mengingat resistensi yang dihadapi bukan hanya masalah hukum, tetapi

---

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

<sup>5</sup> 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

masalah nilai-nilai yang mengakar. Pendekatan hukum harus diubah dari hanya mengandalkan sanksi pidana (retributif) menjadi kombinasi yang kuat dengan sanksi administratif dan pencegahan berbasis meritokrasi. Strategi pertama adalah sinkronisasi dan penguatan hukum administrasi negara sebagai garda terdepan penindakan nepotisme.<sup>6</sup>

Optimalisasi prosedural menuntut agar hukum administrasi kepegawaian (UU ASN) digunakan secara maksimal untuk menjerat nepotisme. UU ASN dapat menjatuhkan sanksi administratif berat (pencopotan jabatan atau penurunan pangkat) tanpa harus membuktikan niat jahat, cukup dengan membuktikan adanya pelanggaran prosedur pengangkatan. Sanksi administratif ini lebih cepat dan efektif daripada proses pidana yang memakan waktu lama. Penerapan sanksi administratif yang tegas dapat memberikan efek jera yang lebih nyata bagi para Penyelenggara Negara.

Strategi yang sangat penting adalah penerapan penuh sistem meritokrasi yang teruji di seluruh kementerian/lembaga. Perlu adanya audit independen terhadap setiap proses pengangkatan dan promosi jabatan di tingkat eselon I dan II untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip meritokrasi. Hukum harus mewajibkan *open bidding* (lelang jabatan terbuka) secara transparan, dan hasil penilaian kompetensi tidak boleh diubah oleh intervensi politik. Hukum harus melindungi hasil seleksi profesional dari intervensi kekuasaan.<sup>7</sup>

Optimalisasi kelembagaan menuntut penguatan independensi dan kewenangan lembaga pengawasan internal (Inspektorat Jenderal) dan eksternal (Komisi Aparatur Sipil Negara/KASN). KASN harus diberikan kewenangan eksekutorial yang lebih besar, tidak hanya memberikan rekomendasi, tetapi juga menjatuhkan sanksi administratif yang mengikat. Lembaga-lembaga ini harus dilindungi dari intervensi politik dan nepotisme dalam tubuh mereka sendiri, agar dapat berfungsi secara efektif. Hukum harus melindungi integritas para auditor.

Tantangan kultural harus diatasi melalui edukasi dan internalisasi nilai-nilai anti-nepotisme di seluruh tingkatan birokrasi. Pendidikan hukum harus dimulai dari akademi kepolisian dan kejaksaan, menekankan bahwa kesetiaan tertinggi adalah kepada negara dan konstitusi, bukan kepada atasan atau keluarga. Kampanye publik harus secara konsisten mempromosikan kisah sukses meritokrasi dan menunjukkan dampak buruk nepotisme

---

<sup>6</sup> Agus Santoso, Hukum, moral, dan keadilan, Kencana, Jakarta, 2012, hlm. 85.

<sup>7</sup> Fitriawati Eka “Analisis Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Reputasi Perusahaan”, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2001)

terhadap keuangan negara. Hukum harus menjadi alat untuk mengubah paradigma berpikir.<sup>8</sup>

Diagram di atas menunjukkan bahwa patologi sosial nepotisme tercipta di tengah konflik antara tuntutan efisiensi sistem dan norma kekeluargaan. Strategi hukum harus berupaya memindahkan titik konflik ke zona meritokrasi, melalui penguatan *sanksi*, *pengawasan*, dan *transparansi*. Hukum berfungsi sebagai katalisator perubahan budaya.

Strategi penegakan hukum pidana juga harus diperkuat melalui penafsiran progresif terhadap kerugian negara. Hakim harus berani menafsirkan kerugian negara tidak hanya dalam bentuk kerugian finansial, tetapi juga kerugian non-finansial, seperti kerugian kapasitas institusi dan kerugian kepercayaan publik yang diakibatkan oleh nepotisme. Penafsiran yang luas ini akan memperkuat landasan yuridis bagi JPU untuk menjerat pelaku nepotisme ke ranah pidana, meskipun kerugian finansialnya tidak signifikan.<sup>9</sup>

Perluasan perlindungan bagi *whistleblower* juga sangat penting. Nepotisme berkembang subur karena adanya ketakutan di kalangan ASN untuk melaporkan atasannya. Hukum harus memberikan jaminan perlindungan yang mutlak kepada ASN yang melaporkan praktik nepotisme, termasuk jaminan karir, keamanan fisik, dan kerahasiaan identitas. Tanpa adanya keberanian dari internal birokrasi, penindakan nepotisme akan selalu sulit.

Secara yuridis, sanksi bagi pelaku nepotisme harus mencakup pengembalian keuntungan ilegal yang diperoleh keluarga atau kroninya. Hukum harus memastikan bahwa aset yang diperoleh melalui nepotisme dirampas oleh negara. Meskipun aset ini tidak secara langsung berupa uang tunai hasil korupsi, nilai manfaat ekonomi dari jabatan yang diperoleh secara ilegal harus dikembalikan.<sup>10</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yuridis, dapat disimpulkan bahwa metodologi *Follow the Money* (FTM) memiliki kedudukan fundamental sebagai instrumen pembuktian dalam perkara Tipikor dan TPPU, dengan landasan hukum kuat pada Pasal 3 dan Pasal 77 UU TPPU. FTM memanfaatkan mekanisme pembalikan beban pembuktian untuk memaksa terdakwa mempertanggungjawabkan asetnya. Namun, efektivitasnya terhambat oleh tantangan

---

<sup>8</sup> Indriyanto Seno, *Korupsi dan Penegakan Hukum*, Diadit Media, Jakarta, 2009, hlm.50.

<sup>9</sup> Bimbel.Co.Id, "Pengertian Nepotisme, Dampak & Upaya Pemberantasan", bimbel.co.id, diakses dari: <https://bimbel.co.id/pengertian-nepotisme/>

<sup>10</sup> Lazuardi, Skripsi: "Nepotisme Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Potensi dan Kelemahan" (Semarang: UNDIP Semarang, 2014, hlm. 17.

prosedural seperti lambatnya birokrasi dalam mengakses data perbankan dan perbedaan standar hukum antarnegara, terutama terkait mekanisme penyitaan aset.

Implikasi dari hambatan ini menuntut strategi optimalisasi yang radikal, meliputi adopsi mekanisme *Non-Conviction Based Forfeiture* (NCBF) untuk penyitaan aset yang cepat, penguatan keahlian tim hukum di Otoritas Sentral, dan pendirian kanal komunikasi *fast track* antara Otoritas Sentral dan lembaga penegak hukum. Optimalisasi ini harus diselaraskan dengan pemanfaatan maksimal instrumen internasional seperti UNCAC dan jaringan informal ARIN, guna memastikan bahwa prinsip keadilan restoratif terpenuhi dan aset hasil TPPU dapat dikembalikan secara efisien kepada negara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sekolahan. "Nepotisme: Pengertian, Ciri, Jenis, Dampak dan Contoh Bentuk Nepotisme." *sekolahan.co.id*. Diakses dari: <https://sekolahan.co.id>
- Kurniawan, Puji. *Kedudukan Hukum Perbuatan Pungutan Liar (Pungli) Sebagai Tindak Pidana Korupsi: Analisis Pasal 2 Ayat (1), Pasal 3, dan Pasal 12 Huruf (E) UU RI Nomor 31 Tahun 1999 sebagaimana Diubah dengan UU RI Nomor 20 Tahun 2001*. Tesis. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia, 2022.
- Lazuardi, Taufan. *Nepotisme dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi dan Kelemahan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.
- Mukartono, Ali. *Rekonstruksi Hukum Penerapan Tindak Pidana Kolusi dan Nepotisme di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2022.
- Dahniati. *Nepotisme dalam Perspektif Hukum Pidana Indonesia*. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Riau, 2020.
- Pramono, Nindy & Sularto. *Hukum Kepailitan dan Keadilan Pancasila*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2017.
- Santoso, Agus. *Hukum, Moral, dan Keadilan*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Fitriawati, Eka. *Analisis Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Reputasi Perusahaan*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2001.
- Indriyanto Seno. *Korupsi dan Penegakan Hukum*. Jakarta: Diadit Media, 2009.
- Bimbel.co.id. "Pengertian Nepotisme, Dampak & Upaya Pemberantasan." *bimbel.co.id*. Diakses dari: <https://bimbel.co.id/pengertian-nepotisme/>
- Lazuardi, Taufan. *Nepotisme dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi dan Kelemahan*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.