

Budaya Kekeluargaan dan Normalisasi Nepotisme di Institusi Publik Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur

Ihsan Hidayatullah¹, Afrijal², Fathurrahman Hariri³, Muhammad Desrian Hafizh Okfin⁴, Humairah Fatin Sausan⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, Indonesia

*Email Korespodensi: ihsanhidayatullah28@gmail.com

Diterima: 27-06-2026 | Disetujui: 03-07-2026 | Diterbitkan: 05-07-2026

ABSTRACT

Corruption remains a major challenge to achieving transparent, accountable, and integrity-based governance in Indonesia. Existing anti-corruption studies have primarily focused on legal and institutional perspectives, while the socio-cultural factors contributing to the persistence of corruption have received relatively limited attention. This study aims to examine the relationship between family-oriented culture, the normalization of nepotism, and the culture of corruption in Indonesian public institutions. A qualitative literature review was conducted using 32 journal articles retrieved from Google Scholar, Garuda, and the Directory of Open Access Journals (DOAJ), published between 2020 and 2025. The data were analyzed using qualitative synthesis to identify recurring patterns and conceptual relationships. The findings indicate that family-oriented culture functions as a form of social capital that strengthens solidarity and social cohesion. However, when personal and family relationships are prioritized over meritocracy and professionalism, this cultural value may evolve into nepotistic practices. The repeated occurrence and social acceptance of such practices contribute to the normalization of nepotism within public institutions, thereby increasing the risk of developing a culture of corruption. This study concludes that the normalization of nepotism serves as the conceptual mechanism linking family-oriented culture to the culture of corruption. These findings highlight the importance of strengthening merit-based systems, organizational integrity, and ethical governance as integral components of sustainable anti-corruption strategies.

Keywords: *corruption; culture of corruption; family-oriented culture; nepotism; public institutions.*

ABSTRAK

Korupsi masih menjadi tantangan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas di Indonesia. Kajian antikorupsi selama ini lebih banyak menitikberatkan pada aspek hukum dan kelembagaan, sedangkan faktor sosial dan budaya yang memengaruhi persistensi korupsi masih relatif kurang mendapat perhatian. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara budaya kekeluargaan, normalisasi nepotisme, dan budaya korupsi dalam institusi publik Indonesia. Penelitian menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan kualitatif terhadap 32 artikel ilmiah yang diperoleh dari Google Scholar, Garuda, dan *Directory of Open Access Journals* (DOAJ) periode 2020-2025. Data dianalisis menggunakan *qualitative synthesis* untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antarkonsep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan pada dasarnya merupakan modal sosial yang memperkuat solidaritas. Namun, ketika hubungan kekerabatan lebih diutamakan daripada sistem merit dan profesionalisme, nilai tersebut berpotensi mengalami distorsi menjadi praktik nepotisme yang berakar. Pengulangan praktik tersebut yang disertai pembenaran sosial mendorong normalisasi dalam organisasi dan meningkatkan risiko terbentuknya budaya korupsi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa normalisasi nepotisme menjadi mekanisme yang menjembatani hubungan antara budaya kekeluargaan dan budaya korupsi. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan sistem merit, integritas, dan budaya organisasi sebagai

bagian dari strategi pencegahan korupsi.

Katakunci: budaya kekeluargaan; budaya korupsi; institusi publik; korupsi; nepotisme.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Hidayatullah, I. ., Afrijal, A., Hariri, F. ., Okfin, M. D. H. ., & Sausan, H. F. (2026). Budaya Kekeluargaan dan Normalisasi Nepotisme di Institusi Publik Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 2536-2546. <https://doi.org/10.63822/pxdhvf63>

PENDAHULUAN

Korupsi masih menjadi salah satu hambatan utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berintegritas di Indonesia. Praktik tersebut tidak hanya menyebabkan kerugian keuangan negara, tetapi juga menurunkan kualitas pelayanan publik, menghambat pembangunan, dan melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Berdasarkan *Corruption Perceptions Index (CPI) 2024* yang diterbitkan oleh *Transparency International*, Indonesia memperoleh skor 37 dari 100 (semakin mendekati 100 semakin bersih) dan berada pada peringkat ke-99 dari 180 negara (Della Nasution et al., 2025; Ramadhan & Nasrulloh, 2026). Skor tersebut masih berada di bawah rata-rata global yakni 43, yang menunjukkan bahwa integritas sektor publik Indonesia masih menghadapi tantangan yang serius (Transparency International, 2025).

Kondisi tersebut juga tercermin dari kinerja penindakan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Dalam Laporan Tahunan KPK Tahun 2024, KPK mencatat 68 kegiatan penyelidikan, 142 penyidikan, 79 penuntutan, 90 perkara yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), serta 97 eksekusi putusan pengadilan. Selain itu, KPK menetapkan lima sektor yang menjadi fokus pemberantasan korupsi selama periode 2020-2024, yaitu pelayanan publik, perizinan sektor pertambangan dan energi, penanganan perkara di pengadilan, pendanaan politik dan pemilihan kepala daerah, serta praktik suap yang melibatkan pelaku usaha (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2024). Data tersebut menunjukkan bahwa korupsi masih terjadi pada sektor-sektor strategis yang berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat dan pengambilan keputusan publik.

Meskipun berbagai kebijakan pemberantasan korupsi terus diperkuat melalui penegakan hukum, reformasi birokrasi, dan penguatan sistem pengawasan, praktik korupsi masih terus ditemukan pada berbagai sektor strategis (Manab & Agustin, 2026; Siregar et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan kelembagaan dan hukum, meskipun penting, belum sepenuhnya mampu menjelaskan mengapa praktik korupsi tetap bertahan dan berulang. Oleh karena itu, diperlukan perspektif lain yang tidak hanya menyoroti kelemahan sistem, tetapi juga mengkaji faktor-faktor sosial dan budaya yang membentuk perilaku individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian dalam kajian antikorupsi adalah budaya kekeluargaan yang, dalam kondisi tertentu, dapat berkembang menjadi praktik nepotisme.

Budaya kekeluargaan menjadi salah satu dimensi sosial yang penting dalam menjelaskan munculnya praktik nepotisme di institusi publik Indonesia (Fadhillah et al., 2025; Hidayat et al., 2025). Nilai kekeluargaan pada dasarnya berfungsi sebagai modal sosial yang memperkuat solidaritas dan kerja sama dalam masyarakat (Saputri & Brata, 2022). Namun, ketika nilai tersebut diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan tanpa mengedepankan profesionalisme dan sistem merit, hubungan kekerabatan dapat menjadi dasar dalam rekrutmen, promosi jabatan, maupun distribusi sumber daya publik.

Akibatnya, keputusan yang seharusnya didasarkan pada kompetensi bergeser menjadi berbasis kedekatan personal sehingga mendorong munculnya praktik nepotisme, konflik kepentingan, dan pada akhirnya meningkatkan risiko terjadinya korupsi (Buana, 2025). Apabila praktik tersebut berlangsung secara berulang dan tidak memperoleh koreksi dari mekanisme pengawasan maupun norma organisasi, nepotisme berpotensi diterima sebagai praktik yang wajar dalam institusi publik.

Normalisasi nepotisme menyebabkan praktik hubungan kekerabatan dalam pengambilan keputusan publik dipersepsikan sebagai sesuatu yang wajar, bukan sebagai bentuk penyimpangan (Fitriadi et al., 2024). Proses ini terjadi ketika praktik nepotisme dilakukan secara berulang, memperoleh pembenaran

sosial, dan akhirnya diterima sebagai bagian dari budaya organisasi. Akibatnya, batas antara loyalitas kepada keluarga dan konflik kepentingan menjadi semakin kabur sehingga praktik nepotisme lebih sulit dikenali dan dicegah hanya melalui pendekatan hukum.

Penelitian mengenai nepotisme umumnya membahas hubungan antara nepotisme, tata kelola pemerintahan, dan penyalahgunaan kewenangan. Penelitian (Shakira et al., 2025) menunjukkan bahwa nepotisme berkontribusi terhadap praktik jual beli jabatan dan penyalahgunaan kekuasaan dalam birokrasi. (Armawan et al., 2026) menemukan bahwa konflik kepentingan, lemahnya transparansi, dan rendahnya integritas aparatur menghambat efektivitas kebijakan antikorupsi. Sementara itu (Pertiwi, 2019; Simanjuntak et al., 2025) menyimpulkan bahwa penelitian antikorupsi masih didominasi oleh perspektif hukum dan kelembagaan, sedangkan dimensi budaya yang membentuk perilaku koruptif belum banyak dapat perhatian.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu, terdapat tiga *gap* utama. Pertama, penelitian lebih banyak menjelaskan nepotisme sebagai pelanggaran hukum dibandingkan sebagai fenomena budaya. Kedua, kajian mengenai budaya kekeluargaan masih diposisikan sebagai latar sosial, bukan sebagai mekanisme yang menormalisasi praktik nepotisme. Ketiga, belum ditemukan penelitian yang secara khusus mensintesis hubungan budaya kekeluargaan, normalisasi nepotisme, dan budaya korupsi melalui pendekatan tinjauan literatur. Padahal, pemahaman mengenai hubungan ketiga aspek tersebut penting untuk menjelaskan mengapa praktik korupsi tetap bertahan meskipun reformasi kelembagaan terus dilakukan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara budaya kekeluargaan dan praktik nepotisme dalam institusi publik Indonesia, menjelaskan mekanisme normalisasi nepotisme sebagai salah satu akar budaya korupsi, serta menyusun sintesis konseptual mengenai hubungan budaya kekeluargaan, normalisasi nepotisme, dan budaya korupsi berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas perspektif kajian antikorupsi dengan menempatkan faktor budaya sebagai bagian integral dalam upaya pencegahan korupsi, sehingga melengkapi pendekatan yang selama ini lebih berorientasi pada aspek hukum dan kelembagaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk mengidentifikasi, mengkaji, membandingkan, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang membahas hubungan antara budaya kekeluargaan, nepotisme, dan korupsi dalam institusi publik Indonesia. Berbeda dengan *systematic literature review*, literature review yang digunakan dalam penelitian ini bersifat naratif sehingga memberikan fleksibilitas dalam mengintegrasikan berbagai temuan penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang dikaji.

Sumber data penelitian berupa artikel ilmiah yang diperoleh dari basis data Google Scholar, Garuda, dan *Directory of Open Access Journals* (DOAJ). Penelusuran literatur dilakukan menggunakan beberapa kata kunci, yaitu “korupsi”, “nepotisme”, “normalisasi korupsi”, “normalisasi nepotisme”, “budaya kekeluargaan”, “korupsi sebagai budaya”, “nepotisme sebagai budaya”, dan “penyebab korupsi”. Penelusuran dibatasi pada artikel yang diterbitkan selama periode 2020-2025 agar memperoleh gambaran perkembangan penelitian yang relevan.

Proses seleksi dilakukan secara bertahap untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis memiliki relevansi substantif dengan fokus penelitian, beberapa kriteria seleksi yang dilakukan, yaitu: (1) diterbitkan

dalam jurnal ilmiah berbahasa Indonesia agar mudah ditelaah; (2) dipublikasikan pada rentang tahun 2020-2025; (3) membahas isu korupsi, budaya kekeluargaan, nepotisme, normalisasi nepotisme, atau tema lain yang relevan dengan fokus penelitian; serta (4) memiliki naskah lengkap (*full text*) sehingga dapat dianalisis secara menyeluruh. Berdasarkan hasil penelusuran awal diperoleh 57 artikel. Setelah dilakukan seleksi berdasarkan kesesuaian tema, ruang lingkup penelitian, dan isi artikel, diperoleh 43 artikel yang relevan. Selanjutnya, melalui proses penelaahan secara mendalam terhadap substansi masing-masing artikel, sebanyak 31 artikel ditetapkan sebagai sumber utama dalam penelitian ini.

Analisis data dilakukan menggunakan *qualitative synthesis*, yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, dan menginterpretasikan temuan-temuan utama dari setiap artikel untuk menemukan pola, persamaan, perbedaan, serta hubungan antarkonsep yang berkaitan dengan budaya kekeluargaan, normalisasi nepotisme, dan budaya korupsi. Hasil sintesis kemudian digunakan untuk menyusun kerangka konseptual mengenai mekanisme bagaimana budaya kekeluargaan dapat berkembang menjadi praktik nepotisme yang dinormalisasi dan berkontribusi terhadap terbentuknya budaya korupsi dalam institusi publik Indonesia. Seluruh referensi dikelola menggunakan perangkat lunak Mendeley untuk memudahkan pengelolaan sitasi dan penyusunan daftar pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kekeluargaan sebagai Modal Sosial dan Potensi Nepotisme

Budaya kekeluargaan merupakan salah satu karakteristik masyarakat Indonesia yang menempatkan hubungan kekerabatan, solidaritas, dan gotong royong sebagai nilai utama dalam kehidupan sosial. Nilai tersebut berfungsi sebagai modal sosial (*social capital*) yang memperkuat kepercayaan, kerja sama, dan kohesi sosial antaranggota masyarakat. Penelitian (Saputri & Brata, 2022) menunjukkan bahwa hubungan sosial berbasis budaya lokal mampu membangun rasa saling percaya, memperkuat jaringan sosial, serta mendorong kerja sama dalam kehidupan masyarakat multietnis. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan pada dasarnya memiliki fungsi positif sebagai perekat sosial yang mendukung terciptanya hubungan antarmanusia yang harmonis.

Dalam perspektif tata kelola pemerintahan, nilai kekeluargaan juga dapat menjadi modal sosial yang memperkuat koordinasi, komunikasi, dan solidaritas dalam organisasi. Hubungan interpersonal yang baik berpotensi meningkatkan kerja sama antaraparatur serta membangun lingkungan kerja yang lebih suportif. Oleh karena itu, budaya kekeluargaan tidak dapat dipandang sebagai penyebab korupsi secara langsung, melainkan sebagai nilai sosial yang dalam kondisi tertentu dapat mengalami pergeseran makna ketika diterapkan dalam pengambilan keputusan publik.

Pergeseran tersebut terjadi ketika loyalitas terhadap keluarga atau kelompok lebih diutamakan daripada prinsip profesionalisme, objektivitas, dan sistem merit. Dalam situasi demikian, hubungan kekerabatan mulai memengaruhi proses rekrutmen, promosi jabatan, distribusi sumber daya, maupun pengambilan keputusan organisasi. (Buana, 2025) menjelaskan bahwa lemahnya implementasi sistem merit dalam pengisian jabatan membuka peluang terjadinya praktik nepotisme karena keputusan tidak lagi sepenuhnya didasarkan pada kompetensi dan kinerja. Sejalan dengan itu, (Gultom et al., 2025) menekankan bahwa penerapan rekrutmen yang transparan merupakan salah satu strategi penting untuk mengurangi bias dan praktik nepotisme dalam manajemen sumber daya manusia.

Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa praktik nepotisme tidak hanya muncul pada tingkat

pemerintahan pusat, tetapi juga ditemukan dalam berbagai konteks kelembagaan. (Kaffah et al., 2023), misalnya, menunjukkan bahwa hubungan kekerabatan masih memengaruhi penyelenggaraan pemerintahan desa, sedangkan (Sobari, 2025) mengidentifikasi praktik titip jabatan sebagai bentuk nepotisme yang mengancam profesionalisme organisasi. Pada ranah politik, (Saebani & Mubarak, 2024) menjelaskan bahwa nepotisme politik memperkuat konsentrasi kekuasaan dalam lingkaran keluarga sehingga berpotensi melemahkan prinsip demokrasi dan akuntabilitas publik. Temuan tersebut didukung oleh (Tua et al., 2025) yang menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan berbasis hubungan keluarga turut memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas tata kelola pemerintahan.

Meskipun demikian, beberapa penelitian memberikan perspektif yang lebih berimbang mengenai hubungan antara budaya kekeluargaan dan nepotisme. (Fitriadi et al., 2024) menjelaskan bahwa dalam perspektif Islam, pemberian amanah kepada anggota keluarga tidak secara otomatis dikategorikan sebagai nepotisme apabila tetap didasarkan pada kompetensi, keadilan, dan tanggung jawab. Nepotisme menjadi tindakan yang bermasalah ketika hubungan keluarga dijadikan alasan untuk mengabaikan prinsip kelayakan sehingga merugikan kepentingan publik. Temuan ini menunjukkan bahwa persoalan utama bukan terletak pada hubungan kekeluargaan itu sendiri, melainkan pada penyalahgunaan hubungan tersebut dalam proses pengambilan keputusan.

Temuan tersebut sejalan dengan (Linanda, 2020) yang menjelaskan bahwa praktik nepotisme dapat dipahami sebagai salah satu bentuk perilaku koruptif yang berkembang melalui pembiasaan dalam kehidupan sosial, sehingga pencegahannya tidak hanya memerlukan penegakan hukum, tetapi juga penguatan budaya antikorupsi.

Berdasarkan sintesis berbagai penelitian, dapat dipahami bahwa budaya kekeluargaan memiliki dua dimensi yang berbeda. Pada satu sisi, budaya tersebut berfungsi sebagai modal sosial yang memperkuat solidaritas dan kerja sama dalam masyarakat maupun organisasi. Namun, pada sisi lain, apabila tidak diimbangi dengan penerapan sistem merit, transparansi, dan akuntabilitas, budaya kekeluargaan dapat bergeser menjadi praktik nepotisme. Pergeseran inilah yang menjadi titik awal terbentuknya konflik kepentingan dan membuka ruang bagi berkembangnya praktik korupsi dalam institusi publik. Dengan demikian, budaya kekeluargaan tidak dapat diposisikan semata-mata sebagai penyebab korupsi, tetapi sebagai faktor sosial yang berpotensi mendorong nepotisme ketika tidak dibatasi oleh mekanisme tata kelola yang baik.

Normalisasi Nepotisme dalam Institusi Publik

Hasil sintesis terhadap berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan tidak secara langsung melahirkan praktik nepotisme. Transformasi tersebut terjadi ketika nilai-nilai kekeluargaan yang semula berfungsi sebagai modal sosial mengalami pergeseran dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pergeseran tersebut ditandai dengan berubahnya orientasi dari kepentingan publik menuju kepentingan keluarga atau kelompok, sehingga hubungan kekerabatan mulai dijadikan dasar dalam proses rekrutmen, promosi jabatan, maupun pengambilan keputusan. Dalam kondisi demikian, hubungan personal memperoleh prioritas yang lebih besar dibandingkan kompetensi dan sistem merit sehingga membuka ruang bagi munculnya praktik nepotisme.

Perubahan tersebut tidak terjadi secara spontan, melainkan melalui proses yang berlangsung secara bertahap. Pada tahap awal, hubungan kekeluargaan dipandang sebagai bentuk loyalitas dan saling membantu yang masih dapat diterima dalam kehidupan sosial. Namun, ketika nilai tersebut diterapkan

dalam organisasi publik tanpa diimbangi prinsip profesionalisme dan akuntabilitas, hubungan kekerabatan mulai memengaruhi keputusan administratif. (Jayanti et al., 2024) menjelaskan bahwa praktik nepotisme dalam pengangkatan jabatan berpotensi menimbulkan konflik kepentingan karena keputusan lebih dipengaruhi oleh hubungan personal daripada kebutuhan organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh (Buana, 2025) yang menyatakan bahwa lemahnya implementasi sistem merit dalam pengisian jabatan memperbesar peluang terjadinya nepotisme di lingkungan pemerintahan daerah.

Sintesis literatur juga menunjukkan bahwa pengulangan praktik nepotisme berkontribusi terhadap terbentuknya normalisasi dalam organisasi. Praktik yang pada awalnya dipandang sebagai penyimpangan secara bertahap memperoleh pembenaran karena dianggap sebagai bentuk balas jasa, loyalitas keluarga, atau tradisi yang telah lama berlangsung. (Fitriadi et al., 2024) menunjukkan bahwa dalam perspektif etika dan keagamaan, hubungan keluarga tidak menjadi persoalan selama tetap didasarkan pada prinsip kompetensi dan keadilan. Akan tetapi, ketika hubungan tersebut dijadikan dasar utama dalam pemberian jabatan atau fasilitas publik, praktik tersebut berubah menjadi bentuk penyalahgunaan kewenangan. Dengan kata lain, yang mengalami normalisasi bukan nilai kekeluargaannya, melainkan penyimpangan dalam penerapan nilai tersebut pada ruang publik.

Proses normalisasi semakin kuat ketika organisasi tidak memiliki mekanisme pengawasan yang efektif. (Aiman, 2024) menjelaskan bahwa persistensi korupsi di sektor publik dipengaruhi oleh faktor organisasi, termasuk pembenaran terhadap perilaku menyimpang yang dilakukan secara berulang. Dalam situasi tersebut, praktik nepotisme tidak lagi dipersepsikan sebagai pelanggaran etika, tetapi sebagai kebiasaan organisasi yang dianggap lumrah. Kondisi serupa juga terlihat pada berbagai kasus titip jabatan (Sobari, 2025), penyelenggaraan pemerintahan desa (Kaffah et al., 2023), maupun nepotisme politik (Saebani & Mubarak, 2024), yang menunjukkan bahwa hubungan kekerabatan sering kali memperoleh legitimasi melalui budaya organisasi atau lingkungan sosial.

Lebih lanjut, hasil sintesis menunjukkan bahwa normalisasi nepotisme memiliki implikasi yang lebih luas daripada sekadar pelanggaran administratif. Ketika praktik tersebut diterima sebagai sesuatu yang wajar, batas antara loyalitas keluarga dan konflik kepentingan menjadi semakin kabur. Akibatnya, prinsip objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan mengalami pelemahan. Dalam jangka panjang, kondisi ini menciptakan lingkungan organisasi yang lebih permisif terhadap penyalahgunaan kewenangan dan praktik korupsi. Temuan ini sejalan dengan (Rabbina et al., 2025) yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku antikorupsi maupun perilaku koruptif dalam institusi publik.

Berdasarkan hasil sintesis tersebut, penelitian ini mengidentifikasi bahwa transformasi budaya kekeluargaan menjadi praktik nepotisme berlangsung melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan. Tahap pertama adalah internalisasi nilai kekeluargaan sebagai bentuk solidaritas sosial. Tahap kedua adalah pergeseran orientasi ketika hubungan kekerabatan mulai memengaruhi pengambilan keputusan publik.

Pada tahap ketiga adalah terbentuknya praktik nepotisme akibat pengabaian sistem merit. Tahap keempat adalah normalisasi nepotisme melalui pengulangan praktik dan pembenaran sosial. Rangkaian proses tersebut menunjukkan bahwa nepotisme bukan hanya persoalan individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara nilai budaya, tata kelola organisasi, dan lemahnya mekanisme pengawasan.

Budaya Kekeluargaan sebagai Akar Budaya Korupsi

Budaya kekeluargaan bukan merupakan penyebab langsung terjadinya korupsi, tetapi dapat

berkembang menjadi salah satu akar budaya korupsi ketika mengalami distorsi nilai dalam penyelenggaraan pemerintahan (Sitohang & Bello, 2025). Pada dasarnya, budaya kekeluargaan dibangun atas nilai solidaritas, kepercayaan, dan tanggung jawab kolektif yang berfungsi memperkuat kohesi sosial masyarakat. Namun, ketika nilai tersebut diterapkan dalam institusi publik tanpa diimbangi prinsip profesionalisme, transparansi, dan sistem merit, hubungan kekerabatan berpotensi bergeser menjadi dasar dalam pengambilan keputusan publik. Pergeseran inilah yang membuka ruang bagi praktik nepotisme sebagai bentuk penyalahgunaan relasi sosial.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya korupsi terbentuk melalui proses sosial yang berlangsung secara bertahap, bukan semata-mata sebagai akibat dari keputusan individu. (Asyharuddin et al., 2022) menjelaskan bahwa kebiasaan-kebiasaan yang tampak sederhana, seperti pemberian hadiah atau salam tempel, dapat menjadi media internalisasi perilaku koruptif ketika diterima sebagai tradisi yang wajar. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku menyimpang dapat berkembang melalui proses pembiasaan sosial hingga kehilangan stigma negatifnya.

Fenomena normalisasi tersebut tidak hanya ditemukan pada birokrasi, tetapi juga pada lingkungan pendidikan, di mana berbagai bentuk kecurangan yang dilakukan secara berulang berpotensi membentuk budaya permisif terhadap korupsi sejak dini (Darmawan & Fitria, 2026). Sejalan dengan itu, (Aiman, 2024) mengemukakan bahwa persistensi korupsi dipengaruhi oleh interaksi antara motivasi individu, dukungan lingkungan organisasi, dan proses normalisasi terhadap perilaku menyimpang. Kombinasi faktor-faktor tersebut memperkuat reproduksi budaya korupsi dalam institusi publik.

Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa nepotisme berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan budaya kekeluargaan dengan budaya korupsi. (Tory & Hanum, 2025) menjelaskan bahwa nepotisme merupakan persoalan etika karena menempatkan loyalitas kepada keluarga di atas kepentingan publik dan prinsip keadilan. Pandangan tersebut diperkuat oleh (Jisman, 2022) yang menunjukkan bahwa praktik kolusi dan nepotisme dalam birokrasi menghambat profesionalisme aparatur serta menciptakan ketidakadilan dalam pelayanan publik. Ketika hubungan personal lebih menentukan dibandingkan kompetensi, organisasi secara bertahap membangun pola kerja yang permisif terhadap penyalahgunaan kewenangan. Kondisi tersebut tidak hanya menurunkan kualitas tata kelola pemerintahan, tetapi juga memperbesar peluang berkembangnya praktik korupsi.

Selain dipengaruhi oleh budaya organisasi, pembentukan budaya korupsi juga dipengaruhi oleh karakteristik sosial masyarakat. (Avtasari & Nuqul, 2024) menunjukkan bahwa budaya kolektivitas memiliki hubungan dengan kecenderungan melakukan kecurangan, terutama ketika dipengaruhi oleh karakter kepribadian tertentu. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kolektivistik tidak selalu menghasilkan perilaku negatif, tetapi dapat meningkatkan risiko penyimpangan apabila loyalitas kelompok lebih dominan dibandingkan kepatuhan terhadap norma organisasi. Dengan demikian, persoalan utama bukan terletak pada budaya kolektivitas atau budaya kekeluargaan itu sendiri, melainkan pada lemahnya mekanisme pengendalian yang memastikan bahwa hubungan sosial tidak mengesampingkan prinsip integritas.

Sintesis literatur juga memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki peran sentral dalam mempertahankan ataupun memutus rantai budaya korupsi. (Rabbina et al., 2025) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang tidak menjunjung integritas cenderung mereproduksi perilaku koruptif melalui kebiasaan kerja sehari-hari. Sementara itu (Bahri, 2026) menegaskan bahwa budaya korupsi berkembang melalui proses pembelajaran sosial, tekanan struktural, dan lemahnya kontrol sosial sehingga praktik

koruptif tidak lagi dipandang sebagai penyimpangan, melainkan sebagai kebiasaan yang dapat ditoleransi. Perspektif tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa normalisasi nepotisme merupakan bagian dari proses reproduksi budaya organisasi yang akhirnya memperkuat budaya korupsi.

Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa penguatan tata kelola pemerintahan dan dapat memutus proses tersebut. (Purba & Huda, 2022; Said et al., 2025) menjelaskan bahwa penerapan prinsip *good governance*, seperti akuntabilitas, transparansi, partisipasi, dan supremasi hukum, menjadi instrumen penting dalam mencegah korupsi, kolusi, dan nepotisme. Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi harus berjalan seiring dengan penguatan sistem kelembagaan. Penegakan hukum yang kuat tanpa perubahan nilai organisasi hanya akan menyelesaikan persoalan pada tingkat gejala, sedangkan akar budaya yang melanggengkan nepotisme tetap bertahan.

Berdasarkan keseluruhan hasil sintesis, penelitian ini mengidentifikasi bahwa budaya kekeluargaan menjadi akar budaya korupsi melalui mekanisme transformasi nilai, yaitu ketika solidaritas sosial berubah menjadi loyalitas eksklusif, loyalitas tersebut melahirkan praktik nepotisme, nepotisme memperoleh pembenaran sosial melalui pengulangan perilaku, dan akhirnya berkembang menjadi budaya organisasi yang permisif terhadap korupsi. Temuan ini memperluas kajian antikorupsi yang selama ini lebih banyak berorientasi pada aspek hukum dan kelembagaan dengan menunjukkan bahwa transformasi nilai sosial dalam organisasi merupakan salah satu mekanisme utama yang menjelaskan mengapa korupsi dapat bertahan meskipun berbagai kebijakan antikorupsi terus diperkuat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan pada dasarnya bukan merupakan penyebab langsung terjadinya korupsi, melainkan nilai sosial yang dapat mengalami distorsi ketika diterapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan tanpa diimbangi dengan profesionalisme, sistem merit, transparansi, dan akuntabilitas. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kekeluargaan dan budaya korupsi berlangsung melalui proses bertahap, yaitu ketika loyalitas terhadap keluarga atau kelompok berkembang menjadi praktik nepotisme, kemudian memperoleh pembenaran sosial melalui pengulangan perilaku hingga akhirnya mengalami normalisasi dalam organisasi. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan yang permisif terhadap konflik kepentingan, penyalahgunaan kewenangan, dan berbagai bentuk perilaku koruptif.

Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menunjukkan bahwa normalisasi nepotisme merupakan mekanisme yang menjembatani hubungan antara budaya kekeluargaan dan budaya korupsi. Temuan tersebut memperluas perspektif kajian antikorupsi yang selama ini lebih banyak menekankan aspek hukum dan kelembagaan, dengan menempatkan faktor sosial dan budaya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam memahami persistensi korupsi di institusi publik Indonesia.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pemberantasan korupsi tidak cukup hanya melalui penegakan hukum dan penguatan regulasi, tetapi juga perlu diiringi dengan pembangunan budaya organisasi yang menjunjung integritas, penerapan sistem merit secara konsisten, pengelolaan konflik kepentingan, serta penguatan nilai profesionalisme dalam birokrasi. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris, seperti studi kasus atau metode campuran (*mixed methods*), untuk menguji model konseptual yang dihasilkan pada berbagai institusi publik dan konteks pemerintahan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiman, R. (2024). Pemetaan penyebab persistensi korupsi di sektor publik: Memahami motivasi individu, dukungan faktor eksternal, dan normalisasi dalam budaya organisasi. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 3(1), 23–38.
- Armawan, I., Munawaroh, S., Raja, J. R. L., & Iqbal, M. (2026). Penguatan karakter dan integritas dalam mencegah korupsi di sektor publik. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 44–49.
- Asyharuddin, M., Arfiani, N., & Herlina, L. (2022). Berkembangnya budaya korupsi di tengah masyarakat melalui kebiasaan salam tempel. *Jurnal de Jure*, 14(1), 1–20.
- Avitasari, F., & Nuqul, F. L. (2024). Relasi budaya kolektivitas, kepribadian Dark Triad dan kecenderungan melakukan kecurangan pada finansial Aparatur Sipil Negara. *Psikovidya*, 28(1), 1–11.
- Bahri, R. A. (2026). Dari Toleransi Ke Resistensi: Analisis Kriminologi Terhadap Budaya Korupsi Dan Implikasinya Bagi Kebijakan Daerah Di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Penelitian Hukum Galunggung*, 3(1), 104–121.
- Buana, M. S. (2025). Dilema sistem merit sebagai instrumen pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam pengisian jabatan di pemerintahan daerah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2390–2396.
- Darmawan, C., & Fitria, R. (2026). Anatomi praktik petty corruption di lingkungan sekolah: Dekonstruksi normalisasi kecurangan melalui pendidikan antikorupsi. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(02), 300–307.
- Della Nasution, A., Fuadatil, N., Masruroh, B. L., & Sujianto, A. E. (2025). Pembatasan transaksi tunai sebagai kebijakan publik: Analisis prinsip muamalah dan sistem hukum Indonesia. *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum Dan Pendidikan*, 10(6), 622.
- Fadhillah, B. F. R., Aulia, C. C., Adlil, H., Pratama, M. R., & Wulandari, S. R. (2025). Pengaruh faktor politik, lemahnya sistem hukum, ketimpangan ekonomi, dan disfungsi organisasi terhadap persistensi korupsi di Indonesia. *CAUSA: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 16(1), 1–17.
- Fitriadi, F., Habbe, A. H., Syarifuddin, S., Rura, Y., & Ferdiansah, M. I. (2024). Nepotisme: Fraud atau bentuk kasih terhadap keluarga? (Dalam perspektif Islam). *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 5(2), 68–77.
- Gultom, B. O. S., Sinaga, H. I., Fauji, R., Siahaan, T., & Harahap, L. M. (2025). Strategi rekrutmen transparan sebagai solusi mengurangi bias dan nepotisme dalam manajemen sumber daya manusia: Kajian literatur sistematis. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 239–249.
- Hidayat, S., Azizah, A. N., Angriani, F. S., & Bahtiar, M. A. I. (2025). Tindak pidana korupsi di Indonesia: Bentuk, faktor penyebab, dan dampaknya. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(2), 402–411.
- Jayanti, L. D., Maryanah, T., & Kurniawan, R. C. (2024). Manajemen konflik dalam nepotisme pengangkatan jabatan. *Journal Publicuho*, 7(3), 1153–1163.
- Jisman, J. (2022). Praktek kolusi dan nepotisme dalam birokrasi. *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 93–108.
- Kaffah, F., Desbanita, I., Hafizah, A., & Adlin, A. (2023). Nepotisme dalam pemerintahan desa: Studi kasus penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2015-2021. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 22(1), 103–113.
- Linanda, A. (2020). Praktik nepotisme sebagai perilaku koruptif dalam membangun budaya anti korupsi berdasarkan perspektif masyarakat Kampung Pelangi Kelurahan Sidodadi Kota Samarinda. *The Juris*, 4(1), 40–50.
- Manab, A., & Agustin, A. M. N. (2026). Kebijakan pencegahan tindak pidana korupsi di Indonesia: Analisis normatif terhadap Strategi Nasional Pencegahan Korupsi. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan*, 25(1), 112–131.
- Pertiwi, K. (2019). Kesenjangan dalam wacana antikorupsi di Indonesia: Temuan dari literatur studi korupsi kritis. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 5(2), 133–150.
- Purba, F. N., & Huda, M. M. S. (2022). Upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance)

- dalam pencegahan korupsi, kolusi dan nepotisme. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(3), 138–149.
- Rabbina, H. N., Santoso, O. A., & Wahjono, S. I. (2025). Rekonstruksi budaya organisasi: Korupsi di Indonesia sangat mengkhawatirkan, termasuk di BUMN. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 1279–1288.
- Ramadhan, B., & Nasrulloh, N. (2026). Kontekstualisasi hadis-hadis amanah dan relevansinya terhadap pencegahan korupsi di Indonesia: Studi ma‘ānī al-ḥadīṣ. *Jawahir Al-Ahadis*, 2(1), 1–17.
- Saebani, B. A., & Mubarak, A. F. (2024). Nepotisme politik kekuasaan dan upaya pemecahannya. *Journal Sovereignty Law and Diplomatic Politics*, 1(1), 10–18.
- Said, B. S. H., Wicaksono, D. B., & Soetijono, I. K. (2025). Rekonstruksi pemidanaan terhadap pelaku tindak pidana kolusi dan nepotisme berdasarkan UU KKN. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2274–2290.
- Saputri, R. W. A., & Brata, N. T. (2022). Hubungan tradisi rewang, budaya bekerja, dan modal sosial pada masyarakat multietnis di Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Budaya Etnika*, 6(2), 81–90.
- Shakira, B. O., Misbah, R., Pramessella, M. A., Salma, Z. H., & Ridwan, R. (2025). Dampak penyalahgunaan kekuasaan oleh mantan Bupati Probolinggo: Studi kasus korupsi jual beli jabatan. *JOSH: Journal of Sharia*, 4(02), 50–65.
- Simanjuntak, M. P., Saribu, V. N. D., & Putra, Y. A. A. P. (2025). Korupsi akademik sebagai pra-kondisi korupsi struktural: Perspektif hukum pidana dalam pencegahan tindak pidana korupsi. *MABIS*, 16(2), 156–165.
- Siregar, M. G. A. H., Sitohang, A. P. M., Hayati, M. A., & Farisi, R. (2024). Pemberantasan korupsi di Indonesia: Dilema antara penegakan hukum dan kepentingan politik. *Politica: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Politik Islam*, 11(2), 225–236.
- Sitohang, M., & Bello, P. C. (2025). Konsumerisme dan korupsi: Perspektif budaya dan hukum. *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, 11(2), 277–301.
- Sobari, M. (2025). Praktik titip jabatan dan nepotisme dalam organisasi kesehatan: Ancaman bagi kepemimpinan berkelanjutan dan lingkungan kerja yang sehat. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(3), 189–201.
- Tory, T. F., & Hanum, R. A. (2025). Nepotisme dan korupsi di pemerintahan dalam perspektif etika. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 126–135.
- Tua, W. R., Roito, B. C., Suryana, T. M. F., Akbar, K. N., Rahmawati, A. A., & Iryana, A. (2025). Pengaruh nepotisme dalam kepemimpinan Ratu Atut Chosiyah terhadap persepsi masyarakat Banten. *Jimmi: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin*, 2(1), 19–29.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2024). *Kinerja KPK 2020-2024: Tangani 2.730 perkara korupsi, lima sektor jadi fokus utama*. Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia. <https://www.kpk.go.id/id/ruang-informasi/berita/kinerja-kpk-2020-2024-tangani-2730-perkara-korupsi-lima-sektor-jadi-fokus-utama>
- Transparency International, I. (2025). *Indeks Persepsi Korupsi 2024: Korupsi, demokrasi, dan krisis lingkungan*. Transparency International Indonesia. <https://ti.or.id/indeks-persepsi-korupsi-2024-korupsi-demokrasi-dan-krisis-lingkungan-2/>