

MANAJEMEN KONFLIK DALAM NEPOTISME PENGANGKATAAN JABATAN

¹Lidya Dwi Jayanti, ²Tabah Maryanah, ³Robi Cahyadi Kurniawan

^{1,2,3} Pascasarjana Universitas Lampung

Correspondent author: dwijayantichoteni@gmail.com

Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung, 35145, Indonesia

Abstract

Traditional society has a main obligation, namely helping its family members. This attitude is also often applied by today's society which has the potential to be carried out by certain officials to pass their colleagues and family into work. As a result, others who are more worthy have no chance of taking the job. The purpose of this research is to find out conflict management in office appointment nepotism and to find out solutions in dealing with nepotism cases in the recruitment and selection process. This study uses a literature study method. The results of the study show that the Provincial Government has taken several actions to handle regulatory conflicts related to nepotism in Indonesia as stated in Law Number 28 of 1999 concerning the Administration of a State that is Free and Clean from Corruption, Collusion, and Nepotism. The law first explains the importance of cracking down on nepotism.

Keywords: Appointment of Positions; Conflict Management; Nepotism

Abstrak

Masyarakat tradisional memiliki suatu kewajiban utama yakni membantu anggota keluarganya. Sikap ini juga sering diterapkan oleh masyarakat saat ini yang berpotensi dilakukan oleh pejabat tertentu untuk meloloskan kolega maupun keluarganya ke dalam pekerjaan. Akibatnya, orang lain yang lebih layak tidak memiliki peluang untuk mengambil pekerjaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui manajemen konflik dalam nepotisme pengangkatan jabatan dan Untuk mengetahui Untuk mengetahui solusi-solusi dalam menghadapi kasus nepotisme dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Hasil studi menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi telah melakukan beberapa tindakan penanganan konflik regulasi terkait nepotisme di Indonesia tertuang dalam UU Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas dan Bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. UU tersebut terlebih dahulu menjelaskan pentingnya penindakan pada nepotisme.

Kata Kunci: Manajemen Konflik; Nepotisme; Pengangkatan Jabatan

Open Access at: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial dan karena itu organisasi harus dirancang agar manusia dapat melakukan interaksi sosial dengan baik. Satu masalah penting dalam interaksi sosial antar manusia adalah masalah etika dan moralitas (iklim etis) yang terjadi di dalam organisasi sebagai suatu wadah interaksi sosial (Robbin, 2003). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang merupakan ciri era globalisasi secara eksponensial, akan mengubah dengan sangat cepat cara dan gaya hidup manusia, yaitu dari masyarakat prehistoris kepada suatu masyarakat post industri.

Faktanya, praktek nepotisme masih kerap dilakukan di Indonesia, bahkan sudah menjadi rahasia umum dalam proses perekrutan pegawai baru, baik di instansi- 3 instansi Pemerintah dan perusahaan-perusahaan BUMN maupun swasta. Masyarakat masih menganggap bahwa tindakan nepotisme tidak melanggar hukum seperti halnya korupsi. Padahal, pengesahan Undang-undang No 28 Tahun 1999 itu sudah merupakan dasar hukum sah yang melarang praktek nepotisme, bersama dengan korupsi dan kolusi.

Kelahiran era reformasi telah berhasil membuka keran kebebasan di sejumlah bidang kehidupan berbangsa dan bernegara. Di masa lalu, kebebasan menjadi barang sangat mahal di republik ini akibat berada di bawah cengkeraman rezim otoriter Orde Baru selama lebih dari tiga dasawarsa. Namun, terbukanya keran kebebasan itu ternyata tidak otomatis selalu membawa dampak positif semata, melainkan juga diiringi dengan kemunculan berbagai konflik di masyarakat.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh prinsip demokrasi di Indonesia sekarang ini adalah persoalan perselisihan paham (disagreement). Hal ini disebabkan konsep demokrasi deliberatif dalam hal ini adalah jika warga negara atau perwakilannya mengalami perselisihan paham secara moral, mereka seharusnya melanjutkan bertukar pikiran untuk mencapai keputusan yang diterima berbagai pihak. Konsep demokrasi deliberatif mengandung tiga prinsip yaitu reciprocity, publicity dan accountability – yang mengatur proses politik dan tiga lainnya yaitu basic liberty, basic opportunity dan fair opportunity-mengatur isi kebijakan politik.

Review Konseptual

Manajemen, Konflik dan Manajemen Konflik

Organisasi terdiri dari berbagai macam komponen yang berbeda dan saling memiliki ketergantungan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya ketika terjadi suatu organisasi, maka sesungguhnya terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dapat saja terjadi pada suatu organisasi jika terdapat kesalahan dalam pengaturan baik yang berasal dari internal organisasi seperti pola hubungan antara pegawai, peran pimpinan organisasi dan koordinasi antar bagian maupun eksternal organisasi seperti kondisi nepotisme masih kerap dilakukan di Indonesia dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, tampak bahwa terdapat relasi yang sangat besara antara manajemen dengan konflik sehingga dalam perspektif ilmu pemerintahan modern terdapat teori manajemen konflik sehingga tulisan ini berangkat dari beberapa konsep dasar tentang manajemen dan menggali konsep konflik sehingga muncul konsep manajemen konflik sehingga dapat dipergunakan dalam tata kelolah konflik khususnya nepotisme yang dilakukan di Indonesia.

1. Manajemen

Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan orang lain. Oleh karena itu pimpinan sebuah organisasi dalam hal ini manajer bertugas untuk mengarahkan dan mengatur orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam defenisi lain, manajemen dapat dianggap sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumberdaya untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Efisien dalam pengertian tersebut berarti bahwa keseluruhan kegiatan sesuai dengan pola perencanaan awal sementara efektif dapat berarti bahwa tugas yang akan dilaksanakan benar, terorganisir dan sesuai jadwal.

Dalam melakukan suatu kegiatan diperlukan peran dan posisi serta keterampilan seorang manajer dalam hal ini pimpinan suatu organisasi agar menjamin bahwa setiap kegiatan yang dilaksanakan setidaknya dapat mendekati kesesuaian dengan perencanaan awal. Setiap manajer membutuhkan minimal harus memiliki 3 (tiga) keterampilan dasar :

- a. Keterampilan Konseptual (conceptual skill), manajer tingkat atas harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian haruslah dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan atau konsepnya itu. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret itu biasanya disebut sebagai proses perencanaan atau planning. Oleh karena itu, keterampilan konseptual juga meruakan keterampilan untuk membuat rencana kerja
- b. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (humanity skill), selain kemampuan konseptual, manajer juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, yang disebut juga keterampilan kemanusiaan. Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan oleh manajer terhadap bawahan yang dipimpinnya. Dengan komunikasi yang persuasif, bersahabat dan kebapakan akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian mereka akan bersikap terbuka kepada atasan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan, baik pada tingkatan atas, menengah maupun bawah.
- c. Keterampilan teknis (technical skill), keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah, gubernur, bupati/walikota sebagai kepala daerah selain beberapa keterampilan diatas, juga setidaknya memiliki kemampuan untuk membuat keputusan terkait beberapa maslaah yang akan terjadi serta menentukan cara terbaik dalam memecahkannya. Pembuatan kebijakan oleh kepala daerah merupakan keharusan terhadap suatu isu-isu aktual daerah tidak terkecuali konflik sosial. Mendefinisikan masalah dan mencari serta membuat alternatif penyelesaian, mengevaluasi setiap alternatif yang ada dan memilih alternatif terbaik serta mengimplementasikan alternatif tersebut merupakan seni dan keharusan yang dimiliki oleh kepala daerah.

2. Konflik

Perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat yang tidak diikuti oleh penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan akan menimbulkan konflik yang terjadi dalam masyarakat. Konflik dapat merupakan proses yang bersifat instrumental dalam pembentukan, penyatuan dan pemeliharaan struktur sosial, sehingga konflik dapat menempatkan dan menjaga garis batas antara dua atau lebih kelompok. Konflik yang terjadi dengan kelompok lain dapat memperkuat kembali identitas kelompok dan melindunginya agar tidak lebur kedalam dunia sosial sekelilingnya.

Konflik dapat juga diartikan sebagai perseteruan dan/atau benturan fisik dengan kekerasan antara dua kelompok masyarakat atau lebih dalam waktu tertentu dan berdampak luas yang mengakibatkan ketidakamanan dan disintegrasi sosial sehingga mengganggu stabilitas nasional dan menghambat pembangunan nasional. Berdasarkan pengertian tersebut, kelompok yang dapat berkonflik dapat berupa kelompok agama, suku, ras, kepentingan, antar golongan bahkan konflik antara pemerintah dengan masyarakat maupun pihak swasta dengan masyarakat.

3. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengatasi konflik. Dalam Undang Undang Nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, manajemen konflik diistilahkan sebagai penanganan konflik. Penanganan konflik merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana dalam situasi dan peristiwa baik sebelum, pada saat maupun sesudah terjadi konflik yang mencakup :

- a. Pencegahan konflik, adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya konflik dengan peningkatan kapasitas kelembagaan dan sistem peringatan dini. Hal tersebut dilakukan dengan upaya pemeliharaan kondisi damai dalam masyarakat, mengembangkan sistem penyelesaian perselisihan secara damai, meredam potensi konflik dan membangun sistem peringatan dini.
- b. Penghentian Konflik, adalah serangkaian kegiatan untuk mengakhiri kekerasan,

menyelamatkan korban, membatasi perluasan dan eskalasi konflik, serta mencegah bertambahnya jumlah korban dan kerugian harta benda. Terdapat beberapa upaya yang dilakukan dalam proses penghentian konflik seperti penghentian dengan kekerasan fisik, penetapan status keadaan konflik, tindakan darurat penyelamatan dan perlindungan korban dan bantuan penggunaan dan pengerahan kekuatan TNI.

- c. Pemulihan pasca konflik, serangkaian kegiatan untuk mengembalikan keadaan dan memperbaiki hubungan yang tidak harmonis dalam masyarakat akibat konflik melalui kegiatan rekonsiliasi, rehabilitasi dan rekonstruksi.

Berlakunya Undang Undang Penangan Konflik Sosial merupakan bentuk keseriusan pemerintah untuk setidaknya mengurangi kegiatan-kegiatan yang kurang harmonis dalam struktur sosial masyarakat yang bermuara pada disintegrasi bangsa. Penanganan konflik bertujuan menciptakan kehidupan masyarakat yang aman, tentram, damai dan sejahtera; memelihara kondisi damai dan harmonis dalam hubungan sosial kemasyarakatan; meningkatkan tenggangrasa dan toleransi dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara; memelihara keberlangsungan fungsi pemerintahan serta melindungi jiwa, harta benda serta sarana dan prasarana umum. Selain itu memberikan perlindungan dan pemenuhan hak korban dan memulihkan kondisi fisik dan mental masyarakat serta dan prasarana umum juga hal menjadi tujuan lain dari penanganan konflik sosial yang kerap kali terjadi di Indonesia.

4. Nepotisme

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengertian nepotisme adalah tindakan yang hanya menguntungkan sanak saudara atau teman-teman sendiri, terutama dalam pemerintahan walaupun objek yang diuntungkan tidak kompeten.

Pengertian nepotisme sebagai tindakan mengambil kesempatan terhadap suatu keadaan, posisi atau jabatan berdasarkan hubungan kekerabatan, tidak selalu mempunyai konotasi makna yang negatif. Nepotisme menjadi sebuah perilaku positif (baik), apabila objek yang diuntungkan memang dianggap kompeten. Pengertian Nepotisme dalam Undang-Undang adalah setiap perbuatan penyelenggaraan negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya atau kroninya diatas kepentingan masyarakat, negara dan bangsa. Sedangkan pengertian nepotisme dalam Islam adalah menganjurkan untuk mendahulukan pemberian atau mementingkan sanak saudara atau teman sendiri, terutama dalam hal sedekah, infak dan zakat yang betul-betul membutuhkan dan mendesak. Dalam islam Istilah Nepotisme biasa dipakai untuk menerangkan praktik dalam kekuasaan umum yang mendahulukan kepentingan keluarga dekat untuk mendapatkan suatu kesempatan. Dalam bahasa arabnya biasa dipakai istilah "alMuhabah". Adapun jika

yang disertai tugas itu adalah kerabat dekat dari orang yang memberi tugas, bukanlah menjadi persoalan, yang penting apakah orang tersebut memenuhi persyaratan atau tidak. Jadi, prinsip yang ditanamkan dalam Islam adalah soal kompetensi seseorang atas sesuatu jabatan, bukan ada tidaknya hubungan kekerabatan. Namun, sekiranya pemangku sebuah jabatan adalah keluarga dari orang menunjuk, selama orang tersebut berkompoten/berhak dan tidak ada pihak-pihak 31 yang merasa dizalimi, maka hal itu tidaklah menjadi persoalan. Seperti yang tersirat dalam ayat Al-Qur-an diatas.

Yang menjadi persoalan, jika tindakan nepotisme dikaitkan pemberian posisi atau jabatan tertentu kepada orang yang mempunyai kekerabatan dengan seorang pelakunya tanpa memperdulikan unsur-unsur sebagai berikut: Pertama, unsur keahlian atau kemampuan yang dimiliki, kalau nepotisme dilakukan dengan tidak memperdulikan kualitas, maka pelakunya bisa dikategori sebagai orang yang dzalim dan dapat merusak tatanan kehidupan, baik keluarga, masyarakat, negara, maupun agama. Kedua, unsur kejujuran dalam menjalankan amanat, jika nepotisme dijalankan dengan cara yang tidak dibenarkan dalam suatu peraturan atau hukum tertentu, seperti menutup kesempatan kepada orang lain yang sama-sama mempunyai hak, maka ia termasuk kelompok yang bisa dikategorikan sebagai orang yang tidak jujur dan khianat terhadap amanat.

Pelanggaran ketentuan nepotisme, umumnya digabung menjadi satu istilah, yaitu Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Ketiga hal ini seolah-olah telah menjadi satu kata, akan tetapi sebagai akibatnya pembahasan masalahnya sendiri menjadi tidak fokus, sebagai konsep mengambang, dan secara operasional menyulitkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan atau studi literatur dimana peneliti mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata atau deskripsi. Penelitian kepustakaan atau penelitian literatur adalah penelitian yang tempat kajiannya adalah pustaka atau literatur. Pada penelitian ini, penelitian dilakukan dengan memanfaatkan kajian-kajian yang mana serupa atau berhubungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Konflik Dalam Nepotisme Pengangkatan Jabatan

Memilih seseorang yang tidak layak dapat memicu rendahnya produktivitas. Nepotisme berdampak buruk hingga menyebabkan munculnya praktik-praktik ketidakadilan dan diskriminasi. Praktik nepotisme bisa mengakibatkan timbulnya ketidakadilan akibat penguasaan informasi dan akses oleh beberapa pihak saja padahal seharusnya terdapat transparansi dalam informasi dan akses sehingga semua pihak dapat berpartisipasi. Pada akhirnya terjadi kompetisi dan hasil kompetisi adalah yang terbaik yang akan digunakan. Dan proses ini terjadi dengan adil. Bila informasi dan akses dibatasi hanya untuk beberapa

pihak saja maka telah terjadi ketidakadilan terhadap sumber daya informasi dan akses yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan dan bisa menimbulkan kemarahan apabila tidak segera diantisipasi. Kemarahan yang disebabkan oleh sekelompok orang dengan jumlah yang sangat besar adalah tiada beda akibatnya dengan suatu pemberontakan.

Namun pada sisi lain pengambilan tenaga kerja dari kalangan sendiri (keluarga: red) selain penghematan efisiensi waktu juga mempertinggi kesolidan tim kerja dan tentu saja rasa kekeluargaan akan tetap selalu ada. Dan harus kita pahami rasa berkeluarga adalah perasaan yang indah dan mententramkan di tengah arus kehidupan materialis dan kapitalis ini. Mau tidak mau kita tetap harus mengakui bahwasanya ikatan darah adalah ikatan yang hanya bisa diputuskan apabila seseorang mati.

Pakar manajemen Hermawan Kertajaya pernah mengatakan bahwa di kalangan masyarakat Mandarin ada system nepotisme yang tidak berkonotasi negatif. Dalam nepotisme yang disebut GUAN SIE ada aturan mengutamakan kerabat dekat untuk diajak kerjasama berkarya, namun reward dan punishment harus dilaksanakan dengan konsisten. Bila anak kandungnya yang bertugas menjaga toko mangkir, maka honorariumnya dipotong setara dengan absennya. Rekrutmen pegawai dilaksanakan secara obyektif sesuai fungsi dan kemampuannya. Bila kerabatnya belum mampu melaksanakan beban tugas, lebih dulu dikirim ke pendidikan yang sesuai.

Kekerabatan dalam guan sie terasa lebih konsisten dan konsekuen terhadap aturan profesionalisme kerja. Disinilah antara lain letak sisi keunggulan masyarakat Mandarin dibanding pebisnis golongan lain. Bila ada warga Mandarin yang melakukan manipulasi di sebuah organisasi/perusahaan akan terisolir dari komunitasnya. Dengan demikian masyarakat yang berada dalam lingkungan Guan Sie akan terdidik untuk berpikiran lebih dewasa dan professional dalam berkarya.

Menurut Arief Boedijono (2005) dalam artikel yang berjudul "Nepotisme dalam Sorotan: Refleksi Diskursus Pemikiran Tentang Nilainya", tiga hal pokok yang harus ada dalam membicarakan nepotisme:

- a. Batasan-batasan. Batasan-batasan untuk menentukan suatu hal menempatkan beberapa keluarga dalam sistem kekuasaan haruslah diberi batasan dan alasan yang jelas dan logis untuk mengkategorikannya dalam kelompok nepotisme negatif. Batasan ini harus ada dahulu mengingat kita ingin membahas secara tuntas tentang permasalahan nepotisme.
- b. Peraturan dalam Sistem. Peraturan yang jelas, tegas dan mengikat tentang nepotisme dan praktek-prakteknya sebagai produk hukum formal dan legal yang berlaku bagi seluruh warga.

- c. Sistem mengawasi dan menindak pelanggaran atas peraturan. Sistem dalam bentuk lembaga yang konsisten mengawasi dan menindak pelanggaran atas peraturan tersebut di atas.

Ketiga unsur ini harus ada dan aktif kinerjanya sehingga nepotisme yang lebih merupakan suatu praktek, tidak berakibat buruk. Selama unsur dan persyaratannya tidak terpenuhi, tidak cukup pulalah buat kita untuk mempersoalkan terjadi tidaknya praktik nepotisme. Disamping belum memenuhi syarat cukup tidaklah layak kita memberikan penilaian yang tidak berdasar dengan melihat akibatnya tanpa mau melihat proses dan motifnya.

Nepotisme bisa dianggap nepotisme buruk dengan syarat terjadi bermotif keserakahan yang menimbulkan ketidakadilan sehingga mengakibatkan kecemburuan. Nepotisme bisa dianggap nepotisme-baik dengan syarat bisa meningkatkan efisiensi dalam rangka mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Untuk menentukan nilai nepotisme pun ternyata tidak bebas dari motif dan persyaratannya. Nepotisme bersifat relatif yang tidak bebas dari motif dan persyaratan yang menyebabkan sesuatu atau seseorang bisa dianggap nepotisme sehingga tidak bisa dijadikan ukuran untuk menilai sesuatu atau seseorang karena membutuhkan persyaratan-persyaratan dengan parameter untuk mengukurnya adalah normatif. Nilai normatif yang diakui konsisten adalah agama, sehingga Agama lah yang paling berhak memberikan batasan terhadap nepotisme.

Sistem Kekeluargaan dan Nepotisme

Sistem kekeluargaan akan memilih orang-orang dari kelompok atau keluarganya untuk diangkat dalam pekerjaan atau jabatan tertentu. Akibatnya mereka yang tidak termasuk dalam kelompok atau keluarga tersebut akan menganggap nepotisme sebagai diskriminasi. Selain diskriminatif, nepotisme menjadikan lembaga publik seperti bisnis keluarga, merugikan publik. Pihak luar akan memandangnya sebagai praktik yang buruk dan tidak adil. Dampaknya, nepotisme menjadi sikap yang merusak keharmonisan masyarakat, sedangkan orang-orang di luar kelompok akan mencoba cara lain demi bertahan hidup.

Nepotisme juga merupakan pintu masuk tindakan korupsi yang merugikan keuangan negara. Nepotisme menjadi fenomena yang dipandang tidak bermoral dan tidak adil bagi orang-orang yang tidak mendapat keuntungan darinya.

Namun begitu, hal ini bisa juga berlaku di sektor manapun baik sektor swasta maupun sektor awam. Maka, nepotisme tidak boleh dianggap sebagai fenomena yang wajar digunakan dalam proses pemilihan pekerja karena mempunyai perspektif yang negatif.

Praktik-Praktik yang Terindikasi Nepotisme di Indonesia

Di Indonesia nepotisme terjadi dalam berbagai instansi. Kita dapat ambil contoh di instansi pemerintah daerah (Pemda). Faktor keluarga dalam pengangkatan pejabat lingkungan pemda masih kerap ditemui dan sudah menjadi rahasia umum. Keadaan

tersebut tidak banyak yang terpublikasi secara luas, hanya diketahui orang-orang di lingkungan kerjanya.

Contoh terkenal mengenai nepotisme di lingkungan Pemda adalah ketika Ratu Atut menjabat sebagai Gubernur Banten. Kala itu keluarga dekat Ratu Atut menduduki sejumlah jabatan baik di lembaga sosial, legislatif maupun pemerintahan. Haryani, ibu tiri Ratu Atut, menjabat Wakil Bupati Pandeglang. Airin Rachmi Diany, adik ipar Ratu Atut, menjabat Walikota Tangerang Selatan. Ratu Tatu Chasanah, adik kandung Ratu Atut, menjabat Wakil Bupati Serang.

Tubagus Haerul Jaman, adik tiri Ratu Atut, menjabat Walikota Serang. Ahmed Zaki Iskandar, anak mantan Bupati Tangerang, menjabat Bupati Tangerang terpilih. Dengan demikian, Provinsi Banten seperti milik keluarga Ratu Atut. Praktik politik seperti ini condong kepada politik dinasti sebagaimana kerajaan masa lampau.

Tindakan nepotisme tersebut menyebabkan terkumpulnya dana di tangan “keluarga besar Ratu”. Apalagi ketika Pemerintah Provinsi Banten menyalurkan dana hibah mendekati pemilihan pada bulan Oktober. Ini memunculkan kecaman dari para pegiat antikorupsi.

Contoh lain dari nepotisme di lingkungan Pemda adalah diangkatnya sejumlah kerabat Gubernur Riau Syamsuar dan Sekretaris Daerah Riau Yan Prana Jaya dalam jabatan strategis di Pemerintah Provinsi Riau (Pemprov Riau) pada 2020. Praktik tersebut diketahui kala Syamsuar melantik pejabat-pejabat Pemprov Riau yakni Tika Rahmi Syahfitri, Kasubag Retribusi Bapenda Riau yang ternyata ialah menantu Syamsuar.

Begitu pula dengan Sekretaris Dinas Sosial Riau, Prasurya Darma yang merupakan kakak kandung Yan Prana serta Kepala Bidang Operasi Satpol PP Riau, Dedi Herman yang merupakan adik kandungnya.

Di instansi lain yakni TNI, ditunjuknya Jenderal Andika Perkasa sebagai Panglima TNI juga diwarnai isu nepotisme dan tidak transparan. Sebagaimana disampaikan Koordinator Indonesian Corruption Watch (ICW), Adnan Topan Husodo, Andika merupakan menantu Jenderal (Purn) A.M. Hendropriyono, mantan kepala BIN yang mendukung Jokowi sebagai Presiden. Adnan juga menyoroti besarnya harta kekayaan Andika serta keterlambatannya melaporkan LHKPN karena baru dilakukan pada tahun ketiga menjabat KSAD.

Sikap ini menunjukkan lemahnya integritas dan komitmen Andika Perkasa terhadap agenda pemberantasan korupsi. Karier moncer Andika di kepresidenan Jokowi mulai dari menjadi Danpaspampres, Pangkostrad, KSAD, hingga Panglima TNI diduga tidak lepas dari peran mertua Hendropriyono.

Instansi Polri pun begitu. Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo yang terpilih atas usulan Presiden Jokowi merupakan orang cukup dekat dengan Presiden. Ia pernah menjadi Kabareskrim dan Kapolda Banten. Sebelumnya ia pernah menjabat Kapolres Surakarta

ketika Jokowi masih Walikota Surakarta. Di kemudian waktu, Listyo menjabat sebagai Ajudan Presiden kala Jokowi menjadi Presiden.

Direktur Eksekutif Sudut Demokrasi Riset dan Analisis (SUDRA) Fadhli Harahab menilai bahwa dari kedekatan tersebut Jokowi memilih Listyo sebagai calon Kapolri. Fadhli juga berpendapat, ditunjuknya Listyo menjadi calon tunggal Kapolri kala itu kental nuansa "nepotisme". Meski begitu, nuansa nepotisme ketika penunjukan calon Kapolri harus dipahami merupakan hak prerogatif Presiden.

Sisi Negatif dan Positif Nepotisme di Indonesia

Larangan nepotisme bukan berarti anggota keluarga dilarang memperoleh jabatan. Namun hal ini bertujuan untuk mencegah pejabat menyalahgunakan kewenangannya dalam memberikan anggota keluarganya pekerjaan publik di dalam lembaga publik. Pejabat tidak boleh menggunakan kewenangan subjektif atas nama publik untuk mengutamakan anggota keluarga daripada orang lain yang lebih kompeten.

Nepotisme bagi penyelenggara negara cenderung menyebabkan ketidakterbukaan dan ketidakadilan ketika memberikan pekerjaan publik. Ketidakadilan tersebut terlihat karena alih-alih memilih orang yang ahli dan kompeten dalam suatu pekerjaan, justru anggota keluarganya yang dipilih.

Regulasi terkait nepotisme di Indonesia tertuang dalam UU Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas dan Bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. UU tersebut terlebih dahulu menjelaskan pentingnya penindakan pada kolusi serta nepotisme sehingga diharap dapat mencegah terjadinya tindak pidana korupsi. Tertuang dalam Pasal 1 angka 5 UU tersebut, "Nepotisme adalah setiap perbuatan Penyelenggara Negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya dan atau kroninya di atas kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara."

Warga yang terbukti melakukan nepotisme akan mendapat hukuman seperti yang termaktub dalam Pasal 22. Setiap Penyelenggara Negara atau Anggota Komisi Pemeriksa yang melakukan nepotisme dipidana penjara paling singkat dua tahun dan paling lama 12 tahun. Selain itu, pelaku juga didenda paling sedikit Rp 200 juta dan paling banyak Rp 1 miliar.

Terlepas dari dampak negatifnya, nepotisme sebenarnya tidak selalu buruk. Nepotisme adalah cerminan dari kekerabatan. Sifat tersebut melekat sebagai bagian dr sistem sosial di Indonesia. Selama mereka yang dipilih sebagai pejabat memiliki kecocokan dengan jabatannya seharusnya tidak masalah.

Sebagai contoh seorang pengusaha memiliki kenalan dengan IQ tinggi serta kapabilitas sesuai integritas dan karakter yang dibutuhkan organisasinya. Tidak ada alasan untuk menolaknya bekerja di perusahaan. Kemudian di tahap selanjutnya perlu dilakukan seleksi pada orang tersebut.

Agar tidak berimplikasi negatif, nepotisme memang perlu dibatasi. Rekam jejak maupun integritas dari seseorang sebelum diangkat dalam suatu jabatan sangat penting. Disamping itu, proses seleksi untuk menguji kualitas yang bersangkutan harus tetap dilaksanakan.

KESIMPULAN

Nepotisme dalam pemilihan pejabat sebaiknya tidak dijadikan tradisi. Selain tidak adil bagi orang lain, nepotisme membuka peluang korupsi maupun tindak pidana lain. Hal ini terjadi di masa orde baru Presiden Soeharto sehingga sampai dikenal istilah "korupsi, kolusi, dan nepotisme" (KKN). Selain itu, nepotisme juga dilarang oleh UU Nomor 28 Tahun 1999. Dampak negatif nepotisme dapat dikurangi sepanjang mereka yang dipilih menduduki jabatan memiliki kemampuan dan kecocokan dengan jabatannya terlepas dari hubungan kekerabatan maupun pertemanan. Proses seleksi dan pengawasan terhadap para pejabat pun diperlukan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Kesempatan bagi orang lain untuk memperoleh jabatan juga harus tetap terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Malang: Letersi Nusantara, 2019),
- Alma'arif. *MANAJEMEN KONFLIK SOSIAL DI INDONESIA (Studi pada Penanganan Konflik Sosial Keagamaan di Provinsi Banten)*. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, Volume 1, Nomor 1.2014.
- Amy Gutman & Dennis Thompson sebagaimana dikutip oleh Bambang W. Soeharto. 2013. *Menangani Konflik di Indonesia*. Kata Hasta Pustaka: Jakarta.
- Griffin, R. 2006. *Business*, 8th Edition. NJ: Prentice Hall.
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008).
- Robert L. Katz. *Skills of an Effective Administrator*.
- Lewis Coser, 1956. *The Function of Social Conflict*. New York: Free Press. halaman 151-210
- M. Mochtar Mas'oe'd (Direktur Pusat Studi Perdamaian dan Resolusi Konflik) Universitas Gajah Mada (UGM-Jogjakarta) tulisannya "Pengelolaan Konflik sebagai Sebuah Kiat"
- Ichlasul Amal (Mantan Rektor Universitas Gajah Mada) dalam sambutannya pada buku Bambang W. Soeharto "Menangani Konflik di Indonesia"
- <https://kawahukum.id/pengangkatan-pejabat-di-indonesia-benarkah-hanya-berdasar-nepotisme/>