



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Internalisasi Pembangunan Karakter dan Budaya Anti Korupsi dalam Menghadapi Praktik Titip Jabatan Serta Nepotisme di Organisasi Kesehatan

Mohamad Sobari¹, Adam Lokabaly², Arvi Nabel Setyaanda³, Teguh Wahyono⁴, Iwan Armawan⁵

¹Universitas Mpu Tantular, Jakarta, Indonesia, sobarimohammad@gmail.com

²Universitas Mpu Tantular, Jakarta, Indonesia, adamlokabaly@gmail.com

³Universitas Mpu Tantular, Jakarta, Indonesia, arvinabel@gmail.com

⁴Universitas Mpu Tantular, Jakarta, Indonesia, teguhwahyono55@gmail.com

⁵Universitas Mpu Tantular, Jakarta, Indonesia,

Corresponding Author: sobarimohammad@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine the impact of position brokering and nepotism practices within health organizations on leadership sustainability and the creation of a healthy work environment. In public service sectors that demand high levels of professionalism and integrity, such practices are considered detrimental to merit-based systems, employee motivation, and internal harmony. This study uses a qualitative approach to literature review studies. The findings reveal that position brokering and nepotism not only deteriorate the organizational climate but also hinder the regeneration of competent leadership and create imbalances in task distribution and responsibility. The study highlights the urgency of organizational culture reform and the strengthening of competence-based recruitment systems to ensure leadership sustainability and psychosocial workplace well-being.*

Keyword: *Position Brokering, Nepotism, Health Organizations, Sustainable Leadership, Healthy Work Environment.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak praktik titip jabatan dan nepotisme dalam organisasi kesehatan terhadap keberlanjutan kepemimpinan dan terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Dalam konteks pelayanan publik yang menuntut profesionalisme dan integritas tinggi, praktik tersebut dinilai dapat merusak sistem meritokrasi, menurunkan motivasi pegawai, dan menimbulkan konflik internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi literatur review. Hasil temuan menunjukkan bahwa titip jabatan dan nepotisme tidak hanya memperburuk iklim kerja, tetapi juga menghambat regenerasi kepemimpinan yang kompeten, serta menciptakan ketimpangan dalam distribusi tugas dan tanggung jawab. Implikasi dari studi ini menekankan pentingnya reformasi budaya organisasi dan penguatan sistem rekrutmen berbasis kompetensi guna menjaga keberlanjutan kepemimpinan dan kesehatan psikososial lingkungan kerja.

Kata Kunci: Titip Jabatan, Nepotisme, Organisasi Kesehatan, Kepemimpinan Berkelanjutan, Lingkungan Kerja Sehat.

PENDAHULUAN

Organisasi kesehatan merupakan organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat, dimana organisasi tersebut seharusnya menjunjung tinggi nilai profesionalisme, integritas, dan pelayanan publik, akan tetapi muncul fenomena yang mengkhawatirkan berupa praktik titip jabatan dan penunjukan pimpinan tanpa melalui proses pemilihan yang sah. Praktik ini bukan hanya menjadi penyimpangan administratif semata, tetapi juga mencerminkan adanya krisis nilai dalam sistem kepemimpinan organisasi. Sejumlah pejabat yang telah menjabat lebih dari dua periode tetap memiliki kekuasaan dan pengaruh kuat terhadap struktur organisasi. Mereka tidak hanya mempertahankan posisi mereka dalam waktu yang terlalu lama, tetapi juga menitipkan jabatan kepada orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan personal, baik secara kekeluargaan maupun pertemanan. Mekanisme ini berjalan tanpa transparansi dan mengabaikan prinsip seleksi berbasis kompetensi dan integritas. Praktik-praktik ini tidak hanya mencederai prinsip keadilan dan meritokrasi, tetapi juga membuka pintu lebar bagi korupsi, ketidakprofesionalan, dan penurunan kualitas pelayanan. Dalam organisasi kesehatan, di mana integritas dan kompetensi seharusnya menjadi fondasi utama, penyalahgunaan kekuasaan menjadi alarm serius yang mengancam keberlanjutan sistem dan keselamatan publik secara luas.

Lebih jauh, dalam banyak kasus, pimpinan organisasi tidak dipilih melalui proses demokratis yang melibatkan partisipasi anggota atau pemangku kepentingan yang relevan, melainkan hanya ditunjuk oleh segelintir orang yang memiliki kekuasaan. Penunjukan ini tidak jarang dipengaruhi oleh kedekatan emosional atau loyalitas pribadi, bukan pada kualitas dan kapabilitas kepemimpinan yang seharusnya menjadi dasar utama (Linanda, 2020). Meskipun masa jabatan telah melebihi batas ideal, beberapa tokoh kunci tetap memegang pengaruh besar dalam menentukan siapa yang akan mengisi jabatan penting berikutnya. Hal ini menciptakan sistem yang eksklusif dan tertutup, di mana hanya individu-individu dalam lingkaran kekuasaan tertentu yang memiliki peluang untuk menduduki jabatan penting. Karena itu terjadi bukan melalui mekanisme pemilihan yang demokratis dan transparan, melainkan melalui penunjukan langsung yang sangat dipengaruhi oleh hubungan pribadi, seperti kekerabatan atau pertemanan dekat dengan pimpinan. Akibatnya, proses regenerasi kepemimpinan tidak berjalan sebagaimana mestinya, dan nilai-nilai objektif serta profesionalisme dalam seleksi pejabat menjadi terabaikan.

Dominasi kekuasaan yang ditopang oleh jejaring pribadi ini menciptakan monopoli dalam struktur organisasi. Orang-orang yang berada di lingkaran kekuasaan seolah memiliki jalan tol menuju kursi jabatan, tanpa mempertimbangkan kapasitas, kompetensi, dan rekam jejak kerja yang relevan. Monopoli kepemimpinan ini berujung pada stagnasi inovasi, karena lingkungan kerja tidak lagi sehat (Hermawan, 2020). Pegawai yang tidak memiliki akses ke lingkaran pimpinan merasa frustrasi dan kehilangan motivasi karena menyadari bahwa pencapaian profesional tidak menjadi tolok ukur promosi jabatan. Hal ini menyebabkan turunnya etos kerja dan meningkatnya ketidakpuasan pegawai di semua lini. Akibat lain dari kondisi ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang tidak sehat. Budaya kerja menjadi sarat dengan kecurigaan, ketidakpuasan, dan rasa ketidakadilan. Pegawai yang memiliki kapasitas dan dedikasi tinggi merasa tidak dihargai, karena peluang promosi tidak lagi berdasarkan prestasi atau kinerja, melainkan berdasarkan hubungan dekat dengan pimpinan. Lingkungan kerja pun menjadi tidak kondusif untuk kolaborasi, inovasi, maupun pertumbuhan

profesional, karena sistem yang berlaku tidak memberikan ruang bagi kompetisi yang sehat dan terbuka.

Praktik titip jabatan juga menghambat berjalannya sustainability leadership. Seharusnya, keberlanjutan kepemimpinan dibangun dari sistem kaderisasi yang jelas, sehat, dan berbasis kompetensi, agar visi dan misi organisasi dapat terus dilanjutkan oleh generasi berikutnya yang berkualitas. Tidak adanya sistem kaderisasi yang jelas dan terbuka menyebabkan regenerasi kepemimpinan terhambat. Organisasi bergantung pada figur tertentu dan jaringan kekuasaan yang sempit, tanpa upaya membangun pemimpin-pemimpin baru yang memiliki visi dan kapasitas untuk membawa perubahan. Ketika organisasi terlalu bergantung pada satu kelompok kecil, maka ia akan kehilangan daya tahan terhadap perubahan zaman, kehilangan relevansi dalam pelayanan, dan pada akhirnya tidak mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal (Fikri Ardiansyah, 2024). Namun, dalam situasi ini, sistem tersebut tidak mendapat ruang untuk berkembang karena dominasi kepentingan pribadi lebih diutamakan dibandingkan kepentingan organisasi. Kepemimpinan yang sehat memerlukan proses transisi yang terbuka dan adil, tetapi jika segala sesuatu dikendalikan oleh satu atau dua orang dengan jaringan personal yang kuat, maka keberlanjutan kepemimpinan menjadi rapuh dan bergantung pada figur tertentu.

Monopoli kepemimpinan yang terjadi berkontribusi terhadap terbentuknya oligarki internal dalam organisasi. Jabatan-jabatan penting diisi oleh orang-orang yang memiliki hubungan keluarga atau kedekatan pribadi dengan pemegang kekuasaan, bukan karena kompetensi yang mereka miliki. Ini menjadi pintu masuk yang sangat berbahaya menuju praktik korupsi struktural, di mana kepentingan pribadi atau kelompok kecil lebih diutamakan dibanding kepentingan publik. Dalam konteks organisasi kesehatan, kondisi seperti ini sangat berbahaya karena bisa berujung pada menurunnya kualitas pelayanan, memburuknya kepercayaan masyarakat, dan terhambatnya reformasi sistemik yang seharusnya terus berkembang.

Hal tersebut bukan hanya sekadar bentuk penyimpangan etika, tetapi menjadi pintu masuk bagi berbagai bentuk korupsi struktural dalam organisasi kesehatan. Ketika jabatan-jabatan penting tidak lagi diisi oleh orang-orang yang benar-benar layak, maka dampak buruknya bukan hanya dirasakan secara internal oleh pegawai, tetapi juga akan memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Ini adalah kondisi yang sangat mengkhawatirkan, terutama dalam sektor kesehatan yang seharusnya menjunjung tinggi prinsip profesionalisme, integritas, dan keadilan demi kepentingan publik. Penunjukan pimpinan tanpa pemilihan, dan dominasi kekuasaan oleh jaringan pribadi bukan hanya merusak tatanan organisasi dari dalam, tetapi juga menjadi hambatan besar bagi terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kepemimpinan yang berkelanjutan. Masalah ini harus menjadi perhatian serius, karena jika dibiarkan terus berlangsung, maka bukan hanya struktur organisasi yang rusak, melainkan juga nilai-nilai dasar yang menjadi fondasi pelayanan kesehatan akan ikut terkikis. Dibutuhkan langkah nyata dan komitmen kuat untuk mengembalikan prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap proses organisasi agar keberlangsungan dan kualitas pelayanan publik tetap terjaga. Maka, penting bagi organisasi kesehatan untuk segera melakukan introspeksi, meninjau ulang sistem kepemimpinan, dan memperbaiki mekanisme pengangkatan jabatan secara lebih transparan dan berbasis kompetensi agar terhindar dari jebakan sistemik kolusi dan nepotisme.

METODE

Metode kajian pustaka atau literatur review digunakan dalam penelitian ini, selain itu juga menggunakan deskriptif kualitatif yang bersumber dari jurnal penelitian terdahulu yang relevan dari google scholar dan aplikasi akademik online lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik titip jabatan dan nepotisme pada dasarnya merupakan kegagalan dalam **pembangunan karakter** di level individu maupun organisasi. Karakter yang kuat, yang mencakup integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, merupakan benteng utama dalam mencegah perilaku koruptif. Dalam konteks organisasi kesehatan, pembangunan karakter tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada internalisasi nilai-nilai etika publik agar setiap pemimpin memiliki imunitas moral terhadap godaan kekuasaan. Upaya **anti korupsi** yang efektif harus dimulai dengan memutus rantai kolusi sejak proses rekrutmen. Pembangunan karakter dalam organisasi berfungsi untuk menggeser budaya "loyalitas buta" kepada atasan menjadi "loyalitas pada nilai dan profesionalisme". Tanpa fondasi karakter yang kokoh, sistem meritokrasi yang dibangun secanggih apa pun akan tetap memiliki celah untuk dimanipulasi oleh kepentingan pribadi atau kelompok. Oleh karena itu, reformasi birokrasi di sektor kesehatan harus berjalan beriringan dengan edukasi karakter yang berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan berwibawa.

Praktik Titip Jabatan oleh Pejabat Lama

Dalam sebuah organisasi, khususnya di sektor kesehatan yang menyangkut hajat hidup orang banyak, prinsip regenerasi kepemimpinan yang sehat dan transparan merupakan fondasi utama dalam menjaga keberlanjutan dan integritas sistem. Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemukan fenomena "titip jabatan" yang dilakukan oleh pejabat lama, terutama mereka yang telah menjabat lebih dari dua periode. Fenomena ini bukan hanya mencerminkan adanya kecenderungan mempertahankan kekuasaan, tetapi juga menjadi indikasi bahwa kekuasaan dalam organisasi tidak dikelola secara demokratis dan akuntabel. Pejabat yang telah lama berada di posisi strategis cenderung membangun jejaring kekuasaan pribadi yang kuat, sehingga meskipun masa jabatannya telah habis, pengaruhnya terhadap arah kebijakan dan pengambilan keputusan dalam organisasi tetap sangat dominan.

Pejabat lama yang telah menjabat lebih dari dua periode biasanya sudah memiliki akar kekuasaan yang dalam, baik melalui hubungan personal maupun kedekatan emosional dengan berbagai elemen organisasi. Mereka memanfaatkan posisi dan pengaruhnya untuk memastikan bahwa kursi jabatan penting selanjutnya diisi oleh orang-orang yang mereka anggap "aman", yaitu individu-individu yang bersedia melanjutkan pola kepemimpinan yang sama atau bahkan memberikan loyalitas penuh kepada pihak yang telah menunjuknya. Dalam konteks ini, yang terjadi bukanlah proses kaderisasi yang sehat, melainkan pewarisan kekuasaan secara informal. Titip jabatan menjadi semacam "warisan kekuasaan" yang dibungkus dengan justifikasi loyalitas, senioritas, atau pengalaman, padahal sebenarnya mengabaikan aspek kompetensi, kapasitas kepemimpinan, dan integritas.

Kecenderungan menitiptkan posisi strategis kepada orang-orang tertentu ini berakar dari keinginan untuk tetap memegang kendali atas roda organisasi, meskipun secara formal pejabat lama tersebut tidak lagi berada dalam struktur kepemimpinan. Kekuasaan dipertahankan melalui wakil-wakil yang secara tidak langsung menjadi perpanjangan tangan dari pejabat sebelumnya. Hal ini menciptakan kultur organisasi yang tidak sehat, di mana jabatan strategis tidak lagi menjadi ruang bagi individu berprestasi atau berkualitas, tetapi lebih kepada individu yang "dipilih" berdasarkan kedekatan atau kesetiaan. Praktik ini secara langsung menutup peluang bagi munculnya pemimpin-pemimpin baru yang membawa semangat perubahan dan inovasi (Linanda, 2020).

Selain itu, praktik titip jabatan juga melanggengkan status quo. Individu yang ditunjuk oleh pejabat lama biasanya akan menghindari terobosan-terobosan baru yang bisa mengganggu kenyamanan struktur lama. Mereka akan cenderung mempertahankan kebijakan-kebijakan sebelumnya, bahkan yang mungkin sudah tidak relevan atau tidak efektif, hanya demi menjaga hubungan baik dengan tokoh yang telah membesarkan mereka. Akibatnya, organisasi menjadi stagnan dan sulit berkembang. Proses pembaharuan yang

seharusnya muncul secara alami dari regenerasi kepemimpinan menjadi terhambat. Organisasi kehilangan dinamika dan daya adaptasi terhadap tantangan-tantangan baru di sektor kesehatan yang terus berkembang dan menuntut pembaruan berkelanjutan.

Lebih jauh lagi, praktik titip jabatan oleh pejabat lama juga dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan ketidakpuasan di kalangan pegawai lain. Mereka yang sebenarnya memiliki kualifikasi dan potensi kepemimpinan yang baik merasa tersingkir hanya karena tidak memiliki kedekatan dengan lingkaran kekuasaan. Ini menciptakan suasana kerja yang penuh kecurigaan, persaingan tidak sehat, serta turunnya motivasi kerja. Profesionalisme mulai terkikis karena jabatan bukan lagi soal layak atau tidak layak, tetapi soal dekat atau tidak dekat dengan yang berkuasa. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan berpotensi menciptakan resistensi atau konflik internal yang semakin dalam.

Oleh karena itu, praktik titip jabatan oleh pejabat lama merupakan ancaman serius terhadap tata kelola organisasi yang sehat. Pengaruh kekuasaan yang seharusnya berhenti saat masa jabatan selesai menjadi terus hidup melalui figur-figur yang dititipkan, menciptakan pola kekuasaan yang semu namun tetap efektif dalam mengendalikan arah organisasi. Untuk mengatasi hal ini, dibutuhkan keberanian dan komitmen dari semua pihak dalam organisasi untuk membangun sistem pengangkatan jabatan yang transparan, berbasis meritokrasi, dan terbuka terhadap partisipasi. Regenerasi kepemimpinan yang sehat hanya akan tercapai jika setiap proses seleksi jabatan dilakukan secara objektif dan profesional, tanpa campur tangan kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu yang ingin melanggengkan kekuasaan melalui cara-cara yang tidak etis.

Penunjukan Pimpinan Tanpa Proses Demokratis

Dalam sebuah organisasi yang sehat dan modern, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti organisasi kesehatan, prinsip demokrasi internal seharusnya menjadi fondasi utama dalam sistem kepemimpinan. Pemilihan pimpinan melalui proses yang terbuka, adil, dan berdasarkan meritokrasi tidak hanya menjadi bentuk penghormatan terhadap nilai-nilai demokratis, tetapi juga menjadi cara yang efektif untuk menjaring pemimpin-pemimpin yang benar-benar kompeten, memiliki integritas, dan mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Namun sayangnya, dalam praktik yang sering terjadi, pengangkatan pimpinan justru dilakukan secara sepihak oleh kelompok atau individu tertentu yang memiliki kekuasaan, tanpa melibatkan partisipasi aktif dari elemen-elemen organisasi lainnya.

Penunjukan pimpinan tanpa proses pemilihan terbuka merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip demokrasi internal yang mendasar. Dalam sistem seperti ini, pimpinan organisasi tidak muncul dari proses seleksi yang transparan dan kompetitif, melainkan ditunjuk langsung oleh pihak yang selama ini menguasai jalur kekuasaan. Biasanya, yang berperan dalam penunjukan ini adalah individu-individu yang sebelumnya telah berada di puncak kepemimpinan atau kelompok elite tertentu yang memiliki kepentingan untuk menjaga posisi dan pengaruh mereka dalam struktur organisasi (Dwi Jayanti et al., 2024). Proses semacam ini tidak memberikan ruang bagi keterlibatan anggota organisasi secara luas, sehingga suara dan aspirasi mereka dalam memilih sosok pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan dan visi masa depan organisasi tidak diakomodasi.

Pengangkatan pimpinan secara langsung dan tertutup seperti ini cenderung mengabaikan prinsip meritokrasi, yaitu penilaian dan pemilihan individu berdasarkan prestasi, kapabilitas, dan integritas. Individu yang diangkat ke posisi pimpinan sering kali bukanlah sosok terbaik dari segi kompetensi, melainkan sosok yang dinilai loyal terhadap kelompok penguasa. Hal ini menimbulkan permasalahan serius dalam tata kelola organisasi, karena pemimpin yang tidak memiliki kapasitas memadai cenderung menjalankan fungsi kepemimpinannya secara lemah, tidak visioner, dan tidak mampu membawa organisasi

menuju perbaikan berkelanjutan. Organisasi menjadi stagnan karena tidak ada energi baru, inovasi, atau gagasan progresif yang lahir dari pucuk pimpinan. Lebih lanjut, proses penunjukan yang tidak demokratis juga berdampak langsung pada rendahnya akuntabilitas dalam kepemimpinan. Karena pimpinan tidak dipilih melalui proses yang melibatkan banyak pihak, maka ia tidak merasa memiliki tanggung jawab moral atau politik terhadap anggota organisasi secara keseluruhan. Ia cenderung hanya bertanggung jawab kepada pihak yang telah menunjuknya, sehingga arah kebijakan organisasi pun lebih dikendalikan oleh kepentingan kelompok tertentu, bukan kepentingan bersama. Ini menciptakan struktur kekuasaan yang eksklusif dan tidak inklusif, di mana pengambilan keputusan dilakukan secara sepihak dan tertutup. Akibatnya, muncul ketimpangan dalam akses terhadap informasi, perumusan kebijakan, dan kesempatan berkontribusi dalam proses organisasi.

Dalam konteks organisasi kesehatan, kondisi ini menjadi sangat berbahaya. Ketika pimpinan tidak dipilih berdasarkan kualitas dan tidak bertanggung jawab pada seluruh elemen organisasi, maka keputusan-keputusan penting yang menyangkut layanan publik, alokasi sumber daya, dan pengelolaan program kesehatan bisa menjadi tidak objektif, bahkan berpotensi menimbulkan konflik kepentingan. Kepercayaan pegawai dan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi pun bisa menurun drastis. Ketidakterbukaan dalam proses pengangkatan pimpinan mengikis rasa keadilan dan partisipasi, serta menghambat semangat kolektif dalam membangun organisasi yang lebih baik.

Lebih dari itu, sistem penunjukan yang eksklusif membuka celah bagi praktik-praktik korupsi kekuasaan, di mana jabatan strategis tidak lagi dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan profesionalisme dan tanggung jawab, melainkan sebagai hadiah atau kompensasi atas loyalitas pribadi. Jika kondisi ini dibiarkan berlangsung terus-menerus, maka akan terbentuk budaya organisasi yang permisif terhadap praktik kolusi dan nepotisme. Kultur profesional pun perlahan terkikis, dan organisasi akan kesulitan menarik atau mempertahankan individu-individu yang memiliki kompetensi tinggi, karena sistem yang berlaku tidak menghargai prestasi, melainkan hanya relasi kekuasaan.

Dengan demikian, penunjukan pimpinan tanpa melalui proses pemilihan yang terbuka dan demokratis merupakan persoalan serius yang mengancam tata kelola organisasi kesehatan dari dalam. Untuk membangun organisasi yang kuat, adaptif, dan akuntabel, dibutuhkan reformasi dalam sistem kepemimpinan, di mana proses seleksi harus dilakukan secara transparan, berbasis pada meritokrasi, dan melibatkan partisipasi aktif dari seluruh unsur organisasi. Kepemimpinan yang lahir dari proses demokratis tidak hanya akan memperkuat legitimasi, tetapi juga akan membangun kepercayaan, meningkatkan moralitas organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang sehat dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Lingkungan Kerja yang Tidak Sehat

Lingkungan kerja yang sehat adalah pilar utama dalam menciptakan organisasi yang produktif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks organisasi kesehatan, di mana pelayanan terhadap masyarakat menuntut profesionalisme, dedikasi, dan etika yang tinggi, keberadaan lingkungan kerja yang sehat menjadi semakin krusial. Namun, ketika praktik-praktik yang tidak adil seperti promosi jabatan yang tidak didasarkan pada kinerja mulai mengakar dalam sistem organisasi, maka dampaknya terhadap suasana kerja menjadi sangat signifikan. Ketidakadilan dalam promosi jabatan menjadi sumber utama dari ketidakpuasan pegawai dan hilangnya semangat dalam menjalankan tugas.

Ketika individu-individu dalam organisasi menyaksikan bahwa posisi atau jabatan strategis lebih sering diberikan kepada orang-orang yang memiliki kedekatan pribadi dengan pemimpin atau kelompok tertentu, bukan kepada mereka yang terbukti berprestasi dan bekerja keras, maka perasaan frustrasi dan demotivasi akan mulai menyebar. Pegawai yang

merasa telah memberikan kontribusi terbaik mereka, namun tidak mendapat pengakuan atau kesempatan promosi, akan mulai kehilangan semangat kerja. Mereka tidak lagi melihat nilai dari usaha dan kinerja tinggi karena hasilnya tidak berdampak terhadap perkembangan karier mereka. Situasi ini menyebabkan kepercayaan terhadap sistem organisasi menurun, dan pada akhirnya memicu munculnya budaya kerja yang pasif dan penuh kecemasan.

Rasa ketidakadilan ini tidak hanya menggerogoti semangat individu secara personal, tetapi juga merusak iklim kerja kolektif. Hubungan antarrekan kerja menjadi tidak harmonis karena tumbuhnya kecurigaan satu sama lain, serta munculnya faksi-faksi dalam lingkungan kerja berdasarkan loyalitas kepada kekuasaan, bukan atas dasar kompetensi. Karyawan yang merasa diistimewakan karena kedekatan dengan pimpinan sering kali tidak menunjukkan kinerja yang optimal, namun tetap menikmati posisi nyaman dalam organisasi. Sementara itu, karyawan lain yang memiliki potensi besar malah merasa terpinggirkan. Hal ini menciptakan kesenjangan psikologis dan sosial di antara para pegawai yang akan sangat memengaruhi kohesi tim dan kolaborasi kerja yang seharusnya menjadi kekuatan utama organisasi pelayanan publik.

Kondisi ini juga membunuh ruang kompetisi yang sehat. Dalam organisasi yang ideal, kompetisi merupakan elemen penting yang mendorong setiap individu untuk berkembang, belajar, dan meningkatkan kualitas kerja. Namun, ketika promosi jabatan ditentukan bukan oleh sistem yang objektif dan terbuka, melainkan oleh pertimbangan politis atau relasi personal, maka motivasi untuk bersaing secara positif hilang. Pegawai akan cenderung memilih bersikap pasif, tidak berinisiatif, dan enggan menunjukkan kemampuan terbaiknya karena sudah tidak percaya bahwa usaha mereka akan mendapat penghargaan yang setimpal. Ini sangat berbahaya karena akan menyebabkan stagnasi organisasi secara menyeluruh, di mana tidak ada lagi dorongan untuk inovasi maupun peningkatan layanan.

Efek domino dari lingkungan kerja yang tidak sehat akibat ketidakadilan dalam promosi jabatan juga mencakup penurunan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Rasa memiliki terhadap tempat kerja memudar karena organisasi tidak lagi dianggap sebagai ruang yang adil dan mendukung perkembangan karier. Pegawai akan mulai mencari peluang di luar organisasi, atau lebih buruk, tetap bertahan dengan perasaan terpaksa dan menjalankan pekerjaan secara minimal tanpa semangat pengabdian. Turnover pegawai potensial meningkat, dan organisasi kehilangan aset-aset berharga dalam bentuk sumber daya manusia berkualitas. Akibatnya, kualitas pelayanan kepada masyarakat pun menurun, karena tenaga kerja yang tersedia tidak lagi termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang tidak sehat akan menjadi penghambat serius bagi transformasi organisasi. Perubahan positif tidak mungkin tumbuh dalam suasana kerja yang dipenuhi ketidakpuasan dan kekecewaan. Keberanian untuk berinovasi dan mengambil tanggung jawab melemah karena para pegawai merasa hasil kerja tidak akan mengubah posisi mereka dalam struktur organisasi. Budaya kerja menjadi kaku dan penuh kehati-hatian, bukan karena profesionalisme, tetapi karena ketakutan dan ketidakpercayaan terhadap sistem. Jika tidak segera diperbaiki, kondisi ini akan mengakar dan menjadi budaya organisasi yang toksik, di mana manipulasi, kepentingan pribadi, dan loyalitas semu lebih dihargai daripada profesionalisme, dedikasi, dan integritas.

Oleh karena itu, menciptakan sistem promosi jabatan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja merupakan langkah mutlak yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin membangun lingkungan kerja yang sehat. Sistem ini harus disusun secara terbuka dan dijalankan dengan akuntabilitas penuh, melibatkan berbagai pihak yang memiliki otoritas dan integritas, serta mengedepankan prinsip meritokrasi. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai, termotivasi, dan terinspirasi untuk terus memberikan kontribusi terbaiknya. Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong lahirnya inovasi, meningkatkan kinerja organisasi, serta memperkuat solidaritas dan loyalitas internal. Dalam sektor kesehatan yang

menyangkut pelayanan publik, hal ini bukan hanya soal kenyamanan kerja, tetapi juga menyangkut efektivitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi yang bertugas melindungi dan menjaga kesejahteraan mereka.

Kegagalan Sustainability Leadership

Kepemimpinan berkelanjutan atau *_sustainability leadership_* merupakan prinsip penting dalam membangun organisasi yang tangguh, adaptif, dan siap menghadapi berbagai tantangan masa depan. Dalam organisasi pelayanan publik seperti organisasi kesehatan, keberlanjutan kepemimpinan bukan hanya soal siapa yang memimpin hari ini, tetapi tentang bagaimana menciptakan kesinambungan kepemimpinan melalui sistem kaderisasi dan regenerasi yang terstruktur, adil, dan transparan. Sayangnya, dalam banyak kasus, prinsip ini justru diabaikan dan digantikan oleh pola kepemimpinan yang bersifat personalistik, bergantung pada figur tertentu, dan tertutup dari proses regenerasi yang sehat. Akibatnya, organisasi terjebak dalam lingkaran stagnasi dan kehilangan arah dalam menghadapi dinamika perubahan yang terus berkembang (Hamid Habbe et al., 2024).

Kegagalan dalam menerapkan sistem kaderisasi yang baik membuat organisasi rentan terhadap krisis kepemimpinan. Tidak adanya proses pembibitan calon pemimpin yang jelas dan terencana mengakibatkan kekosongan figur pengganti yang berkualitas ketika masa kepemimpinan yang sedang berjalan berakhir. Dalam kondisi ini, organisasi menjadi sangat tergantung pada satu figur atau satu kelompok kekuasaan tertentu yang terus mempertahankan dominasi mereka melalui berbagai cara, termasuk melalui praktik penunjukan langsung, politik balas jasa, atau bahkan titip-menitip jabatan. Ketergantungan ini menciptakan struktur kepemimpinan yang tidak resilien, di mana ketika figur sentral tidak lagi bisa menjalankan peran secara efektif, maka organisasi seakan lumpuh karena tidak memiliki sosok lain yang siap untuk mengambil alih tanggung jawab secara kompeten.

Ketiadaan sistem regenerasi juga memperkuat pola pikir eksklusif di kalangan pimpinan, di mana kesempatan untuk naik ke posisi strategis hanya terbuka bagi orang-orang yang dekat secara personal atau politik dengan pemegang kekuasaan. Mereka yang memiliki potensi kepemimpinan namun tidak masuk dalam lingkaran tersebut akan sulit berkembang, tidak mendapat pembinaan, apalagi kepercayaan untuk memimpin. Akibatnya, sumber daya manusia terbaik tidak pernah terakselerasi, dan organisasi pun gagal mencetak pemimpin-pemimpin baru yang berintegritas dan inovatif. Situasi ini juga menghilangkan semangat partisipasi dan motivasi internal, karena banyak pegawai merasa tidak memiliki peluang yang adil untuk tumbuh secara profesional dalam jalur kepemimpinan.

Lebih jauh lagi, ketika sistem regenerasi tidak berjalan, maka kepemimpinan organisasi menjadi tidak adaptif terhadap perubahan zaman. Figur-figur yang terlalu lama berada dalam lingkaran kekuasaan cenderung mempertahankan cara berpikir dan pendekatan lama yang mungkin sudah tidak relevan dengan tantangan kontemporer. Inovasi terhambat karena tidak adanya energi baru yang masuk ke dalam ruang pengambilan keputusan. Organisasi menjadi lambat dalam merespons perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Ini menjadi hambatan besar bagi organisasi kesehatan yang harus terus berkembang untuk menghadirkan pelayanan terbaik di tengah perkembangan isu kesehatan global yang sangat dinamis.

Dalam jangka panjang, kegagalan *_sustainability leadership_* juga akan menurunkan daya saing organisasi. Lembaga yang tidak mampu menciptakan ekosistem kepemimpinan yang berkelanjutan akan kalah bersaing dengan organisasi lain yang berhasil menyiapkan generasi pemimpin baru yang segar dan siap membawa perubahan. Kinerja organisasi pun akan terjebak dalam pola stagnan karena tidak ada pembaruan visi, strategi, maupun metode kerja. Organisasi kehilangan momentum untuk bertransformasi karena selalu bergantung pada orang yang sama, dengan gaya kepemimpinan yang sama, dan kebijakan yang berulang.

Situasi ini menjadi ancaman serius terhadap kelangsungan hidup organisasi, baik dari sisi internal maupun dari perspektif kepercayaan masyarakat.

Oleh karena itu, keberadaan sistem kaderisasi dan regenerasi kepemimpinan yang sehat, terbuka, dan berbasis meritokrasi sangatlah penting. Organisasi harus mulai membangun peta jalan kepemimpinan jangka panjang, dengan menyiapkan dan melatih kader-kader potensial dari berbagai lini. Seleksi harus dilakukan secara profesional, objektif, dan melibatkan proses pembinaan yang berkesinambungan. Kepemimpinan bukan hanya tentang posisi, melainkan tentang tanggung jawab dan kemampuan untuk membawa organisasi melampaui tantangan. Dengan membangun *_sustainability leadership_*, organisasi kesehatan tidak hanya akan bertahan, tetapi juga akan berkembang secara dinamis, progresif, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan semangat keberlanjutan yang kuat.

Monopoli Kepemimpinan oleh Jaringan Pribadi

Monopoli kepemimpinan oleh jaringan pribadi dalam organisasi, khususnya di sektor kesehatan, merupakan sebuah fenomena yang mengkhawatirkan dan sangat merusak tatanan manajemen modern yang seharusnya menjunjung tinggi prinsip meritokrasi, profesionalisme, dan akuntabilitas. Ketika jabatan-jabatan penting dalam struktur organisasi lebih banyak diisi oleh individu-individu yang memiliki hubungan pribadi, kekeluargaan, atau kedekatan emosional dengan pimpinan tertinggi, maka organisasi secara perlahan akan terjebak dalam sistem yang tidak adil dan tidak sehat, yang dalam praktiknya mencerminkan bentuk oligarki terselubung. Oligarki ini terbentuk bukan dari kekuatan kompetensi atau kontribusi terhadap organisasi, tetapi dari loyalitas semu yang dibangun atas dasar kedekatan pribadi (Nursyirwan et al., 2021).

Dalam konteks organisasi kesehatan, di mana pelayanan masyarakat menuntut efisiensi, tanggung jawab moral, dan keahlian profesional yang tinggi, monopoli kepemimpinan semacam ini menjadi penghambat besar dalam mewujudkan sistem pelayanan yang unggul dan terpercaya. Ketika orang-orang yang menduduki jabatan penting tidak dipilih karena keahlian mereka dalam bidang kesehatan, manajemen, atau pelayanan publik, tetapi justru karena mereka adalah anak, saudara, atau teman dekat dari seorang pimpinan, maka kompetensi menjadi hal yang diabaikan. Akibatnya, kebijakan strategis yang seharusnya berdasarkan analisis profesional dan kebutuhan objektif masyarakat sering kali justru diwarnai kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.

Lebih dari itu, kondisi semacam ini menciptakan struktur organisasi yang eksklusif dan tertutup, di mana akses terhadap jabatan dan posisi strategis menjadi sangat terbatas bagi individu-individu di luar lingkaran kekuasaan. Organisasi menjadi tidak inklusif, dan ruang untuk berkembang bagi pegawai-pegawai profesional yang tidak memiliki relasi personal dengan pimpinan menjadi sangat sempit. Pegawai dengan kinerja baik, pengalaman luas, dan dedikasi tinggi justru terpinggirkan karena tidak memiliki “jalur dalam” untuk masuk ke lingkaran kekuasaan. Hal ini sangat merusak motivasi internal, mematikan budaya kompetitif yang sehat, serta menurunkan kualitas sumber daya manusia yang bertahan dalam sistem tersebut.

Ketika sebuah organisasi dipimpin oleh jaringan pribadi, maka sistem pengambilan keputusan pun menjadi tidak objektif. Pertimbangan-pertimbangan strategis sering kali diwarnai oleh kecenderungan untuk melindungi kelompok sendiri atau memperkuat dominasi kelompok tertentu, bukan demi kepentingan organisasi secara menyeluruh. Suara-suara kritis atau ide-ide inovatif dari luar jaringan pribadi kerap kali tidak mendapat tempat, bahkan dianggap sebagai ancaman. Dalam kondisi seperti ini, dinamika organisasi pun menjadi stagnan karena tidak ada pertukaran gagasan yang terbuka dan konstruktif. Organisasi

kehilangan kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi karena yang lebih diutamakan adalah kesetiaan, bukan kecakapan.

Yang lebih berbahaya dari monopoli kepemimpinan berbasis jaringan pribadi adalah terciptanya budaya organisasi yang transaksional dan permisif terhadap penyimpangan. Ketika orang-orang yang duduk di kursi kekuasaan merasa bahwa posisi mereka tidak akan terganggu selama mereka menjaga kedekatan dengan pimpinan, maka akuntabilitas akan melemah. Sistem kontrol dan evaluasi menjadi tumpul karena rekan sejawat dalam jaringan kekuasaan saling menutupi atau mengabaikan pelanggaran yang dilakukan satu sama lain. Hal ini bukan hanya menghambat perbaikan sistemik, tetapi juga membuka celah lebar bagi praktik-praktik penyimpangan seperti penyalahgunaan wewenang, kolusi, hingga korupsi.

Dalam jangka panjang, keberadaan sistem oligarki semacam ini akan membawa dampak serius bagi keberlangsungan organisasi kesehatan. Organisasi yang seharusnya menjadi garda depan dalam pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat malah berubah menjadi alat kekuasaan kelompok terbatas. Masyarakat sebagai penerima layanan menjadi korban dari kebijakan yang tidak efisien, tenaga profesional yang tidak terakomodasi, serta manajemen yang tidak responsif terhadap kebutuhan riil. Kepercayaan publik pun akan tergerus apabila masyarakat mengetahui bahwa pengambilan kebijakan dan pengelolaan sumber daya dalam organisasi kesehatan tidak dijalankan secara transparan dan profesional.

Oleh karena itu, untuk menyelamatkan organisasi dari jebakan oligarki dan memastikan keberlanjutan organisasi yang sehat, transparan, dan adil, maka sangat penting untuk membongkar praktik-praktik monopoli kepemimpinan berbasis jaringan pribadi ini. Organisasi harus berkomitmen pada sistem seleksi terbuka, berbasis kinerja dan profesionalisme, yang mengedepankan integritas dan tanggung jawab moral. Dibutuhkan keberanian dari para pemangku kepentingan untuk meninjau ulang struktur dan mekanisme kepemimpinan yang selama ini berlangsung, serta membangun budaya organisasi yang mendukung inklusivitas, keberagaman, dan keadilan. Hanya dengan cara inilah organisasi kesehatan dapat tumbuh menjadi institusi yang kuat, profesional, dan benar-benar berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Ancaman terhadap Kualitas Pelayanan dan Integritas Organisasi

Ketika proses pengisian jabatan dalam organisasi kesehatan tidak lagi didasarkan pada profesionalisme, kompetensi, dan integritas, melainkan dipenuhi oleh kepentingan pribadi, kedekatan hubungan, serta intervensi kelompok tertentu, maka ancaman nyata terhadap kualitas pelayanan dan integritas organisasi menjadi tak terhindarkan. Organisasi yang seharusnya menjunjung tinggi prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, dan orientasi pada pelayanan publik justru berubah menjadi arena kekuasaan yang tertutup, elitis, dan penuh praktik penyimpangan (Widodo & Winarti, 2022). Dalam konteks organisasi kesehatan, setiap keputusan strategis, termasuk pengangkatan pejabat dan pemimpin unit layanan, akan berdampak langsung terhadap mutu pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Ketika jabatan penting diisi oleh individu yang tidak memiliki kapasitas dan pengalaman yang memadai di bidang kesehatan atau manajemen pelayanan publik, maka potensi terjadinya kesalahan dalam pengambilan keputusan meningkat drastis. Proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi program kesehatan menjadi tidak optimal karena dijalankan oleh orang-orang yang mungkin tidak memiliki pemahaman menyeluruh terhadap kebutuhan lapangan, perkembangan kebijakan kesehatan, dan standar pelayanan yang seharusnya diterapkan.

Ketidakprofesionalan ini tidak hanya memperburuk sistem internal organisasi, tetapi juga sangat merugikan masyarakat sebagai penerima layanan. Masyarakat akan merasakan langsung dampaknya dalam bentuk pelayanan yang lamban, tidak efisien, tidak ramah, atau bahkan tidak tepat sasaran. Dalam situasi darurat atau dalam pelayanan-pelayanan krusial seperti penanganan penyakit menular, kegagalan manajerial akibat ketidaktepatan pengisian

jabatan dapat menimbulkan konsekuensi yang sangat fatal, termasuk meningkatnya angka kesakitan atau kematian yang seharusnya dapat dicegah.

Selain itu, ketidaktransparanan dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan menciptakan kesan bahwa organisasi dikelola secara tertutup dan tidak adil. Masyarakat yang mengetahui atau mencium adanya praktik nepotisme, kolusi, atau penunjukan tidak sah akan kehilangan kepercayaan terhadap organisasi. Mereka mulai meragukan integritas institusi, mempertanyakan tujuan dari setiap kebijakan, dan cenderung skeptis terhadap pelayanan yang diberikan. Ketika kepercayaan publik runtuh, maka legitimasi moral organisasi juga ikut tergerus, sehingga menyulitkan organisasi untuk membangun hubungan kolaboratif dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Kepercayaan publik adalah modal sosial yang sangat penting dalam organisasi pelayanan, terutama di sektor kesehatan yang sangat bergantung pada keterlibatan masyarakat dalam menyukseskan program-programnya. Tanpa kepercayaan, kampanye kesehatan masyarakat, edukasi perilaku hidup sehat, hingga pelaksanaan vaksinasi atau program preventif lainnya menjadi sulit dijalankan. Masyarakat akan enggan terlibat karena mereka tidak yakin terhadap kredibilitas institusi yang menyelenggarakannya.

Dampak jangka panjang dari rusaknya profesionalisme dan integritas adalah menurunnya daya saing organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Ketika organisasi terus mempertahankan pola pengisian jabatan yang tidak berdasarkan kriteria obyektif, maka regenerasi pemimpin berkualitas akan terhambat. Organisasi akan kesulitan menghadirkan inovasi, mengadopsi teknologi baru, atau memperkuat sistem manajemen modern yang responsif terhadap perubahan zaman. Kualitas sumber daya manusia pun akan terus menurun karena individu-individu terbaik memilih keluar atau tidak lagi termotivasi untuk bertahan dalam lingkungan yang tidak memberikan apresiasi terhadap kompetensi.

Oleh karena itu, perlu ada komitmen kuat dari seluruh jajaran organisasi kesehatan untuk mereformasi sistem pengisian jabatan secara menyeluruh. Proses seleksi harus dikembalikan pada prinsip meritokrasi, dengan mekanisme yang transparan, adil, dan dapat diaudit secara independen. Profesionalisme harus menjadi landasan utama dalam menentukan siapa yang pantas memimpin, bukan kedekatan personal atau pertimbangan politis. Hanya dengan cara inilah organisasi dapat menjaga kualitas pelayanannya, memulihkan dan mempertahankan kepercayaan publik, serta membangun integritas institusional yang kokoh demi kesejahteraan masyarakat luas.

Potensi Korupsi Struktural

Kolusi dan nepotisme bukan hanya bentuk penyimpangan etika dalam tata kelola organisasi, tetapi juga merupakan pintu masuk utama bagi terjadinya korupsi yang bersifat sistemik dan struktural. Ketika jabatan dalam organisasi kesehatan lebih banyak diberikan berdasarkan hubungan pribadi atau afiliasi kelompok tertentu daripada atas dasar kemampuan, kompetensi, dan integritas, maka organisasi telah membuka ruang yang sangat luas bagi praktik-praktik koruptif untuk tumbuh dan berkembang secara tersembunyi namun mengakar (Fikri Ardiansyah, 2024). Dalam situasi seperti ini, penyalahgunaan wewenang tidak lagi bersifat insidental, tetapi menjadi bagian dari cara kerja organisasi itu sendiri.

Struktur organisasi yang dibentuk atas dasar kolusi dan nepotisme cenderung menciptakan jejaring kekuasaan yang tertutup dan saling melindungi. Individu-individu yang diangkat ke posisi strategis bukan karena kemampuan profesional, tetapi karena kesetiaan terhadap figur pimpinan atau kedekatan secara personal, cenderung memiliki utang budi dan loyalitas yang tidak didasarkan pada norma organisasi, melainkan pada hubungan informal yang tidak bisa dipertanggungjawabkan secara institusional. Dalam banyak kasus, kondisi ini menjadi pemicu utama terjadinya praktik “bagi-bagi kekuasaan” dan “bagi-bagi keuntungan”

yang berujung pada korupsi dalam pengelolaan sumber daya organisasi, baik berupa keuangan, pengadaan barang dan jasa, hingga distribusi proyek dan program.

Lebih lanjut, ketika posisi kunci dalam manajemen diisi oleh orang-orang yang berasal dari lingkaran dekat pimpinan, maka proses pengawasan internal akan kehilangan efektivitasnya. Sistem checks and balances menjadi tumpul karena yang seharusnya berfungsi sebagai pengontrol kebijakan justru merupakan bagian dari kelompok yang sama, yang punya kepentingan untuk saling menutupi. Akuntabilitas melemah, audit internal kehilangan daya gigit, dan transparansi dalam pengambilan keputusan menjadi kabur. Inilah yang kemudian menciptakan korupsi struktural, yaitu kondisi di mana praktik penyimpangan bukan lagi dilakukan oleh individu secara terisolasi, melainkan menjadi praktik kolektif yang berlangsung secara sistematis di berbagai tingkat organisasi.

Potensi korupsi yang muncul dari kolusi dan nepotisme juga sangat memengaruhi prioritas kebijakan organisasi. Orientasi terhadap pelayanan publik yang seharusnya menjadi tujuan utama organisasi kesehatan, beralih menjadi upaya untuk melanggengkan kekuasaan kelompok tertentu dan mengamankan kepentingan pribadi. Sumber daya yang ada tidak lagi digunakan secara optimal untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan, membangun sistem yang efisien, atau meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melainkan lebih banyak digunakan untuk memperkuat posisi kelompok penguasa dalam struktur organisasi. Akibatnya, program-program yang dijalankan cenderung tidak efektif, tidak tepat sasaran, dan hanya menjadi formalitas belaka.

Dampak dari korupsi struktural ini sangat merugikan dalam jangka panjang. Selain menyebabkan kerugian finansial bagi organisasi dan negara, hal ini juga melemahkan kepercayaan publik. Masyarakat yang mengetahui atau mengalami secara langsung ketidakadilan, ketidakefisienan, dan ketidakprofesionalan dalam pelayanan akan merasa dikhianati oleh institusi yang seharusnya hadir untuk melindungi dan melayani mereka. Ketika kepercayaan publik hancur, maka kerja sama antara organisasi kesehatan dengan masyarakat juga akan mengalami hambatan serius. Lebih buruk lagi, organisasi akan terjebak dalam budaya kerja yang permisif terhadap penyimpangan, di mana korupsi dianggap sebagai hal yang lumrah dan tidak lagi menjadi sesuatu yang harus dilawan.

Untuk memutus mata rantai korupsi struktural ini, diperlukan keberanian dan komitmen bersama untuk melakukan reformasi organisasi secara menyeluruh. Mekanisme seleksi dan promosi jabatan harus dijalankan secara terbuka, transparan, dan berdasarkan prinsip meritokrasi. Sistem pengawasan harus diperkuat, baik dari internal maupun eksternal, dengan melibatkan pihak independen dan masyarakat sebagai bagian dari kontrol sosial. Selain itu, perlu dibangun budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik yang tulus. Hanya dengan langkah-langkah tegas dan konsisten inilah organisasi kesehatan dapat terbebas dari belenggu kolusi, nepotisme, dan korupsi, serta kembali menjalankan fungsinya secara optimal demi kepentingan masyarakat luas.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Praktik titip jabatan dan nepotisme dalam organisasi kesehatan memiliki dampak yang sangat merugikan bagi kinerja dan integritas organisasi. Pengisian jabatan yang tidak berdasarkan kompetensi dan meritokrasi, melainkan berdasarkan kedekatan pribadi atau afiliasi dengan pimpinan, menciptakan struktur organisasi yang tidak sehat dan tidak adil. Hal ini membuka jalan bagi terjadinya monopoli kepemimpinan oleh kelompok tertentu, yang dapat merusak keberagaman ide dan inovasi yang diperlukan dalam pengelolaan layanan kesehatan yang efisien dan responsif. Selain itu, praktek ini juga mengancam kualitas pelayanan kesehatan karena jabatan penting dikuasai oleh individu yang tidak memiliki

keahlian yang memadai, yang pada gilirannya berdampak pada ketidakpuasan dan demotivasi di kalangan pegawai. Rasa ketidakadilan ini semakin memperburuk iklim kerja, menghambat regenerasi kepemimpinan, dan merusak moral pegawai, yang seharusnya bekerja untuk mencapai tujuan bersama demi kesejahteraan masyarakat. Pada akhirnya, ketidaktransparanan dan sistem yang tidak profesional ini menurunkan kepercayaan publik terhadap organisasi, yang sangat berdampak pada kredibilitas dan keberlanjutan pelayanan kesehatan itu sendiri.

Lebih jauh, keberadaan sistem kolusi dan nepotisme memperburuk potensi korupsi struktural dalam organisasi. Praktik ini mengarahkan prioritas kebijakan lebih pada kepentingan pribadi atau kelompok tertentu daripada pada pelayanan publik yang seharusnya menjadi tujuan utama. Dengan demikian, kolusi dan nepotisme dalam organisasi kesehatan tidak hanya merusak kualitas pelayanan, tetapi juga mengancam akuntabilitas, transparansi, dan integritas organisasi secara keseluruhan.

Saran

1. **Penerapan Prinsip Meritokrasi dalam Pengisian Jabatan:** Organisasi kesehatan perlu memastikan bahwa seluruh proses pengisian jabatan dilakukan berdasarkan kompetensi, kinerja, dan kualitas individu. Prinsip meritokrasi harus dijadikan dasar dalam setiap keputusan promosi atau pengangkatan pimpinan, dengan memperhatikan keterampilan teknis, pengalaman profesional, serta nilai-nilai integritas yang dimiliki oleh calon pemimpin.
2. **Transparansi dalam Proses Rekrutmen dan Penunjukan:** Proses seleksi dan pengangkatan pimpinan harus dilakukan secara transparan dan terbuka, melibatkan berbagai pihak terkait dalam proses penilaian, dan memberi kesempatan kepada semua pegawai yang berkompeten untuk maju. Penggunaan mekanisme seleksi yang objektif dan berbasis hasil evaluasi yang jujur akan meningkatkan akuntabilitas organisasi serta mengurangi potensi penyalahgunaan kekuasaan.
3. **Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas:** Sistem pengawasan internal dan eksternal perlu diperkuat untuk memastikan bahwa praktik kolusi dan nepotisme dapat terdeteksi lebih awal dan tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Pengawasan yang transparan dan akuntabel akan membantu menjaga integritas dan profesionalisme dalam organisasi, serta mencegah terjadinya korupsi.
4. **Pembentukan Budaya Organisasi yang Sehat dan Profesional:** Organisasi kesehatan perlu mengembangkan budaya yang mendorong keberagaman ide, kolaborasi, dan inovasi. Budaya yang menghargai kompetensi dan etika profesional akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan motivasi pegawai, dan memastikan bahwa setiap individu berkontribusi pada tujuan organisasi. Organisasi juga harus membangun sistem penghargaan yang adil, berdasarkan kinerja, dan memberikan ruang bagi perkembangan karier yang berkelanjutan.
5. **Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan:** Untuk mendukung regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan, penting bagi organisasi kesehatan untuk menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang dapat mempersiapkan calon pemimpin di masa depan. Pendidikan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai profesionalisme dan integritas akan membantu menciptakan pemimpin yang kompeten dan memiliki visi jangka panjang untuk perkembangan organisasi.
6. **Meningkatkan Partisipasi Publik dalam Pengawasan:** Kepercayaan publik adalah kunci keberhasilan organisasi kesehatan. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan masyarakat dalam proses pengawasan dan penilaian kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi kesehatan. Mengedepankan prinsip transparansi dan melibatkan masyarakat dalam setiap keputusan penting akan membantu membangun kembali kepercayaan publik dan memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar.

REFERENSI

- Dwi Jayanti, L., Tabah Maryanah, & Robi Cahyadi Kurniawan. (2024). Manajemen Konflik Dalam Nepotisme Pengangkatan Jabatan. *Journal Publicuho*, 7(3), 1153–1163. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.470>
- Fikri Ardiansyah. (2024). Pencegahan Tindak Korupsi di dalam Lingkungan Perkantoran. *Mahkamah : Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(4), 293–305. <https://doi.org/10.62383/mahkamah.v1i4.256>
- Hamid Habbe, A., Rura, Y., & Irdam Ferdiansah, M. (2024). Nepotisme: Fraud Atau Bentuk Kasih Terhadap Keluarga? (Dalam Perspektif Islam). *Journal of Islamic Business Management Studies*, 5(2), 1–10.
- Hermawan, S. (2020). *Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional*. UMSIDA Press.
- Kesuma, D., dkk. (2011). *Pendidikan Karakter: Kajian Teori dan Praktik di Sekolah*. Remaja Rosdakarya. (Referensi klasik untuk teori pembentukan karakter).
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). (2020). *Panduan Strategi Nasional Pencegahan Korupsi: Penguatan Integritas dalam Tata Kelola Pelayanan Publik*. Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat KPK.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. Bantam Books. (Teori utama mengenai komponen karakter moral: *moral knowing*, *moral feeling*, dan *moral action*).
- Linanda, ayu. (2020). Praktik Nepotisme Sebagai Perilaku Koruptif Dalam Membangun Budaya Anti Korupsi Berdasarkan Perspektif Masyarakat Kampung Pelangi Kelurahan Sidodadi Kota Samarinda. *Sabda : Jurnal Kajian Kebudayaan*, 1(4), 40–50. <https://doi.org/10.14710/sabda.13.2.169-178>
- Nursyirwan, Abdulahanaa, & Siddik, hasbi. (2021). Nepotisme Golongan Dan Jabatan (Upaya Penggalan Nilai-nilai Pengajaran Hukum Nepotisme dalam Perspektif Hadis). *Tasamuh: Jurnal Studi Islam*, 2(13), 189–387.
- Widodo, B., & Winarti, W. (2022). Kolusi Pintu Awal Korupsi Perlu Pendekatan Etika Administrasi dan Norma Hukum. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)*, 10(2), 472–480.