



Rasionalitas Peserta Seleksi **JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA**



Asmara Juana Suhardi, Jabal Tarik Ibrahim,
Tri Sulistyaningsih, Budi Suprpto

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014
tentang Hak Cipta

(1) Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (Seratus Juta Rupiah).

(2) setiap orang yang dengan tanpa hak dan atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan atau huruf h, untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (Lima Ratus Juta Rupiah).

(3) Setiap orang yang dengan tanpa hak dan atau tanpa Izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan atau huruf g untuk penggunaan secara komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (Satu Miliar Rupiah).

(4) setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (Empat Miliar Rupiah).

*Rasionalitas Peserta Seleksi
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama*

Asmara Juana Suhardi
Jabal Tarik Ibrahim
Tri Sulistyaningsih
Budi Suprpto



Rasionalitas Peserta Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

**Asmara Juana Suhardi, Jabal Tarik Ibrahim,
Tri Sulistyaningsih, Budi Suprpto**

Editor : Jabal Tarik Ibrahim
Desain Cover : Tim Zahra Publisher
Desain Isi : Enggar Putri

Diterbitkan Oleh:

Zahra Publisher

Jl. Lesanpuro GG 2 - RT 6 RW 1 No 554

Sanggar Baca Lesanpuro

FB : Zahra Publisher

IG : Zahra Publisher

ISBN: 978-623-424-591-2

Cetakan I, 2024

xviii+215 hlm, 14,8x21 cm

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Asmara Juana Suhardi, Jabal Tarik Ibrahim,

Tri Sulistyaningsih, Budi Suprpto

Rasionalitas Peserta Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi

Pratama/Asmara Juana Suhardi, Jabal Tarik Ibrahim, Tri

Sulistyaningsih, Budi Suprpto: Zahra Publisher, 2024.

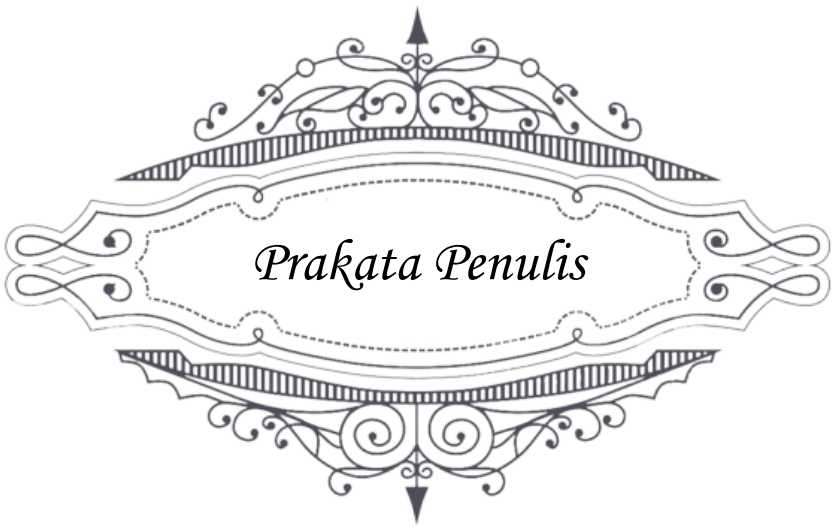
xviii+215 hlm, 14,8x21 cm

ISBN: 978-623-424-591-2

1. Artikel

I. Judul

II. Penulis



Prakata Penulis

Syukur Alhamdulillah, akhirnya buku monograf ini dapat diterbitkan seiring dengan dilampauinya tahapan ujian tertutup pada Program Doktorat Universitas Muhammadiyah Malang (UMM). Terbitnya buku ini telah melalui proses panjang dan 'berlinangan air mata' di antara penulis. Sejak dari penulisan proposal, ujian kelayakan, ujian proposal, ujian seminar hasil, sampai ujian tertutup banyak dinamika dan perdebatan pemikiran. Perdebatan teoritik sebelum pada akhirnya menggunakan Teori Pilihan Rasional, diawali dari pemilihan Teori Pertukaran Sosial dan Teori Korupsi. Dalam perkembangannya, Teori Pilihan Rasional menjadi pilihan terakhir untuk 'memotret' keputusan mengikuti seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) Pemerintah Kabupaten Natuna. Perdebatan belum berakhir, saat dihadapkan pada tawaran apakah pilihan rasional dikaji secara mikro dengan perspektif teori Weber atau makro versi Coleman. Pada akhirnya penulis menyepakati memadukan level mikro (aspek-aspek pilihan rasional peserta JPTP) dan

level makro (rasionalitas peserta pada sistem seleksi JPTP). Meski tidak mudah mempertemukan kedua level analisis, melalui perdebatan yang panjang, akhirnya kedua level analisis dapat 'didamaikan'. Turner (2009) menyebut teori pilihan rasional sebagai upaya yang paling terbuka dan sistematis untuk menyelesaikan hubungan mikro-makro, untuk menemukan jembatan analitis yang memadai antara tindakan sosial individu dan hasil struktural (makro). Menurut Abell (1996) teori pilihan rasional mencoba untuk menjelaskan hubungan makro-mikro, mikro-mikro, dan mikro-makro, sehingga dapat membantu menjelaskan hubungan makro-makro yang dapat diamati pada tingkat sistem. Mengacu pendapat Turner dan Abell, maka teori pilihan rasional pada penelitian ini berada pada level mikro-makro.

Dalam Teori Pilihan Rasional, individu merupakan aktor independen dengan berbagai sumber daya internal dan eksternal yang dimilikinya sebagai dasar untuk keputusan mengikuti atau tidak mengikuti seleksi JPTP. Masing-masing aktor memperebutkan sumber daya yang terbatas, yaitu jabatan. Dalam memperebutkan jabatan, terdapat norma-norma formal dan informal yang mengatur persaingan. Norma formal bersumber dari berbagai produk peraturan perundang-undangan yang mengatur perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN) dan proses seleksi JPTP di lingkungan pemerintah daerah. Norma-norma informal bersumber dari tradisi yang berkembang di lingkungan ASN Pemerintah Kabupaten Natuna. Norma-norma informal yang berkembang di kalangan peserta JPTP meliputi taji, betiek,

dan sopoi. Dalam proses seleksi JPTP, panitia seleksi bukanlah satu-satunya aktor yang menentukan peserta lolos dalam proses seleksi. Dalam perspektif Teori Pilihan Rasional Coleman, bupati, tim sukses bupati, dan kerabat menjadi aktor korporat yang dapat memutuskan seseorang lulus seleksi dan menduduki posisi yang diinginkannya. Pilihan para aktor korporat, tidak semata-mata pertimbangan pribadi, tetapi juga pertimbangan keberlangsungan kepemimpinan di pemerintah kabupaten. Aspek-aspek tersebut pada akhirnya menjadi dasar keputusan untuk mengikuti atau tidak mengikuti seleksi JPTP.

Seleksi JPTP merupakan proses interaktif dan intersubjektif antara dua pihak, yaitu peserta dengan panitia seleksi. Seleksi JPTP sebagai bagian dari pengembangan hubungan antara organisasi (birokrasi pemerintah daerah) dan peserta (Aparatur Sipil Negara). Masing-masing pihak sama-sama mengetahui harapan pihak lainnya. Pada dasarnya, seleksi merupakan prosedur yang dirancang untuk memilih orang yang tepat untuk posisi yang tepat. Newwell (2005) menyebut proses seleksi sebagai proses 'memilih individu yang tepat dan menolak yang salah'. Keputusan untuk mengikuti seleksi JPTP yang buruk bisa berdampak buruk pada organisasi birokrasi pemerintah daerah. Begitu pula proses seleksi yang dianggap tidak adil dapat memengaruhi rasionalitas peserta seleksi JPTP.

Penulisan buku monograf ini merupakan tradisi akademik yang dibangun oleh Program Doktorat Universitas Muhammadiyah Malang. Tujuan penerbitan buku ini adalah

untuk mempublikasikan pemikiran-pemikiran terkait dengan pilihan rasional peserta seleksi dalam keputusan mengikuti seleksi JPTP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022. Tujuan kedua adalah, agar hasil penelitian dan pemikiran ini dapat memberikan manfaat untuk topik penelitian sejenis.

Struktur penulisan buku ini meliputi bagian pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, penutup dan daftar pustaka. Struktur semacam ini membedakan antara buku monograf dengan buku bunga rampai dan buku referensi. Oleh karena itu kaidah-kaidah ilmiah metode penelitian sangat kuat dalam penulisan buku ini.

Sehubungan dengan proses penulisan dan terbitnya buku ini, perkenankan kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada : Prof. Akhsanul In'am, Ph.D., (Direktur Direktorat Program Pascasarjana UMM), Prof. Dr. Oman Sukmana, M.Psi., (Ketua Program Doktor Sosiologi, Direktorat Program Pascasarjana UMM), Prof. Dr. Vina Salviana D.S, M.Si., (Penguji 1) Prof. Dr. Asep Nurjaman, M.Si., (Penguji 2) Prof. Dr. Saiman, M.Si., (Penguji 3) dan Prof. Dr. Sulismadi, M.Si., (Penguji 4) yang telah banyak memberikan masukan, kritik, dan saran. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Wan Siswandi, S.Sos., M.Si. (Bupati Natuna), Rodhial Huda (Wakil Bupati Natuna), H. Boy Wijanarko Varianto, SE (Sekretaris Daerah Kabupaten Natuna), Dra. Ewita Yudha, (Ketua Panitia Seleksi JPTP Kabupaten Natuna tahun 2021), dan Muhammad Alim

Sanjaya, S.IP., MAP. (Ketua Panitia Seleksi JPTP Kabupaten Natuna tahun 2022). Penulis menyadari bahwa buku ini masih ada sisi lemahnya, oleh karena itu penulis berharap masukan kritik, dan saran dari pembaca untuk perbaikan edisi revisi.

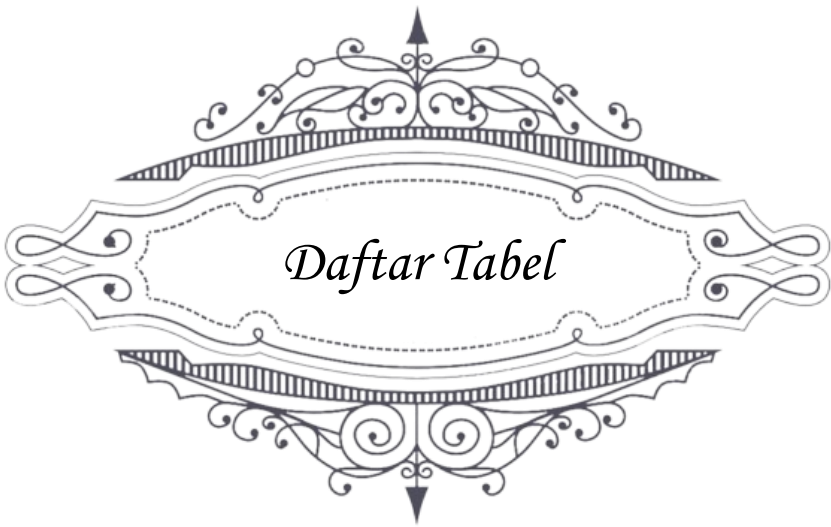
Malang, 21 Februari 2024

Penulis



Prakata Penulis	v
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Singkatan	xiii
Glosarium	xv
BAB I - PENDAHULUAN	1
BAB II - LANDASAN TEORI	13
2.1. Teori Pilihan Rasional	13
2.2. Tindakan Sosial dan Rasionalitas Weber	17
2.3. Teori Pilihan Rasional Coleman	28
2.4. Kerangka Berfikir	38

BAB III – METODE PENELITIAN -----	42
BAB IV – HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ----	49
4.1. Sejarah Pemerintahan Kabupaten Natuna -----	49
4.2. Seleksi Terbuka JPTP Tahun 2021 -----	61
4.3. Seleksi Terbuka JPTP Tahun 2022 -----	71
4.4. Aspek Pilihan Rasional Dalam Seleksi JPTP -----	80
4.5. Motif Tindakan Rasional -----	91
4.6. Pilihan Rasional Peserta Perspektif Weber -----	108
4.7. Pembahasan -----	119
BAB V – PENUTUP -----	185
Daftar Pustaka -----	188
Biodata Penulis -----	211



Tabel 1.	Perbedaan dan Persamaan Seleksi JPTP Tahun 2021 dan 2022 -----	79
Tabel 2.	Subjek Penelitian -----	132



Gambar 1. Kerangka Berfikir -----	39
Gambar 2. Langkah-langkah Analisis Data -----	45
Gambar 3. Tahapan Seleksi JPTP -----	75
Gambar 4. Persaingan Interferensi -----	148
Gambar 5. Persaingan Eksploitasi -----	151
Gambar 6. Persaingan Semu -----	152
Gambar 7. Model Pilihan Rasional Dalam Seleksi JPTP --	183



Daftar Singkatan

ASN	: Aparatur Sipil Negara
BPKPD	: Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
DLH	: Dinas Lingkungan Hidup
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
JPTP	: Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
KKN	: Korupsi, Kolusi, Nepotisme
KASN	: Komisi Aparatus Sipil Negara
PAN-RB	: Pendayagunaan Aparatur Negara - Reformasi Birokrasi
Pansel	: Panitia Seleksi
Perpres	: Peraturan Presiden
Plt	: Pelaksana Tugas

- PMPTSP : Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- P3APPKB : Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
- SDM : Sumber Daya Manusia
- SKB : Seleksi Kompetensi Bidang
- SKD : Seleksi Kompetensi Dasar
- UU : Undang-undang
- WA : Whatsapp



- Harapan perilaku adalah cara yang digunakan aktor tertentu untuk mencapai beberapa tujuan atau satu tujuan. Tujuan dicapai secara rasional dan mengikuti langkah-langkah yang diperhitungkan dengan baik.
- Rasionalitas adalah pilihan aktor mencerminkan alternatif layak yang paling disukai yang tersirat oleh preferensi yang lengkap dan transitif.
- Rasionalitas afektif adalah tindakan rasional yang ditentukan oleh orientasi afektif, perasaan atau emosi aktor.
- Rasionalitas formal adalah derajat suatu tindakan yang terjadi sebagai hasil dari perhitungan kuantitatif dan tepat. Rasionalitas formal melibatkan perhitungan rasional sarana untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada hukum, aturan dan peraturan yang berlaku secara umum.
- Rasionalitas substantif mengacu pada kelompok nilai yang memimpin orang dalam kehidupan sehari-hari

mereka, khususnya dalam bagaimana mereka memilih cara untuk mencapai tujuan.

- Rasionalitas tradisional adalah tindakan sosial yang ditentukan oleh norma atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat tertentu.
- Rekrutmen dan seleksi adalah fungsi penting manajemen SDM yang tidak dapat diabaikan karena merupakan langkah pertama dalam mencocokkan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan individu
- Teori pilihan rasional umumnya dimulai dengan pertimbangan perilaku pilihan dari satu atau lebih unit pengambilan keputusan individu, yang dalam sosiologi dapat disebut aktor atau pelaku.
- Tindakan rasional afektif merupakan tindakan yang ditentukan pada kondisi dan orientasi emosional.
- Tindakan tradisional merupakan tindakan yang memunculkan tindakan-tindakan yang sudah mengakar, turun-menurun, dan telah menjadi kebiasaan. Contohnya 'Saya melakukan ini karena saya selalu melakukannya'. 'Mencoba mendekati bupati agar mendapatkan jabatan, adalah hal yang wajar'.

BAB I

PENDAHULUAN



Birokrasi sebagai institusi modern harus bersifat inklusif agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Perbedaan urusan pribadi dengan urusan birokrasi, merupakan salah satu karakteristik birokrasi. Birokrasi pemerintah sering diistilahkan dengan kerajaan pejabat (*officialdom*). Dalam konsep birokrasi Weberian, cara-cara kerajaan pejabat menjadikan pejabat birokrasi pemerintahan sebagai sentra dari penyelesaian urusan masyarakat. Kekuasaan dapat ditemukan pada setiap jenjang jabatan pejabat sehingga semakin tinggi jenjang jabatan, maka semakin besar kekuasaannya dan semakin rendah kekuasaan jenjangnya semakin tidak berdaya. Jenjang paling bawah dalam konteks ini adalah rakyat. Salah satu upaya untuk mereformasi birokrasi pemerintah adalah mengubah cara berfikir dan perilaku dari para pelaku birokrasi publik. Khususnya yang berkaitan dengan sistem seleksi jabatan yang berpotensi melahirkan praktik jual beli jabatan, suap, gratifikasi, kolusi, nepotisme, dan korupsi.

Rekrutmen dan seleksi dipahami sebagai proses dimana organisasi mengumpulkan, mengontrak dan menarik calon yang ditunjuk, dan kemudian menetapkan orang yang

dianggap tepat menduduki posisi tertentu. Seleksi merupakan rangkaian dari proses rekrutmen, di mana pemberi kerja membuat pilihan antara dua atau lebih pelamar yang tertarik sesuai dengan lowongan atau posisi dengan tingkat latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan. Kesimpulan yang berhasil dari kedua proses tersebut adalah terciptanya kesepakatan yang mengikat secara hukum antara pemberi kerja dan pekerja, yang menetapkan hak, kewajiban, dan harapan kedua belah pihak (Armstrong, 2006). Rekrutmen dan seleksi sebagai proses dimana organisasi mengumpulkan, menghubungi dan menarik calon yang ditunjuk, dan kemudian menetapkan apakah akan tepat untuk menunjuk salah satu dari mereka (Watson, 1994).

Proses seleksi melibatkan pengukuran perbedaan antara kandidat yang tertarik untuk menemukan orang yang memiliki profil yang paling cocok dengan spesifikasi orang seperti yang ditunjukkan oleh profil atau deskripsi pekerjaan (Newwell, 2005). Seleksi tidak hanya merupakan proses pengambilan keputusan, tetapi juga merupakan proses timbal balik antara pemberi kerja dan kandidat (Watson, 1994). Meskipun pemberi kerjalah yang menawarkan pekerjaan kepada seorang kandidat, proses seleksi hanya berakhir ketika individu itu menerima tawaran tersebut dan menerima tugas. Banyak organisasi, termasuk birokrasi pemerintahan menyadari kontribusi penting yang dapat dihasilkan oleh praktik seleksi yang efektif, memanfaatkan berbagai metode untuk meningkatkan keberhasilan seluruh proses seleksi.

Seleksi jabatan sebagai proses interaktif dan intersubjektif antara dua pihak. Seleksi sebagai bagian dari pengembangan hubungan antara organisasi dan peserta. Kedua belah pihak akan tahu apa yang diharapkan dari mereka. Mempekerjakan individu yang kompeten memerlukan pengaturan rekrutmen dan prosedur seleksi efektif yang dirancang untuk memilih individu yang tepat dan menolak yang salah (Newwell, 2005). Keputusan seleksi yang buruk bisa sangat mahal dalam hal waktu dan biaya yang terlibat dalam pelatihan ulang yang berkinerja buruk, menangani kasus-kasus disipliner dan mengganti individu yang dipilih secara salah (Marchington & Wilkinsonm 2000). Seleksi, bukan hanya proses negosiasi interaktif dan intersubjektif, namun juga terdapat pilihan rasional dari peserta seleksi.

Sistem seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama (JPTP) di pemerintah daerah, jika berlangsung secara ideal, sebenarnya hal biasa dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dalam kenyataannya, sistem seleksi JPTP diwarnai dengan praktik jual beli jabatan. Beberapa ahli menyebut praktik jual beli dalam sistem seleksi, sebagai salah satu bentuk kewenangan transaksional. Kewenangan transaksional menganggap bahwa karena tawar-menawar dan pilihan rasional tidak semata-mata ditentukan oleh pilihan terbatas prinsipal untuk memaksimalkan utilitasnya. Baik prinsipal maupun agen berbagi dalam menetapkan syarat-syarat hubungan mereka, sebagian karena mereka berdua berusaha memecahkan masalah yang kompleks (Carpenter & Krause, 2015). Kewenangan transaksional melibatkan hubungan yang

berkembang secara dinamis dan interaksi berulang di antara para aktor sepanjang waktu (Padgett & Walter, 2012). Kompleksitas ini muncul dari ketahanan hubungan prinsipal dan agen di bawah permainan berulang, dan juga adanya kesepakatan bersama baik formal maupun informal.

Sistem seleksi JPTP di pemerintah daerah, menarik untuk diteliti karena peserta seleksi memiliki rasionalitas masing-masing yang tidak hanya dapat dikaji pada level mikro (Weberian), tetapi juga level makro (Coleman). Peralihan dari level mikro ke level makro, sangat menarik untuk dikaji. Pilihan rasional dalam seleksi JPTP bukan hanya melibatkan aktor-aktor rasional yang memperebutkan sumber daya yang terbatas (jabatan), tetapi di dalamnya juga memunculkan aktor korporasi yang mempengaruhi rasionalitas peserta seleksi. Di dalam memperebutkan sumber daya yang terbatas (jabatan), masing-masing aktor mencoba untuk memaksimalkan modal sosialnya.

Tradisi pilihan rasional mempelajari hubungan antara politisi dan birokrat sebagai masalah kontrak yang tidak lengkap antara pelaku politik dan agen birokrasi. Ketika perwakilan terpilih mendelegasikan wewenang pembuatan kebijakan ke sebuah lembaga administratif, mereka menghadapi masalah tindakan tersembunyi ketika lembaga mengambil tindakan yang tidak dapat diamati, dan masalah informasi tersembunyi ketika ada hal-hal tentang preferensi kebijakan lembaga yang tidak dapat dipelajari dengan mudah oleh perwakilan. Berbagai masalah pembuatan kebijakan birokrasi dapat dimodelkan sebagai variasi dari masalah

informasi ini. Ahli teori formal telah mempertimbangkan sumber daya dan otoritas diskresi sebagai variabel yang dapat dioptimalkan untuk mengurangi masalah keagenan, dan model tersebut memiliki implikasi positif dan normatif (Bertelli & Palma, 2023).

Dalam konteks sistem seleksi JPTP, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan dan peraturan turunannya. Undang-undang (UU) Nomor: 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dibentuk sebagai tuntutan penyesuaian kebutuhan dan tuntutan zaman di era reformasi. Pasal 68 (2) UU ASN mengatur tentang pengangkatan ASN dalam jabatan tertentu. Pengangkatannya didasarkan pada perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan dalam sebuah jabatan dengan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh seorang ASN. Kompetensi yang dinilai adalah spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pengalaman kerja dan lain-lain. Berdasarkan penelitian awal, pengangkatan ASN dalam jabatan tertentu melalui sistem seleksi JPTP, lebih didasarkan pada relasi sosial dan politik antara kepala daerah dengan peserta seleksi.

Selain UU ASN, ada juga Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor: 80 Tahun 2011 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Indonesia (2010-2025). Reformasi tersebut menyangkut beberapa aspek, terutama aspek organisasi/kelembagaan, ketatalaksanaan, sumber daya manusia (SDM) aparatur, dan lain-lain. Baik pada tingkat pemerintah pusat (kementerian dan lembaga) maupun pada

pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/kota). Birokrasi dijadikan penopang perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk itu pola dan pengembangan karier seorang ASN pun mendapat perhatian yang serius dalam penataan perubahan tersebut. Namun, kenyataan di lapangan tidak seperti yang diatur pada peraturan perundang-undangan. Praktik gratifikasi, suap, kolusi, nepotisme, dan korupsi dalam sistem seleksi JPTP lebih mengemuka. Meski, realitas tersebut tidak terbukti secara legal, namun secara sosiologis, realitas tersebut dapat teramati.

Pilihan rasional dalam rekrutmen dan seleksi pada birokrasi pemerintah pusat dan daerah, dapat ditemukan sejak proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) hingga seleksi JPTP. Pilihan rasional pada seleksi pegawai negeri dengan membayar biaya transaksi pada seleksi CPNS merupakan bentuk kepentingan pribadi dan maksimalisasi utilitas (rasionalitas neo-klasik), sebagai perilaku *Al-Nafs Al-Ammarah* (rasionalitas Islam). Membayar biaya seleksi pegawai negeri dibentuk oleh persepsi, pemahaman, dan pengalaman perilaku sebelumnya (rasionalitas Keynes), lingkungan (rasionalitas sosiologis), dan kepribadian (rasionalitas psikologis). Disamping itu terdapat keterbatasan informasi (*bounded rationality*) dalam membayar biaya transaksi seleksi pegawai negeri (Firmansyah, et.al., 2012). Rasionalitas peserta seleksi terkadang dihadapkan pada rasionalitas sosiologis, dimana kepala daerah memiliki kekuasaan dan kewenangan besar untuk memutuskan peserta seleksi yang lolos dalam proses seleksi dan lulus sesuai keinginannya. Dalam perspektif rasionalitas Coleman,

kepala daerah, tim sukses, kerabat, dan panitia seleksi JPTP, telah menjadi aktor korporat.

Rasionalitas pada tingkat individu atau kolektif, berdiri sebagai asumsi yang sulit mati bahwa dalam masyarakat yang didominasi oleh korupsi akan ada argumen rasionalisasi yang lemah untuk menerapkan integritas dan transparansi. Pendekatan pilihan rasional untuk menjelaskan korupsi (melalui jual beli jabatan) secara khusus karena mengungkapkan banyak kekurangan dalam teori korupsi, seperti dalam kasus kritik terhadap pendekatan yang berpusat pada moralitas (Rothstein & Teorell, 2008; Uslaner, 2008), rasionalitas tidak dapat menjadi argumen yang berguna dalam menjelaskan korupsi karena tidak memperhitungkan variabilitas dan pervasive yang tinggi dari fenomena ini. Selain itu, perbedaan antara posisi 'esensialis' dan 'relativis' dalam studi rasionalitas tidak banyak membantu (Hollis & Lukes, 1982). Jika esensi rasionalitas terletak pada kemampuan manusia untuk mengartikulasikan dengan jelas sesuatu yang dipahami, yaitu dalam apa yang oleh beberapa filsuf disebut 'teori', maka mudah untuk memahami bagaimana korupsi tidak dapat menjadi rasional dengan sendirinya, karena ini membutuhkan kerahasiaan dan penyembunyian. Selanjutnya, perilaku koruptif tidak dapat dijelaskan secara rasional melalui gagasan koherensi logis, yaitu tindakan yang mengikuti norma-norma konteks masyarakat, mengambil posisi Winch (1964). Rasionalitas tunggal dan jamak ditanamkan dengan gagasan, keyakinan, dan wacana bersama yang melaluinya interpretasi norma sosial terbentuk. Penafsiran ini terbentuk pada tingkat

individu dan kolektif, oleh karena itu tidak masuk akal untuk memahami mana dari keduanya yang lebih dulu.

Teori pilihan rasional merupakan pendekatan yang paling menonjol untuk perilaku manusia dalam ilmu sosial dan perilaku. Pada saat yang sama, teori pilihan rasional menghadapi kritik terus-menerus. Kritik inti yang telah lama dilontarkan terhadap teori pilihan rasional, tidak hanya mengingat kemajuan terbaru dalam literatur tetapi juga fakta bahwa ada varian yang berbeda dari teori pilihan rasional yang belum dipertimbangkan secara eksplisit ketika mengkritisi (Herfeld, 2021).

Pemerintah Kabupaten Natuna, sejak tahun 2016 telah melakukan sistem rekrutmen ASN secara terbuka melalui sistem elektronik, baik seleksi kompetensi dasar (SKD) maupun seleksi kompetensi bidang (SKB). Begitu juga terhadap pengisian lowongan JPTP, yang dulu dikenal dengan sebutan pejabat eselon II, telah dilakukan seleksi terbuka sebagaimana amanah UU ASN Nomor: 5 Tahun 2014. Sebagai dasar pelaksanaannya, Pemerintah Kabupaten Natuna menerapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: 15 Tahun 2019, tentang Tata Cara Pengisian Lowongan JPTP Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 11 Tahun 2017, tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Ada perbedaan seleksi terbuka JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022 dengan tahun-tahun

sebelumnya. Sebelum tahun 2021, dimasa kepemimpinan Bupati Natuna periode 2016-2021, hasil seleksi tidak pernah diumumkan secara terbuka (dirahasiakan) dan assesor yang ditunjuk adalah PT. Sinpro dari Bandung. Mulai tahun 2021, assesornya berasal dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Natuna sendiri dan hasil seleksinya diumumkan.

Idealnya dengan landasan aturan yang kuat, pengisian lowongan JPTP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna dapat menghasilkan pejabat tinggi pratama yang profesional dan berkualitas, berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diseleksi secara terbuka. Namun sungguh disayangkan unsur politis dan pertukaran ternyata lebih dominan dalam menentukan hasil seleksi JPTP Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022. Dalam kenyataannya sistem seleksi JPTP Kabupaten Natuna, diduga sarat dengan nuansa politis dan pertukaran. Kondisi inilah yang melatarbelakangi peneliti, untuk melakukan penelitian ini dalam perspektif pilihan rasional.

Penelitian sebelumnya, tidak banyak yang mengkaji sistem seleksi dari perspektif pilihan rasional. Sebagian besar, melihat sistem seleksi jabatan sebagai bagian dari manajemen SDM. Sistem seleksi dilihat sebagai salah satu proses untuk mendapatkan orang yang tepat untuk posisi tertentu (*the right man in the right place*). Hasil pengamatan awal dan didukung oleh realitas empirik yang terjadi di beberapa pemerintah daerah, sistem seleksi JPTP, melahirkan rasionalitas yang beragam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

implikasi sosiologis dalam perspektif pilihan rasional yang terjadi pada sistem seleksi JPTP di pemerintah daerah.

Sehubungan dengan harapan tersebut peneliti berupaya merumuskan masalahnya, tentang; aspek-aspek apa saja yang memengaruhi rasionalitas peserta dalam pengambilan keputusan mengikuti seleksi? apa saja motif tindakan rasional peserta seleksi dalam pengambilan keputusan mengikuti seleksi? bagaimana peserta seleksi memaknai dirinya dalam pengambilan keputusan untuk mengikuti seleksi? sumber daya apa saja yang berkontribusi terhadap rasionalitas peserta dalam mengikuti proses seleksi? apa makna norma-norma yang berlaku dalam sistem seleksi yang mempengaruhi perilaku kolektif peserta seleksi? dan siapa saja yang menjadi bagian dari aktor korporasi yang menjadi penentu akhir dalam keputusan seleksi?

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menemukan rasionalitas peserta seleksi JPTP dalam memperebutkan posisi/jabatan, dan proposisi yang terkait dengan pilihan rasional peserta seleksi JPTP. Maka temuan pada model penelitian ini sengaja dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu model empirik dan model teoritik. Model empirik berusaha menjelaskan pilihan rasional pada sistem seleksi JPTP di Pemerintah Kabupaten Natuna. Model teoritik tidak hanya menjelaskan rasionalitas pada sistem seleksi JPTP di Pemerintah Kabupaten Natuna semata, tetapi bisa bersifat general. Asumsinya, praktik semacam ini terjadi hampir di sebagian besar pemerintah daerah. Model empirik yang dirumuskan dari hasil penelitian ini, secara khusus

menjelaskan rasionalitas birokratis pada sistem seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna.

Secara teoritik penelitian ini mencoba melakukan rekonstruksi teori pilihan rasional pada sistem seleksi JPTP. Selama ini teori pilihan rasional lebih banyak digunakan untuk menjelaskan realitas sosial dalam pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah (politik), pengambilan keputusan (administrasi publik), dan keputusan membeli produk (ekonomi). Temuan ini diharapkan dapat menjelaskan, mengapa praktik gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme masih sering terjadi dalam sistem seleksi JPTP di pemerintah daerah, meski sudah banyak kepala daerah yang dikenai sanksi pidana. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk model teoritik yang ideal. Penjelasan model teoritik didukung dengan rasionalitas birokrasi pada sistem seleksi JPTP. Pilihan rasional yang terjadi pada sistem seleksi JPTP pada pemerintah daerah, melibatkan jaringan sosial yang menarik untuk dikaji secara sosiologi.

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan menghasilkan model empirik yang dapat menjelaskan pilihan rasional pada seleksi JPTP dan dapat memberikan kontribusi dalam proses rekrutmen ideal sesuai dengan karakteristik birokrasi modern.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membangun model yang dapat menjelaskan fenomena yang lebih luas pada sistem seleksi JPTP pada birokrasi pemerintahan daerah. Tujuan umum tersebut dicapai melalui tujuan khusus yaitu;

untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang memengaruhi pilihan rasional peserta seleksi dalam pengambilan keputusan mengikuti seleksi, mengungkap motif tindakan rasional peserta seleksi dalam pengambilan keputusan, mengidentifikasi sumber daya yang berkontribusi terhadap rasionalitas peserta dalam mengikuti proses seleksi, dan untuk merumuskan model pilihan rasional peserta seleksi dan pengambilan keputusan mengikuti seleksi.

BAB II

LANDASAN TEORI



2.1. Teori Pilihan Rasional

Apa artinya pilihan itu 'rasional?'. Dalam teori pilihan rasional itu hanya berarti bahwa pilihan aktor mencerminkan alternatif layak yang paling disukai yang tersirat oleh preferensi yang lengkap dan transitif (pilihan mencerminkan maksimalisasi utilitas). Definisi rasionalitas semacam itu dianggap sebagai pengertian yang cukup sempit. Lebih umum, pilihan rasional adalah pilihan yang didasarkan pada alasan. Alasan didefinisikan sebagai proses yang menggambarkan 'kesimpulan logis'. Kesimpulan logis berhubungan premis sampai kesimpulan. Dalam konteks ini, orang mungkin mengajukan dua jenis pertanyaan. *Pertama*, apakah kesimpulan yang dinyatakan mengikuti dari seperangkat premis yang diberikan? *Kedua*, seseorang mungkin mengajukan pertanyaan menghakimi tentang premis. Apakah premis dibenarkan atau dipertahankan dengan baik? Jenis pertanyaan kedua pasti melibatkan seruan ke set premis lain, sehingga setiap latihan dalam logika pada akhirnya harus bertumpu pada satu atau lebih premis yang tidak dipertahankan. Seperti yang

diterapkan pada teori pilihan rasional, jenis pertanyaan pertama melibatkan apakah pilihan yang diberikan konsisten dengan maksimalisasi utilitas? mengingat apa pun preferensi yang terjadi. Jenis pertanyaan kedua melibatkan penilaian tentang sifat asumsi tentang preferensi.

Sehubungan dengan jenis pertanyaan pertama, pilihan tidak rasional jika tidak konsisten dengan maksimalisasi utilitas. Mungkin agak mengejutkan, ada beberapa contoh umum dari irasionalitas semacam ini yang tidak terlalu bergantung pada spesifikasi preferensi. Ilustrasi paling mudah dari irasionalitas semacam ini adalah ketika seseorang membuat pilihan berdasarkan apa yang oleh para ekonom disebut sebagai biaya hangus (*sunk cost*).

Teori pilihan rasional adalah pendekatan yang digunakan oleh para ilmuwan sosial untuk memahami perilaku manusia. Teori pilihan rasional umumnya dimulai dengan pertimbangan perilaku pilihan dari satu atau lebih unit pengambilan keputusan individu, yang dalam sosiologi dapat disebut aktor atau pelaku. Ahli teori pilihan rasional sering menganggap bahwa unit pengambilan keputusan individu yang bersangkutan adalah 'tipikal' atau 'perwakilan' dari beberapa kelompok yang lebih besar seperti pemilih dan kandidat dalam pemilu, peserta atau pelaku dalam sistem seleksi. Setelah perilaku individu ditetapkan, analisis umumnya bergerak untuk memeriksa

bagaimana pilihan individu berinteraksi untuk menghasilkan hasil (Green, 2002).

Teori pilihan rasional dibangun dari fondasi yang sangat sederhana. Intinya: individu dianggap mengejar perilaku berorientasi tujuan yang berasal dari preferensi rasional. Teori pilihan rasional mendapat manfaat dari formulasi asumsinya yang sangat tepat. Rasionalitas tingkat individu umumnya didefinisikan sebagai memiliki preferensi yang lengkap dan transitif. Baik kelengkapan maupun transitivitas memiliki definisi formal yang tepat. Dari preferensi lengkap dan transitif, seseorang dapat mengembangkan presentasi fungsi utilitas yang mencerminkan preferensi tersebut.

Teori pilihan rasional merupakan upaya yang paling terbuka dan sistematis untuk menyelesaikan hubungan mikro-makro, untuk menemukan jembatan analitis yang memadai antara tindakan sosial individu dan hasil struktural yang bersifat makro (Turner, 2009). Beberapa ahli teori dalam tradisi ini berpendapat bahwa teori pilihan rasional memberikan satu-satunya penjelasan menyeluruh tentang sistem sosial dan masyarakat, dan satu-satunya dasar yang kokoh untuk kemajuan menuju teori sosial terpadu. Teori pilihan rasional, masalah yang berkaitan dengan tindakan individu dan interaksi sosial, dan juga berusaha menjelaskan norma sosial dan perilaku kolektif. Sementara perspektif ini dimulai dari asumsi minimalis,

ruang lingkungannya sangat luas untuk memberikan teori sosial yang terpadu dan mencakup semua.

Teori pilihan rasional mengadopsi pendekatan yang sangat berbeda untuk mempelajari tindakan sosial, agensi manusia, sistem dan struktur sosial. Seperti perspektif sosiologis lainnya, ada banyak varian teori pilihan rasional, tetapi masing-masing cenderung berbeda dari perspektif sosiologis lainnya dalam dua cara. *Pertama*, teori pilihan rasional dimulai dari sudut pandang individu, bukan dari beberapa individu yang berinteraksi bersama, dari situasi sosial, atau dari kelompok. Penekanan pada individu dan minatnya selalu menjadi titik awal untuk setiap teori pilihan rasional. Ahli teori pilihan rasional yang berbeda dapat membuat asumsi yang agak berbeda tentang individu dan melanjutkan dengan cara yang berbeda dari individu ke kelompok dan sistem sosial yang lebih besar, tetapi masing-masing dimulai dengan individu sebagai unit dasar teori. Abell (1996) mencatat bahwa hanya individu yang pada akhirnya mengambil tindakan dan tindakan sosial, tindakan individu dan tindakan sosial dipilih secara optimal, dan tindakan individu dan tindakan sosial sepenuhnya berkaitan dengan kesejahteraan mereka sendiri. Masing-masing asumsi dasar ini menunjukkan individualisme metodologis teori pilihan rasional, individu sebagai aktor dengan perhatian awal hanya tentang dirinya sendiri dan kesejahtraannya. Dari dasar ini teori pilihan rasional dapat menunjukkan bagaimana

berbagi, kerja sama, atau norma muncul, tetapi dasarnya selalu aktor sosial individu.

Kedua, aspek utama yang kedua dari teori pilihan rasional adalah secara sosiologis minimalis. Teori pilihan rasional dimulai dengan beberapa asumsi sederhana tentang individu dan hubungan antar individu, dan dari asumsi ini membangun model aksi sosial dan interaksi yang menggambarkan dan menjelaskan kompleksitas kelompok yang lebih besar, sistem, dan seluruh masyarakat.

2.2. Tindakan Sosial dan Rasionalitas Weber

Max Weber (1864-1920) adalah seorang sosiolog klasik Jerman yang lebih mementingkan interpretasi dari berbagai tindakan dalam latar sosial. Weber mendefinisikan sosiologi sebagai ilmu yang berusaha untuk memahami dan menafsirkan perilaku manusia dengan tujuan untuk dapat menjelaskan penyebab perilaku/tindakan tertentu, arah yang akan diambil, dan dampak dari perilaku/tindakan tersebut (Sica, 2004). Teorinya memberikan deskripsi subyektif tentang faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi berbagai tindakan sosial yang pada gilirannya menentukan suatu masyarakat tertentu. Dalam teorinya, Weber membedakan antara tindakan dan perilaku. Tindakan terjadi sebagai hasil dari proses yang disengaja dan sadar, di mana orang mencoba untuk memberi makna pada tindakan mereka serta memahami lingkungan

mereka. Perilaku, sebagai reaksi otomatis yang terjadi tanpa disadari atau dengan sedikit kesadaran.

Weber mengusulkan bahwa tindakan/perilaku manusia dapat dipahami dengan mengeksplorasi bagaimana orang menganggap tindakan mereka dan apa yang mereka kaitkan dengan interaksi, tindakan, dan pengalaman mereka (Pampel, 2007). Untuk memahami berbagai tindakan dan perilaku sosial, Weber merumuskan berbagai jenis rasionalitas yang merupakan cita-cita. Cita-cita tersebut merupakan konstruksi intelektual para sosiolog yang dapat digunakan dalam menggali fakta sejarah. Konsep rasionalisasi dan rasionalitasnya telah mempengaruhi seluruh disiplin ilmu sosiologi.

Weber mengategorikan rasionalitas berdasarkan tindakan menjadi empat jenis yang berbeda, yaitu rasionalitas instrumental/purposif, rasionalitas berorientasi pada nilai, rasionalitas afektif, dan rasionalitas tradisional. Tindakan rasional instrumental/purposif dikaitkan dengan harapan tentang perilaku manusia atau hal-hal yang ada di sekitarnya (Morrison, 1995). Harapan perilaku adalah cara yang digunakan aktor tertentu untuk mencapai satu tujuan atau beberapa tujuan. Tujuan dicapai secara rasional dan mengikuti langkah-langkah yang diperhitungkan dengan baik.

Rasionalitas berorientasi nilai melibatkan tindakan yang dilakukan oleh aktor yang tunduk pada

alasan intrinsik yang mungkin termasuk sistem nilai etis, religius, dan estetika. Tindakan, tidak dinilai apakah mereka akan mengarah pada kesuksesan atau kegagalan. Hal ini bertentangan dengan pandangan filosofis yang menganggap sarana dalam membenarkan tujuan dan sebaliknya.

Rasionalitas afektif adalah tindakan rasional yang ditentukan oleh orientasi afektif, perasaan atau emosi aktor. Rasionalitas afektif berada pada posisi tengah dari apa yang dapat dianggap sebagai rasionalitas yang berorientasi pada makna. Tipe ini terbagi dalam beberapa karakteristik dengan perspektif tindakan rasional filsuf.

Rasionalitas tradisional adalah tindakan sosial yang ditentukan oleh norma atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat tertentu (Farganis, 2008). Weber berpendapat bahwa beberapa tindakan manusia dikendalikan oleh apa yang telah dipelajarinya dari waktu ke waktu, dan dia bertindak dengan cara tertentu bukan karena dia memilihnya, tetapi karena dia berpikir bahwa itulah yang diharapkan untuk dilakukan. Klasifikasinya didasarkan pada jenis orientasi perilaku yang paling dominan dan interpretasinya.

Weber mencatat bahwa tidak ada tipe tunggal yang dapat digunakan untuk memahami tindakan pada suatu lingkungan. Sebaliknya, integrasi berbagai jenis rasionalitas adalah hal yang umum di antara manusia

(Ritzer & Goodman, 2003). Weber lebih lanjut menekankan bahwa jenis rasionalitas instrumental dan berorientasi pada nilai adalah yang paling umum dan dapat diandalkan dalam interpretasi tindakan sosial. Rasionalitas afektif dan tradisional dianggap sebagai rincian dari dua yang pertama.

Klasifikasi Weber tentang jenis tindakan sosial dan rasionalitas dianggap memiliki beberapa kekuatan sekaligus kelemahan. Sisi positifnya, jenis rasionalitas yang diusulkan memberikan cara yang mudah untuk menafsirkan perilaku dan tidak mendiskriminasi beberapa perilaku berdasarkan ketidakrasionalannya. Weber memberikan dasar untuk menafsirkan perilaku tergantung pada kriteria yang digunakan. Suatu tindakan sosial tertentu mungkin tidak memenuhi interpretasi purposif tetapi dapat dijelaskan dengan menggunakan jenis lain, misalnya tipe yang berorientasi pada kepercayaan atau tipe afektif. Sebaliknya, tindakan-tindakan yang dasarnya tradisional mungkin tidak dapat dijelaskan dengan rasionalitas tujuan.

Beberapa kritik yang ditujukan pada pemikiran Weber, diantaranya berasal dari sudut pandang Habermasian, yang menganggap pendekatan ini kurang mempertimbangkan konteks sosial (Pampel, 2007). Pandangan ini dianggap meremehkan potensi kekuatan sosial sejauh menyangkut transformasi norma dan tradisi yang ada. Para pendukung feminis telah mengkritik gagasan Weber untuk mempertahankan

dominasi laki-laki sebagai salah arah (Morrison, 1995). Gagasan ini terutama seperti yang ditentukan oleh jenis rasionalitas instrumental dan tradisional. Dari tradisi kuno, sebagian besar tindakan sosial dibentuk berdasarkan nilai dan kekuatan maskulin.

Dari perspektif Weber, hal ini harus selalu dipertimbangkan dalam interpretasi tindakan sosial. Etzioni menggunakan pemikiran Weber untuk interpretasi perilaku manusia guna membangun kembali pemahaman tentang tindakan sosial (Morrison, 1995). Etzioni berpendapat bahwa rasionalitas purposif dikendalikan oleh pertimbangan norma-norma yang ada. Norma ini mengatur bagaimana seharusnya manusia bertindak. Etzioni juga menunjukkan bahwa rasionalitas afektif memainkan peran sentral dalam membantu orang bersosialisasi satu sama lain. Etzioni menekankan bahwa kedua pertimbangan ini adalah kunci dalam pengembangan model pengambilan keputusan baru yang bertentangan dengan usulan Weber.

Selain empat jenis rasionalitas berdasarkan tindakan sosial, Weber juga mengajukan empat jenis rasionalitas lainnya, yaitu: rasionalitas teoritis, praktis, formal, dan substantif. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa Weber lebih mementingkan rasionalitas formal yang sebagian besar berfokus dan berkontribusi pada pemahaman perkembangan sejarah. Proses ini mengarah pada rasionalisasi yang membantu

transformasi dunia Barat (Pampel, 2007). Pada bagian ini, penjelasan berfokus pada rasionalitas formal dan substantif, karena jenis ini yang menjadi dasar untuk penelitian ini.

Weber membedakan antara rasionalitas formal dan rasionalitas substantif dalam karya-karyanya. Rasionalitas formal mengacu pada perhitungan rasional yang ditentukan oleh aturan, peraturan atau undang-undang, dan perluasan ke suatu tindakan terjadi sebagai hasil dari perhitungan kuantitatif. Dalam hal sistem rasionalitas formal, perhatian utama dalam sistem adalah memaksimalkan profitabilitas, hal ini sering mengakibatkan ketidakpedulian terhadap kemanusiaan. Di sisi lain, rasionalitas substantif didefinisikan sebagai pilihan cara untuk mencapai tujuan yang dipandu oleh seperangkat nilai kemanusiaan. Ini menyangkut beberapa kriteria tujuan akhir dan mengabaikan apa pun itu, mengukur hasil dari tindakan berorientasi ekonomi.

1. Rasionalitas Formal

Rasionalitas formal didefinisikan sebagai derajat suatu tindakan yang terjadi sebagai hasil dari perhitungan kuantitatif dan tepat (Weber, 1987). Rasionalitas formal melibatkan perhitungan rasional sarana untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada hukum, aturan dan peraturan yang berlaku secara umum (Kalberg, 1980). Rasionalitas formal terkait dengan struktur yang

mencakup bidang hukum, ekonomi, ilmiah, dan dominasi birokrasi dengan industrialisasi (Karlberg, 1980).

Weber mengemukakan suatu tindakan disebut rasional karena memiliki struktur yang konsisten, semua elemennya mengarah pada satu arah, tidak ada yang melawan yang lain. Oleh karena itu, terdapat konsistensi dalam strukturnya, dan hal ini dibantu dengan formalisasi. Formalisasi dapat membuat beberapa kontradiksi terlihat melalui bentuk penyederhanaan mekanis. Jadi, perhitungan formal adalah semacam rasionalisasi yang menitikberatkan pada proses bukan hasil, lebih menekankan pada bagaimana keputusan dibuat daripada bagaimana hasil dicapai (Rona-Tas, 2007). Rasionalitas formal ada dalam struktur skala besar seperti birokrasi dan ekonomi kapitalis. Struktur ini beserta peraturan dan hukumnya menentukan sarana untuk mencapai tujuan (Ritzer, 2005).

Perhitungan formal ditentukan oleh aturan, peraturan atau hukum, rasionalitas formal sering mengarah pada keputusan yang tidak memperhatikan kebutuhan dan nilai orang, ini mungkin menyiratkan bahwa rasionalitas substantif tidak diperlukan (Ritzer, 2005). Suatu tindakan yang berorientasi pada aturan, peraturan atau undang-undang adalah perhitungan formal

yang mengacu pada peraturan yang diberlakukan dan menentang pengambilan keputusan yang mengacu pada nilai-nilai pribadi (Kalberg, 1980). Misalnya, kebutuhan sistem ekonomi rasional formal ditekankan pada aktor yang dapat mengalahkan yang lain bukan karena kebutuhan mereka lebih penting atau mengandung lebih banyak nilai pribadi, tetapi karena mereka memiliki banyak uang. Dalam sistem ekonomi, menghasilkan uang adalah perhatian utama daripada masalah kemanusiaan (Ritzer, 2005).

Weber (1968) berpendapat bahwa yang menentukan adalah kebutuhan untuk kelangsungan hidup kompetitif dan kondisi pasar tenaga kerja, uang dan komoditas; karenanya pertimbangan-pertimbangan fakta yang tidak etis menentukan perilaku individu dan menempatkan kekuatan impersonal di antara orang-orang yang terlibat. Oleh karena itu, sistem kapitalistik adalah sistem ekonomi yang rasional secara formal, karena perhatian utama suatu organisasi di dalam sistem tersebut adalah untuk menghasilkan keuntungan terus-menerus. Pengusaha mengabaikan nilai-nilai dasar manusia pekerja dan mendominasi mereka dengan perbudakan dalam sistem ekonomi rasional formal (Weber, 1975).

2. Rasionalitas Substantif

Rasionalitas substantif mengacu pada kelompok nilai yang memimpin orang dalam kehidupan sehari-hari mereka, khususnya dalam bagaimana mereka memilih cara untuk mencapai tujuan. Rasionalitas substantif melibatkan pilihan cara untuk mencapai tujuan yang dipandu oleh seperangkat nilai-nilai kemanusiaan. Misalnya, Calvinisme adalah ketika seseorang merasa sedang memenuhi kewajiban dan Calvinisme berusaha merasionalisasi dunia dengan cara yang etis dan konsisten dengan perintah Tuhan (Weber, 1958). Contoh lain termasuk persahabatan, komunisme, hedonisme, buddhisme dan lain-lain (Ritzer, 2005).

Ketika kelompok nilai konsisten dengan dalil nilai tertentu yang disukai aktor, mereka dianggap rasional (Kalberg, 1980). Dalam istilah ekonomi, rasionalitas substantif berlawanan dari rasionalitas formal, Weber melihat rasionalitas substantif sebagai suatu tindakan yang menekankan pada hasil, suatu tindakan dapat menjadi rasional juga karena mencapai tujuan yang berhasil. Oleh karena itu, rasionalitas substantif berarti keberhasilan atau kegagalan yang disebabkan oleh tindakan yang didorong oleh orientasi ekonomi untuk mencapai tujuan akhir yang dapat bersifat ekonomi atau non-ekonomi, misalnya keadilan dan kesetaraan (Weber, 1987). Dengan kata lain, rasionalitas

substantif relevan dengan tindakan ekonomi khususnya. Jadi, rasionalitas substantif melibatkan pilihan cara untuk mencapai tujuan yang dipimpin oleh beberapa sistem nilai manusia yang lebih besar (Ritzer, 2005).

Rasionalitas substantif memerintahkan tindakan ke dalam pola secara langsung berdasarkan postulat nilai masa lalu, sekarang, atau masa depan, dan tidak hanya perhitungan cara untuk mencapai tujuan serta solusi untuk masalah rutin (Weber, 1968). Tidak seperti rasionalitas formal yang hanya memiliki satu nilai, seperti menghasilkan keuntungan atau memenuhi tugas, rasionalitas substantif berkaitan dengan dalil nilai yang berkonotasi dengan kelompok nilai yang berbeda dalam hal kelengkapan, konten, dan konsistensi internal. Oleh karena itu, rasionalitas substantif merupakan manifestasi dari kapasitas seseorang untuk melakukan tindakan rasional-nilai (Kalberg, 1980). Sistem rasional substantif tidak membatasi dirinya untuk murni mengikuti fakta formal dan tidak ambigu atau bertindak sesuai dengan perhitungan rasional yang berorientasi pada tujuan dengan metode teknis, itu menyangkut beberapa kriteria tujuan akhir terlepas dari etika, utilitarian, feodal dan lain-lain, itu mengukur hasil dari tindakan ekonomi. Sedangkan secara formal rasional menekankan perhitungan yang benar yang mungkin bertentangan dengan rasionalitas

substantif atau nilai (Weber, 1978). Namun, Weber tidak memperjelas apakah jenis hasil tertentu dapat menggabungkan perhitungan formal, atau beberapa tujuan lebih cenderung rasionalitas formal daripada yang lain.

Dari perspektif Weber, rasionalisasi telah mengakar hampir pada semua bidang, terutama bidang ekonomi, agama, hukum, seni, dan kota sehingga mempengaruhi kehidupan manusia modern. Menurut Weber, rasionalisasi modern di Barat telah diperkuat oleh etika ekonomi agama (Calvinisme) dan kapitalisme serta otoritas hukum-rasional. Proses rasionalisasi inilah, menurut sosiologi Weberian, yang bertanggung jawab atas modernitas (Sica, 2004). Berbagai jenis rasionalitas yang dibahas sebelumnya digunakan untuk menjelaskan proses rasionalisasi. Selain itu, Weber melihat rasionalisasi mirip dengan kekecewaan. Kekecewaan dapat didefinisikan sebagai proses membuat dunia tanpa misteri, sihir, dan kekuatan spiritual lainnya (Morrison, 1995).

Dari sudut pandang agama, rasionalisasi sama dengan sekularisasi. Ini menyiratkan bahwa sebagian besar sektor dan praktik sosial tidak dikontrol oleh agama dan institusinya. Proses demistifikasi dunia banyak dewa, sekularisasi, dan rasionalisasi didorong oleh munculnya sains dan kapitalisme (Ritzer & Goodman, 2003). Menurut

Weber, proses merasionalisasi dunia tidak dapat dihentikan karena meskipun faktanya proses tersebut dimulai di Barat, dampaknya telah dirasakan hampir di mana-mana (Morrison, 1995, 277). Weber melihat proses sebagai ciri khas modernitas yang pada akhirnya akan membuat dunia semakin kosong. Ini karena rasionalitas tidak memandang emosi manusia, tradisi, ikatan afektif manusia, dan misteri. Sebaliknya, hubungan manusia dilihat dari hubungan ekonomi, hubungan impersonal serta orientasi keahlian yang disebutnya sebagai profesionalisasi.

Weber berpikir bahwa nilai-nilai yang digunakan untuk menyatukan tatanan sosial masa lalu telah berkurang di masa lalu sebagai hasil dari proses rasionalisasi (Ritzer & Goodman, 2003). Secara formal seni kreatif, khususnya musik dan seni lukis mulai kehilangan nilainya karena proses yang sama. Dari sudut pandang Weberian, kehidupan modern semakin menarik untuk dikecewakan dan dirasionalisasi.

2.3. Teori Pilihan Rasional Coleman

James S. Coleman (1926-1995) dalam bukunya yang berjudul *Foundations of Social Theory* (1990) menjelaskan tentang teori pilihan rasional. Teori pilihan rasional lebih menekankan pada individu, oleh karena itu terkadang dianggap sebagai neoliberal atau bagian

dari ideologi sayap kanan, bagian dari penekanan baru pada individu yang dikaitkan dengan penurunan program sosial berbasis luas dan kepedulian sosial dalam masyarakat kontemporer. Sementara teori pilihan rasional dapat diarahkan ke arah ini, dan itu tidak selalu mengarah pada model keseluruhan masyarakat yang individualistis. Coleman (1991) menjelaskan mengapa dan bagaimana norma sosial muncul. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Coleman tidak menolak keberadaan norma tetapi menangani masalah yang mungkin kita semua sepakati membutuhkan penjelasan, dan masalah yang diterima begitu saja oleh Durkheim dan Parsons.

Coleman (1991) berpendapat bahwa sosiolog harus memperhatikan latar sosial di mana tindakan sosial terjadi. Dia mencatat 'pertukaran berpasangan dalam kehidupan sosial tidak terjadi dalam ruang hampa. Mereka terjadi dalam pengaturan di mana ada persaingan untuk sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing aktor' (Coleman,1991). Pendapat Coleman ini menjadi salah satu dasar pilihan teori ini, bahwa dalam sistem seleksi JPTP masing-masing aktor (peserta seleksi) memperebutkan sumber daya yang terbatas (jabatan) melalui sebuah kompetisi yang disebut seleksi JPTP. Seleksi JPTP merupakan sistem seleksi dan pertukaran antara nilai dan penampilan di lingkungan pemerintah daerah (birokrasi). Dalam masing-masing ini, preferensi, orientasi, dan tindakan aktor (peserta seleksi) adalah satu aspek dari sistem dan

sumber daya lainnya. Konsep kunci untuk Coleman adalah aktor dan sumber daya, 'interaksi dan akhirnya organisasi sosial berputar di sekitar transaksi antara mereka yang memiliki dan mereka yang mencari sumber daya' (Turner, 2009). Selain itu, distribusi awal penguasaan sumber daya di antara para aktor merupakan titik awal yang penting.

Sambil memusatkan perhatian pada aktor individu, sistem sosial sebagai satu unitlah yang menjadi titik awal analisis sosiologis Coleman (1991). Dia menggambarkan sistem penanggalan sebagai berikut:

Dalam sistem kengan sekolah menengah, aktornya adalah anak laki-laki dan perempuan yang bersekolah. Sumber daya yang digunakan setiap orang untuk memulai adalah kendali atas perhatiannya sendiri. Kepentingan berbagai anak laki-laki dalam perhatian gadis-gadis tertentu dan sebaliknya adalah pola kengan, yaitu redistribusi perhatian. Di sekolah menengah, kengan antara perempuan dan laki-laki tidak hanya bergantung pada minat mereka satu sama lain, tetapi juga pada minat mereka pada orang lain dan minat orang lain pada mereka masing-masing (Coleman,1991). Artinya, pertukaran, redistribusi, dan persaingan terjadi dalam sistem, dan ini bersama dengan orientasi, tujuan, dan cara tindakan individu membentuk sistem. Dengan memeriksa individu di dalam sistem, sosiolog dapat

membangun model sistem sosial dan mengembangkan penjelasan tentang aktivitas sosial.

Abell (1996) mencatat bagaimana teori pilihan rasional mencoba untuk menjelaskan hubungan makro-mikro, mikro-mikro, dan mikro-makro, sehingga mereka dapat membantu menjelaskan hubungan makro-makro yang dapat diamati pada tingkat sistem. Artinya, teori pilihan rasional bertujuan untuk melihat tindakan individu dan interaksi dalam sistem sosial, dengan tujuan membangun model yang dapat menjelaskan fenomena yang lebih besar, mungkin pada tingkat masyarakat. Sejauh pendekatan sosiologis semacam itu berhasil, ini adalah salah satu cara untuk mengatasi perdebatan struktur agensi.

Abell (1996) mencatat ada empat asumsi dasar teori pilihan rasional, yaitu: asumsi *pertama*, individualisme. Individulah yang pada akhirnya mengambil tindakan. Tindakan sosial individu ini adalah sumber utama dari hasil sosial yang lebih besar. Asumsi ini mungkin bertentangan dengan pandangan Durkheim mengenai fakta sosial yang berada di tingkat masyarakat, dan dalam beberapa hal menentukan tindakan individu melalui kekuatan tingkat masyarakat seperti norma dan kesadaran umum. Meskipun teori pilihan rasional dapat mengembangkan penjelasan tingkat masyarakat, hanya saja ahli teori pilihan rasional memulai dengan tindakan dan interaksi individu dan dari sini membangun model hubungan

pada tingkat sistem (Abell, 1996). Faktanya, sebagian besar perhatian Coleman adalah mengembangkan penjelasan tentang berbagai jenis norma, permintaan akan norma, bagaimana norma muncul, dan bagaimana norma itu direalisasikan. Teori pilihan rasional tidak menerima begitu saja, tetapi mencoba mengembangkan penjelasan tentang sistem atau kekuatan tingkat masyarakat ini.

Asumsi *kedua*, optimalitas. Tindakan individu dipilih secara optimal mengingat preferensi individu dan diberi peluang atau kendala yang dihadapi individu. Artinya, individu sebagai aktor sosial berusaha mencapai yang terbaik untuk dirinya sendiri, mengingat keadaan individu tersebut. Abell (1996) mendefinisikan optimalitas terjadi ketika tidak ada tindakan sosial lain yang lebih disukai oleh individu daripada tindakan yang dipilih. Perhatikan bahwa hal ini tidak berarti bahwa jalan yang diambil oleh aktor adalah jalan yang terbaik dalam kaitannya dengan suatu tujuan, di luar penilaian. Orang lain tampaknya tidak memilih tindakan untuk diri mereka sendiri, tetapi dalam teori pilihan rasional ini secara sosiologis akan salah arah. Mungkin saja individu tersebut bertindak demi kepentingan terbaiknya sendiri sejauh yang dia rasakan. Satu kemungkinan adalah bahwa individu tersebut tidak memiliki informasi yang lengkap, mungkin kekurangan banyak sumber daya, atau mungkin memiliki preferensi yang dianggap tidak biasa atau salah arah oleh orang lain. Teori pilihan

rasional pada tahap ini tidak mengatakan apa-apa tentang pembentukan preferensi individu yang optimal, tetapi dimulai dengan memperlakukannya seperti yang diberikan. Abell (1996) mencatat bahwa teori pilihan rasional tidak memiliki teori yang baik tentang bagaimana keinginan atau pengaruh berkembang, tetapi akan bergantung pada model pembelajaran sosial.

Kelemahan teori pilihan rasional, yaitu sedikit atau tidak ada teori sosiologis yang memiliki model yang menjelaskan perbedaan dalam preferensi individu dan bagaimana ini muncul. Pada akhirnya, teori pilihan rasional berasumsi bahwa individu 'melakukan yang terbaik yang mereka bisa, mengingat keadaan mereka seperti yang mereka lihat' (Abell, 1996). Jika individu tidak benar-benar melakukan ini, misalnya jika individu bertindak secara acak atau dengan cara yang jelas-jelas bertentangan dengan kepentingannya sendiri, seperti yang mereka lihat, maka teori pilihan rasional akan rusak parah.

Asumsi *ketiga*, struktur. Abell (1996) berpendapat bahwa struktur dan norma, yang menentukan satu tindakan hanyalah kasus khusus teori pilihan rasional. Artinya, dalam keadaan lain ada berbagai pilihan, sedangkan dalam penjelasan struktural yang kuat mungkin hanya ada satu pilihan. Meskipun hal ini dapat merusak teori pilihan rasional, bahkan dalam situasi dengan sedikit pilihan, individu sering kali

menemukan cara untuk menggunakan hak pilihan dan melakukan yang terbaik yang mereka bisa. Contoh, Goffman tentang cara orang-orang di penjara dan di rumah sakit jiwa berusaha mempertahankan diri, atau sejarah perbudakan Ira Berlin di Amerika Serikat Selatan, di mana para budak dapat mengubah situasi mereka, adalah contoh batasan struktural ekstrem dimana pilihan yang tampaknya rasional dilakukan. Dalam hal ketidaksetaraan yang muncul dari sumber daya yang berbeda, pilihan rasional Marxisme tentu mampu menjelaskan berbagai bentuk eksploitasi. Jadi teori pilihan rasional tidak serta merta menunjukkan harmoni, konsensus, atau kesetaraan. Demikian pula, apa yang disebut struktur mungkin tidak optimal dari sudut pandang individu dengan sedikit sumber daya, yang akan coba dijelaskan oleh teori pilihan rasional adalah bagaimana situasi ini muncul dan dipertahankan melalui pilihan rasional.

Asumsi *keempat*, harga diri. Tindakan individu yang bersangkutan sepenuhnya dengan kesejahteraannya sendiri. Abell (1996) mencatat bahwa ini adalah asumsi utama yang membentuk bagian dari kebanyakan teori pilihan rasional, tetapi asumsi yang tidak sepenting asumsi optimalitas. Abell (1996) mencatat bahwa berbagai jenis sentimen kelompok bisa ada, tetapi sosiolog kemudian harus mengembangkan penjelasan tentang bagaimana mereka muncul dan berkembang. Harga diri bisa berupa sentimen seperti kerja sama, altruisme atau pengorbanan diri, amal, atau

penyangkalan diri, yang mungkin awalnya tampak bertentangan dengan mengejar yang terbaik untuk diri sendiri. Teori pilihan rasional berpendapat bahwa sentimen ini dapat dimasukkan ke dalam modelnya dengan mencatat bahwa ini memiliki tujuan akhir untuk mengejar beberapa jenis kepentingan pribadi. Amal, misalnya, bisa membuat diri sendiri merasa baik atau menjadi sarana atau meningkatkan harga diri seseorang dimata orang lain. Ahli teori pilihan rasional lebih cenderung berargumen bahwa asumsi paling sederhana adalah kepentingan pribadi atau harga diri.

Mulailah dengan asumsi ini dan lihat apakah penjelasan untuk sentimen kelompok dapat dibangun dari sini. Jika demikian, maka itu menunjukkan nilai teori pilihan rasional. Misalnya, kerja sama dapat dengan mudah berkembang dari kepentingan diri sendiri, terutama dalam kondisi sumber daya yang terbatas atau ketidakpastian. Penyangkalan diri atau asketisme mungkin lebih sulit untuk dijelaskan, tetapi sekali lagi dapat dihasilkan dari pengejaran individu akan keselamatan spiritual yaitu, mengingat nilai-nilai individu, mungkin ini dapat secara optimal dikejar oleh kehidupan penyangkalan diri.

Harga diri mungkin tidak begitu penting untuk model sebagai fakta bahwa tindakan manusia pada dasarnya adalah instrumental, sehingga sebagian besar perilaku sosial dapat dijelaskan sebagai upaya untuk mencapai satu atau lain, lebih atau kurang jarak, akhir

(Rule, 1997) . Selain itu, tujuan atau nilai ini diatur dalam hierarki preferensi atau utilitas yang relatif stabil (Rule, 1997). Artinya, berbagai preferensi individu diatur sedemikian rupa sehingga seorang individu memiliki preferensi yang kurang lebih penting yang dapat diatur satu sama lain. Secara umum, ini tidak berubah dengan cepat, sehingga proses sosial cenderung memiliki keteraturan atau prediktabilitas tertentu. Orang mendasarkan keputusan dan tindakan pada preferensi ini, bahkan jika mereka tidak secara sadar menghitung keputusan sebelumnya setiap tindakan. Selama preferensi ini relatif stabil, teori pilihan rasional dapat membangun model yang membantu memahami tindakan sosial.

Apakah individu benar-benar sesuai dengan model teori pilihan rasional? Coleman tidak menganggap ini sebagai masalah penting seperti apakah teori pilihan rasional mengembangkan penjelasan sistem sosial yang memadai, yang sesuai dengan kebutuhan masalah yang akan ditangani. Seorang ahli teori pilihan rasional mungkin pragmatis dalam pengertian ini, menggunakan model yang sederhana dan minimal, tetapi berguna untuk tujuan yang dimaksud.

Penjelasan ini sepertinya pendekatan yang masuk akal, sehingga teori pilihan rasional dapat dinilai apakah itu memberikan penjelasan yang memadai untuk fenomena sosial. Teori pilihan rasional harus

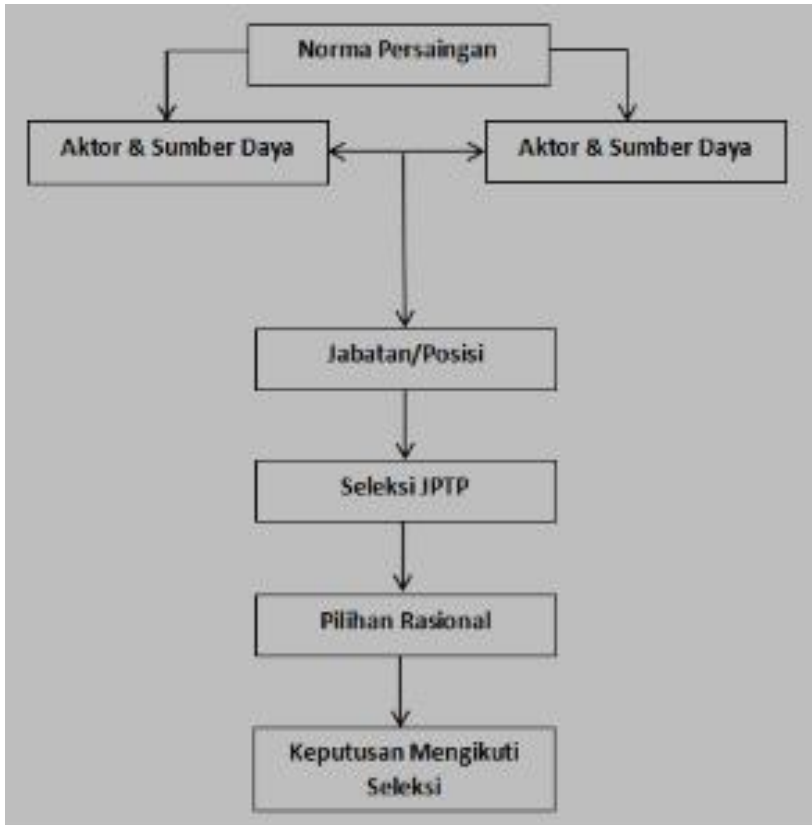
dipertimbangkan berdasarkan kemampuannya untuk membantu menjelaskan dan memahami dunia sosial. Tidak ada keraguan bahwa masing-masing adalah individu, dan jika sebuah teori yang dikembangkan dari sudut pandang ini dapat membantu menjelaskan aspek interaksi sosial dan sistem sosial, maka teori tersebut memiliki aspek yang bermanfaat. Selain itu, dalam masyarakat banyak sekali tindakan sosial yang secara eksplisit merupakan tindakan rasional yang dilakukan oleh individu, seperti: pembelian barang-barang koleksi, pilihan dalam pemilu, pilihan karier, dan bahkan mungkin pilihan kekasih atau pasangan. Jika pilihannya tidak sepenuhnya sadar dan rasional, mungkin saja model teori pilihan rasional dapat membantu menjelaskan banyak tindakan sosial.

Terdapat beberapa kritik terhadap teori pilihan rasional, yaitu terlalu individualistis, terlalu minimalis, dan terlalu terfokus pada pilihan rasional dalam aksi sosial. Salah satu kecenderungan yang dimiliki sosiolog teori pilihan rasional adalah membenarkan setiap tindakan manusia sebagai rasional. Misalnya, kita semua terlibat dalam kegiatan berbagi dan kerja sama, masing-masing dari kita mencurahkan waktu atau uang untuk membantu orang lain. Teori pilihan rasional cenderung berpendapat bahwa pada akhirnya, ini semua diilhami oleh pengejaran kepentingan pribadi individu. Akibatnya, teori pilihan rasional terkadang mencoba menjelaskan terlalu banyak, teori apa pun yang mencoba menjelaskan semuanya mungkin pada

akhirnya tidak menjelaskan apa-apa, karena tidak ada standar mengenai apa yang dapat dimasukkan ke dalam model. Jika dikombinasikan dengan pendekatan lain, teori pilihan rasional terbukti berguna dalam teori sosiologis. Meskipun ini bukan pendekatan sosiologis yang paling umum, pendekatan ini memiliki pendukung aktif yang telah mengembangkan banyak gagasan menarik dan banyak hipotesis yang dapat diuji.

2.4. Kerangka Berfikir

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian dan kajian pustaka, berikut ini diuraikan kerangka berfikir penelitiannya. Sistem seleksi JPTP di Pemerintah Kabupaten Natuna, manakala berlangsung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, maka sistem seleksi tersebut adalah hal biasa. Sebagai bagian dari proses rekrutmen dan seleksi SDM untuk menduduki posisi tertentu dalam sistem pemerintahan daerah, masing-masing peserta seleksi memiliki rasionalitas sendiri-sendiri dalam mengambil keputusan. Kerangka berfikir penelitian ini seperti gambar 1 berikut ini:



Gambar 1: Kerangka Berfikir

Gambar 1 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: Secara sosiologi, seleksi JPTP merupakan proses persaingan individu (aktor) dengan sumber daya yang dimilikinya untuk memperebutkan sumber daya terbatas, yaitu posisi/jabatan. Di dalam proses seleksi JPTP terdapat norma-norma, baik formal ataupun tidak formal. Norma formal adalah segala peraturan resmi yang dibuat oleh panitia seleksi (Pansel) untuk


mengatur perilaku aktor dalam mengikuti proses seleksi. Norma tidak formal adalah segala aturan tidak resmi yang berlaku dan berkembang di kalangan birokrasi pemerintah daerah dalam hal seleksi JPTP. Untuk memperebutkan atau mendapatkan posisi/jabatan yang ditawarkan, maka masing-masing aktor harus menjadi peserta seleksi. Posisi atau jabatan yang kosong pada seleksi JPTP adalah kepala dinas, sekretaris daerah, sekretaris DPRD dan kepala badan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. Masing-masing ASN yang akan mengikuti seleksi JPTP memiliki rasionalitas sendiri-sendiri. Sumber daya untuk mengikuti seleksi JPTP meliputi sumber daya informasi dan kemampuan komunikasi, sumber daya internal, jejaring sosial, dan finansial atau keuangan. Sumber daya tersebut menjadi pertimbangan mengikuti atau tidak mengikuti seleksi JPTP. Dalam perspektif Weber, pilihan rasional peserta didasari oleh tindakan rasional tradisional, afektual, instrumental, dan berdasarkan nilai-nilai. Selanjutnya, pilihan rasional peserta dijadikan dasar untuk mengambil keputusan, apakah mengikuti atau tidak mengikuti seleksi, menerima atau tidak menerima keputusan hasil seleksi, dan melakukan atau tidak melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan dalam mengikuti seleksi JPTP.

Pada dasarnya peserta seleksi JPTP adalah aktor atau individu yang bebas, mandiri, dan unik dalam menentukan pilihannya. Namun, dalam kenyataannya kebebasan dan kemandirian aktor dibatasi oleh struktur

sosial dalam berbagai macam wujud. Struktur sosial tersebut dapat berupa kebiasaan atau tradisi yang terjadi dalam seleksi JPTP, peraturan formal, dan adanya struktur kekuasaan yang dapat mempengaruhi keputusan hasil seleksi JPTP. Dalam konteks tersebut, penelitian ini mencoba mempertemukan aspek mikro dan makro dalam pilihan rasional peserta seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna dengan menggunakan teori pilihan rasional Coleman.

BAB III

METODE PENELITIAN



Paradigma penelitian ini adalah interpretive yang melihat realitas sosial dalam bentuk pilihan rasional peserta seleksi JPTP di Pemerintah Kabupaten Natuna. Asumsinya bahwa akses ke realitas terjadi melalui konstruksi sosial seperti bahasa, kesadaran, makna bersama, dan instrumen. Paradigma interpretatif didasarkan pada asumsi berikut: Interpretivisme bersandar pada penelitian kualitatif. Jawaban yang tepat, sistematis, dan teoretis untuk masalah yang kompleks tidak mungkin dilakukan. Setiap situasi budaya dan sejarah berbeda dan unik dan membutuhkan analisis dari konteks khusus yang didefinisikan secara unik di mana hal itu tertanam.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang berfokus pada keyakinan, motivasi, dan penalaran subjek penelitian untuk mendapatkan pemahaman tentang keputusan mengikuti seleksi JPTP. Data kualitatif berupa pernyataan, jawaban dari subjek penelitian yang dapat diamati dan dicatat yang tidak bersifat numerik dan dapat berupa komunikasi tertulis atau lisan. Penelitian ini mengumpulkan data kualitatif dengan menggunakan berbagai teknik, diantaranya wawancara tatap muka dan melalui telepon genggam atau *whatsapp* (WA). Selain itu,

peneliti juga mengumpulkan data kualitatif melalui observasi. Observasi yang dilakukan adalah pengamatan langsung terhadap proses seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022. Observasi dilakukan sejak tahap pengumuman seleksi JPTP, pemberkasan/seleksi administrasi, ujian tulis dan wawancara, dan pengumuman hasil seleksi JPTP. Dalam proses observasi, peneliti bertindak selaku pengamat eksternal yang netral dan pasif dan tidak terlibat dalam proses seleksi yang diteliti. Peneliti juga menggunakan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data, mengumpulkan dokumen eksternal dan internal. Dokumen eksternal berupa pemberitaan terkait proses seleksi JPTP tahun 2022 dan situs web yang berisikan tentang artikel, opini, atau pemberitaan tentang sistem seleksi JPTP pada umumnya.

Lokasi penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau. Fokus penelitiannya pada proses seleksi JPTP Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022. Subyek penelitian ini adalah peserta seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022. Penentuan subyek penelitian adalah dengan teknik purposive sampling, dengan membuat kriteria subyek penelitian, yaitu: peserta seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022, peserta JPTP yang lulus dan tidak lulus seleksi, peserta yang lulus seleksi dan menduduki posisi yang diharapkan, peserta yang lulus seleksi dan menduduki posisi tidak sesuai harapan.

Sumber data penelitian ini meliputi sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh peneliti melalui

wawancara mendalam, dan observasi partisipan dari subjek penelitian. Tujuan menghimpun data primer adalah untuk mendapatkan informasi atau data dari subyek penelitian secara langsung. Data primer diperoleh dari 'tangan pertama' orang yang diduga memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman terkait dengan praktik pertukaran sosial dalam sistem seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna. Sumber data sekunder diperoleh peneliti melalui penelusuran dokumen, surat edaran, dan pemberitaan. Tujuan menghimpun data sekunder adalah untuk mendapatkan data yang telah tersaji dalam bentuk laporan ataupun pemberitaan. Data sekunder digunakan oleh peneliti untuk melengkapi data primer.

Penelitian kualitatif membutuhkan fleksibilitas selama fase analisis, dengan prosedur yang berkembang sebagai tanggapan atas analisis yang sedang berlangsung. Analisis data dilakukan dengan hati-hati dan banyak melakukan refleksi. Memeriksa dan mengaudit semua langkah analisis adalah bagian alami dari penelitian kualitatif, serta pengarsipan yang hati-hati dari setiap langkah analisis untuk pemeriksaan selanjutnya. Analisis juga harus sistematis dan terorganisir, sehingga peneliti dapat dengan mudah menemukan informasi kumpulan data dan dapat melacak hasil analisis sementara kembali ke konteks data. Langkah-langkah analisis data penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif pada umumnya (Elliott et al., 1994; Hill et al., 1997; Timulak & Elliott, 2003) yang dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:



Gambar 2: Langkah-langkah Analisis Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Teknik wawancara mendalam merupakan teknik yang lazim digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian kualitatif. Tujuan dilakukan wawancara mendalam adalah untuk menggali lebih dalam alasan atau pertimbangan rasional subyek penelitian untuk mengikuti seleksi JPTP. Pertanyaan yang diajukan oleh peneliti bersifat terbuka dan memungkinkan dikembangkan lebih lanjut dengan mengajukan pertanyaan lebih mendalam berdasarkan jawaban subyek. Peneliti mengajukan pertanyaan tidak terstruktur (*unstructured interview*), artinya peneliti dapat mengajukan pertanyaan lebih lanjut tanpa berurutan. Peneliti mengembangkan pertanyaan yang lebih mendalam akan suatu topik berdasarkan jawaban yang diberikan oleh subyek. Wawancara mendalam bertujuan untuk menggali lebih dalam lagi data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara terstruktur. Proses pencatatan wawancara dilakukan dengan merekam pembicaraan antara peneliti dengan subyek penelitian. Hasil rekaman selanjutnya ditranskrip dalam bentuk tertulis.

2. Observasi Partisipan

Observasi partisipan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati setiap realitas yang berlangsung dan mencatatnya dengan menggunakan lembar observasi dan peneliti menjadi bagian dari realitas yang diteliti.

Teknik pengamatan dilakukan terhadap suatu situasi atau perilaku dalam proses seleksi terbuka JPTP Kabupaten Natuna tahun 2021 dan tahun 2022. Apabila peneliti tidak dapat dengan segera memahami makna sesuai kejadian di lokasi, para subyek dapat membantu menjelaskan pemaknaan dalam hal-hal tertentu disusun secara bersama-sama antara peneliti dengan subyek. Peneliti berusaha untuk tidak mengganggu dan memengaruhi cara berfikir, jawaban, atau pendapat subyek penelitian selama melaksanakan penelitian. Observasi partisipan dipilih sebagai salah satu metode pengumpulan data, karena peneliti juga menjadi bagian dari realitas yang diteliti, yaitu seleksi JPTP.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi berbagai macam pengumuman, surat keputusan, dan berbagai informasi atau arsip terkait seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan 2022. Dokumentasi seleksi JPTP pada tahun tersebut digunakan untuk komparasi dan uji kredibilitas data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi partisipan.

Dalam uji keabsahan data penelitian kualitatif, terdapat beberapa penyebutan yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, uji keabsahan data dilakukan melalui dua cara yaitu triangulasi dan *member check*.

1) Triangulasi

Dalam proses triangulasi, peneliti mencoba menggabungkan dan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara dengan teknik observasi dan dokumentasi. Selain itu, triangulasi juga dilakukan dengan mengecek kebenaran data yang diperoleh dari subyek penelitian dengan subyek penelitian lain. Apabila data yang diperoleh dari wawancara dengan observasi dan dokumentasi, dan data yang diperoleh dari subyek penelitian dengan subyek penelitian relatif sama, maka data dikatakan absah/kredibel (Pujileksono, 2015; Sugiyono, 2017).

2) *Member Chek*

Member Chek adalah proses pengecekan data yang diberikan dari subyek penelitian dan subyek penelitian. Tujuan *member chek* adalah untuk mengetahui seberapa penting data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan subyek penelitian dan subyek penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Pada bab IV ini dijelaskan hasil penelitian dan pembahasan. Pada bagian awal bab dijelaskan tentang setting penelitian ini, yaitu Pemerintah Kabupaten Natuna, seleksi terbuka JPTP tahun 2021 dan tahun 2022. Penjelasan ini bertujuan untuk membandingkan pelaksanaan seleksi terbuka pada kedua tahun tersebut yang berpengaruh pada rasionalitas aktor calon dan peserta seleksi JPTP. Pada sub-bab berikutnya menjelaskan tentang komponen tindakan rasional dan motif rasionalitas.

4.1. Sejarah Pemerintah Kabupaten Natuna

Pada abad ke-7 (tujuh) di belahan Barat Nusantara berdiri sebuah kerajaan maritim yaitu Kerajaan Sriwijaya. Kerajaan Sriwijaya memiliki armada perdagangan yang menguasai jalur-jalur pelayaran dunia. Sebelah Utara armada dagang Sriwijaya melalui jalur sekaligus menguasai laut Cina Selatan, (sekarang laut Natuna Utara), sebelah Barat melalui jalur selat

Malaka dan sebelah Timur melalui jalur dan menguasai laut Jawa.

Pada masa itu, seorang pendeta Cina yang bernama I-Tsing (tahun 671 Masehi) singgah di Kerajaan Sriwijaya. Dalam bukunya Ta,t Ang Yu Ku Fa Kao Seng Chouan dan Nan Hai Ki Ko Usi Ne Chouan, dikisahkan tentang perjalanan laut/pelayaran pendeta I-Tsing di laut Cina Selatan dan telah menyinggahi gugusan pulau-pulau di sana, baik pulau besar maupun pulau kecil. Pulau besar dalam bahasanya disebut Nan Toa. Kata 'Nan' berarti pulau, dan 'Toa' berarti besar, maka Nan Toa berarti 'pulau besar'. Berawal dari sebutan Nan Toa yang menunjukkan gugusan pupau-pulau itulah berkembang menjadi sebutan kata 'Natuna'.

Setelah mengalami pasang surut, kerajaan Sriwijaya mundur dan diganti oleh Kerajaan Majapahit di tanah Jawa. Seluruh kepulauan Nusantara takluk kepada Kerajaan Majapahit, termasuk pula kepulauan Nan Toa (Natuna sekarang). Pelaut-pelaut Majapajit dalam perjalanannya ke negeri Cina, Siam, Campa, Kamboja dan Annam (Vietnam) selalu menyinggahi Natuna, baik waktu pulang maupun pergi, terutama untuk keperluan menambah perbekalan air dan menunggu angin kencang mereda atau berlindung dari terpaan badai.

Pada waktu itu gugusan pulau Natuna masih merupakan pulau-pulau yang berhutan lebat, burung-

burung serindit (sejenis burung bayan/kakatua kecil) berterbangan mengitari pulau tersebut. Oleh karena itulah Nan Toa atau Natuna disebut juga sebagai 'Pulau Serindit'. Waktu itu di beberapa tempat Pulau Serindit, telah berpenghuni/terdapat penduduk, antara lain seperti di Pulau Segeram, Pulau Seluan dan Pulau Setahas.

Setelah Malaka jatuh ke tangan Portugis, Putra Sultan Mahmud Syah I yaitu Sultan Allaudin Riayat Syah mendirikan Kerajaan Johor pada tahun 1530-1564 M. Kerajaan Johor merupakan kelanjutan dari Kerajaan Malaka. Pada masa pemerintahan tersebut, Sultan Allaudin Riayat Syah menempatkan atau mengangkat 4 (empat) pejabat dengan gelar 'Datuk Kaya' sebagai penguasa untuk mengurus wilayah kekuasaannya, termasuk di Pulau Natuna yaitu:

1. Pulau Jemaja, diamanahkan kepada Datuk Kaya Amar Lela.
2. Pulau Siantan, diamanahkan kepada Datuk Kaya Dewa Perkasa.
3. Pulau Serindit (Pulau Bunguran sekarang), diamanahkan kepada Datuk Kaya Indra Pahlawan.
4. Pulau Sabda (Tambelan sekarang), diamanahkan kepada Datu Kaya Timbalan Siamah.

Pada tahun 1597-1655 M, ketika Kerajaan Johor diperintah oleh Sultan Allauddin Riayat Syah III. Sultan Johor ini mempunyai seorang putri yang bernama Engku Patimah. Menurut riwayat, sejak kecil Engku

Patimah menderita lumpuh atau tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, Sultan merasa malu sehingga Sultan mengambil keputusan untuk mengasingkan atau memisahkan putrinya agar jauh dari kehidupan Istana Johor.

Maka atas titah/perintah Sultan, secara diam-diam pihak Istana Johor mempersiapkan perlengkapan pengasingan berupa 7 (tujuh) buah 'Pejajap' (perahu layar) dengan segala perlengkapannya, termasuk pengawal serta 'Inang' dan dayangnya sejumlah 40 (empat puluh) orang. Setelah persiapan selesai Sang Putri/Engku Patimah diberangkatkan atau bertolak menuju lautan lepas. Sebelum bertolak Engku Patimah dibekali sebuah Mahkota yang dipasang langsung oleh ayahnya di kepala Sang Putri.

Setelah sehari-hari mengarungi laut tanpa tujuan, sampailah iring-iringan Engku Patimah di pulau Siantan (Kepulauan Anambas sekarang) dan mereka mengambil kesempatan untuk beristirahat di pulau tersebut. Setelah selesai beristirahat mereka segera melanjutkan pelayarannya. Hari berganti hari, bulan berganti bulan, mereka mengarungi lautan dan akhirnya sampailah iring-iringan rombongan tersebut di Tanjung Galing, Pulau Sabang Mawang (Kecamatan Pulau Tiga Kabupaten Natuna sekarang). Setelah melihat tempat untuk bermukim kurang memuaskan, maka diputuskan untuk melanjutkan pelayaran mencari tempat yang lebih sesuai dengan selera Engku Patimah.

Akhirnya rombongan tersebut melanjutkan pelayaran dan terdampar di Kukup (Pulau Pasir) atau Jalik di Muara Sungai Segeram (Kecamatan Bunguran Barat Kabupaten Natuna sekarang). Dari Kukup terlihat ada sebuah sungai yang memungkinkan bagi rombongan Engku Patimah untuk bersembunyi dari serangan Lanon (bajak laut) dan terlindung dari angin serta gelombang laut. Maka pejajap-pejajap itu masuk menelusuri aliran Sungai Segeram dan rombongan itu pun menemukan sebuah perkampungan, sehingga mereka memutuskan untuk berlabuh di sana.

Mendengar kedatangan Engku Patimah, Putri dari Sultan Johor di Pulau Serindit (Tahun 1610 M), maka Datuk Kaya Indra Pahlawan pun datang untuk menghaturkan atau menyampaikan sembah penghormatan. Mengingat kedatangan sang putri membawa Mahkota Kerajaan dari Sultan Johor, maka dengan senang hati Datuk Kaya Indra Pahlawan menyerahkan kekuasaannya kepada sang putri. Penyerahan itu diterima pula dengan senang hati oleh Engku Patimah. Maka Engku Patimah pun mengajak rakyatnya membangun pemerintahan yang baru di Pulau Serindit yang berpusat di Kampung Segeram.

Ketika itu di Segeram terdapat seorang pemuda gagah perkasa, yang di gelari 'Demang Megat'. Sebenarnya asal usul Demang Megat tidak diketahui secara pasti. Alkisah menceritakan Demang Megat adalah seorang pemuda yang hanyut di atas rakit buluh

(bambu) betung atau aur. Rakit tersebut hanyut dibawa arus hingga masuk ke muara Sungai Segeram. Di pinggiriran Sungai Segeram banyak terdapat batang/pohon laning, sehingga rakit Demang Megat sangkut disela-sela kayu laning. Maka Demang Megat pun berjangkit-jangkit naik ke darat melalui dahan-dahan kayu laning. Tubuh Demang Megat berbulu dan awalnya tidak berpakaian sebagaimana layaknya penduduk Segeram.

Bertemulah rombongan Engku Patimah dengan Demang Megat di daerah tersebut. Pada pertemuan itu diketahui Demang Megat tidak bisa berbahasa Melayu atau bahasa yang dipakai oleh penduduk Segeram maupun pulau Serindit. Demang Megat berbahasa Siam dan beragama Budha. Selanjutnya tidak lama berselang Demang Megat di-Islamkan (di-Mu'alafkan) oleh para pengikut Engku Patimah dan dikemudian hari dikawinkan dengan Engku Patimah. Dalam upacara perkawinan itu, Demang Megat diberi gelar 'Orang Kaya Serindit Dina Mahkota'. Adapun maksud dari kata 'Dina' adalah berasal dari keadaan Engku Patimah sendiri yang merasa dirinya 'Hina Dina' karena cacat/lumpuh serta dibuang oleh ayah kandungnya sendiri dan terdampar di Pulau Serindit.

Sekitar tahun 1610 M sejak kedatangan Engku Patimah ke Pulau Serindit, dan setelah Demang Megat bergelar 'Orang Kaya Serindit Dina Mahkota', mulailah Kerajaan Johor membentuk pemerintahan di Pulau

Serindit yang berpusat di Kampung Segeram, dan Engku Patimah diberikan kuasa untuk memimpin kerajaan baru tersebut. Maka dalam waktu singkat rakyatnya membuat sebuah Mahligai (Istana) tempat bersemayam Engku Patimah. Mahligai tersebut dibuat dari bahan baku 'kayu bungur'. Sehingga dari nama kayu bungur inilah Pulau Serindit, kemudian berganti nama menjadi Pulau Bunguran (pulau terbesar di Natuna).

Tertulis dalam sejarah Kabupaten Natuna yang dahulunya adalah bagian dari wilayah yang bernama Pulau Tujuh pada saat tergabung dalam Kabupaten Kepulauan Riau, telah memerintah beberapa orang 'Tukong Pulau'. Julukan tukang pulau yang diberikan kepada 'Datuk Kaya' di Pulau Tujuh mengibaratkan seorang pemimpin yang mengendalikan pemerintah di wilayah terkecil yang sewaktu itu diberi hak oleh Sultan Riau sesuai dengan ketentuan 'Yayasan Adat' yang sudah ada pada masa itu.

Gelar yang diberikan dalam pembagian Wilayah Datok Kaya Pulau Tujuh disebutkan sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|---|
| Wilayah Pulau Siantan | : Pangeran Paku Negara dan Orang Kaya Dewa Perkasa. |
| Wilayah Pulau Jemaja | : Orang Kaya Maha Raja Desa dan Orang Kaya Lela Pahlawan. |

- Wilayah Pulau Bunguran : Orang Kaya Dena Mahkota, Dua Orang Penghulu dan Satu Orang Amar Diraja.
- Wilayah Pulau Subi : Orang Kaya Indra Pahlawan dan Orang Kaya Indra Mahkota.
- Wilayah Pulau Serasan : Orang Kaya Raja Setia dan Orang Setia Raja.
- Wilayah Pulau Laut : Orang Kaya Tadbir Raja dan Penghulu Hamba Diraja.
- Wilayah Pulau Tambelan : Petinggi dan Orang Kaya Maharaja Lela Setia.

Orang-orang inilah pada zaman dahulu memerintah di wilayah Pulau Tujuh dengan masing-masing wilayah secara turun temurun sampai pada akhir kekuasaannya. Jauh sebelumnya, pada tahun 1908 di wilayah Pulau Bunguran pernah ditetapkan seorang penguasa Belanda, yang bernama Van Kerkhoff. Pusat kekuasaan/pemerintahannya di Tanjung Belitung, Desa Binjai (di depan pulau Sedanau sekarang). Bahkan pada tanggal 17 Maret 1842 pernah dibuatkan perjanjian *Treaty Of London* sebagai pembagian daerah kekuasaan jajahan antara Belanda dengan Inggris.

Pada tahun 1911 Sultan Abdul Rahman Al Muazam Syah beserta Tengku Besar Umar dimakzulkan

oleh kompeni Belanda dan kemudian resmilah Kesultanan Riau Lingga dibubarkan oleh penguasa Belanda pada tahun 1913. Kemudian seluruh Datuk Kaya yang ada di Riau dikumpulkan di kediaman residen (gedung daerah) untuk menerima penjelasan tentang pembagian wilayah Pulau Tujuh yaitu:

1. Wilayah Datuk Kaya Pulau Bunguran dibagi dua wilayah yaitu Bunguran Barat dan Bunguran Timur sedangkan Pulau Panjang tersendiri.
2. Wilayah Datuk Kaya Jemaja dibagi dua yaitu wilayah Datuk Kaya Ulu Maras dan Kuala Maras.

Kini Natuna adalah salah satu kabupaten di Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Ibu kotanya adalah Ranai. Natuna merupakan kepulauan paling utara di Selat Karimata. Di sebelah Utara, Natuna berbatasan langsung dengan Vietnam dan Kamboja, di sebelah Selatan berbatasan dengan Sumatera Selatan dan Jambi, di sebelah Barat berbatasan dengan Singapura, Malaysia Barat, Riau dan di sebelah Timur berbatasan dengan Kalimantan Barat dan Malaysia Timur. Natuna berada pada jalur pelayaran internasional Asia Timur. Kabupaten ini terkenal dengan penghasil minyak dan gas. Menurut data Badan Pusat Statistik (Natuna Dalam Angka, 2022), cadangan minyak bumi Natuna diperkirakan mencapai 1.400.386.470 barel, sedangkan gas bumi 112.356.680.000 barel. Hewan khas Natuna adalah kekah (sejenis

primata/ kera warna hitam kombinasi warna putih dan terkesan berkaca mata).

Sejarah Kabupaten Natuna tidak dapat dipisahkan dari sejarah Kabupaten Kepulauan Riau, karena sebelum berdiri sendiri sebagai daerah otonom, Kabupaten Natuna merupakan bagian dari wilayah Kepulauan Riau. Kabupaten Natuna dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor: 53 Tahun 1999, yang disahkan pada 12 Oktober 1999. Bupati Natuna yang pertama adalah, Drs. H. Andi Rivai Siregar, yang dilantik oleh menteri dalam negeri ad intern Jenderal TNI (Purn) Feisal Tanjung di Jakarta.

Berdasarkan surat keputusan delegasi Republik Indonesia, Provinsi Sumatra Tengah pada tanggal 18 Mei 1956, menggabungkan diri ke dalam wilayah Republik Indonesia. Bersamaan dengan keputusan itu pula Kepulauan Riau diberi status daerah otonomi tingkat II yang dipimpin oleh bupati sebagai kepala daerah yang membawahi 4 (empat) kewedanaan sebagai berikut:

1. Kewedanaan Tanjungpinang, meliputi Kecamatan Bintan Selatan, Bintan Timur, Galang, Tanjungpinang Barat dan Tanjungpinang Timur.
2. Kewedanaan Karimun, meliputi wilayah Kecamatan Karimun, Kundur dan Moro.
3. Kewedanaan Lingga, meliputi wilayah Kecamatan Lingga, Singkep dan Senayang.

4. Kewedanaan Pulau Tujuh, meliputi wilayah Kecamatan Jemaja, Siantan, Midai, Serasan, Tembelan, Bunguran Barat dan Bunguran Timur.

Kewedanaan Pulau Tujuh yang membawahi Kecamatan Jemaja, Siantan, Midai, Serasan, Tambelan, Bunguran Barat dan Bunguran Timur beserta kewedanaan lainnya dihapus berdasarkan surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor: UP/247/5/1965, tanggal 9 Agustus 1964. Berdasarkan ketetapan tersebut, terhitung 1 Januari 1966 semua daerah administratif kewedanaan dalam Kabupaten Kepulauan Riau dihapus.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Nomor: 53 Tahun 1999, Kabupaten Kepulauan Riau dimekarkan menjadi 3 (tiga) kabupaten, yaitu Kabupaten Kepulauan Riau, Kabupaten Karimun, dan Kabupaten Natuna. Kabupaten Natuna terdiri dari 6 (enam) kecamatan yaitu Kecamatan Bunguran Timur, Bunguran Barat, Jemaja, Siantan, Midai dan Serasan dan 1 (satu) kecamatan pembantu yaitu Tebang Ladan. Seiring dengan kewenangan otonomi daerah, Kabupaten Natuna kemudian melakukan pemekaran daerah kecamatan yang hingga pada 2004 menjadi 10 (sepuluh) kecamatan dengan penambahan, Kecamatan Pal Matak, Subi, Bunguran Utara dan Pulau Laut dengan jumlah kelurahan/desa sebanyak 53 (lima puluh tiga).

Pada akhir tahun 2006, Kabupaten Natuna dimekarkan lagi menjadi 16 (enam belas) kecamatan,

namun dalam kenyataannya baru tercatat 11 (sebelas) kecamatan saja yang disetujui. Hal tersebut karena data kecamatan pemekaran masih bergabung dengan kecamatan sebelumnya. Kabupaten Natuna dipimpin oleh seorang bupati dan didampingi oleh seorang wakil bupati. Pada tahun 2007 barulah Kabupaten Natuna memiliki 17 (tujuh belas) kecamatan. Enam (6) kecamatan pemekaran baru itu diantaranya adalah Kecamatan Pulau Tiga, Bunguran Timur Laut, Bunguran Tengah, Siantan Selatan, Siantan Timur dan Jemaja Timur dengan total jumlah kelurahan/desa sebanyak 75 (tujuh puluh lima).

Pada tahun 2008, wilayah Anambas (Siantan, Pal Matak, Jemaja, Siantan Selatan, dan Siantan Timur) memisahkan diri dari Kabupaten Natuna, dan mekar menjadi Kabupaten Kepulauan Anambas. Sehingga kecamatan di Kabupaten Natuna berkurang lagi menjadi 12 (dua belas) kecamatan. Baru pada tahun 2015 Kabupaten Natuna mekar kembali menjadi 70 (tujuh puluh) desa dan 6 (enam) kelurahan dan menambah 3 (tiga) kecamatan baru yaitu Kecamatan Suak Midai, Kecamatan Pulau Tiga Barat dan Kecamatan Bunguran Batubi. Maka sejak itu jumlah kecamatan di Kabupaten Natuna berjumlah 15 kecamatan, dan tahun 2020 memekarkan 2 (dua) kecamatan lagi yaitu Kecamatan Seluan dan Kecamatan Pulau Panjang. Maka hingga kini Kabupaten Natuna kembali terdiri dari 17 (tujuh belas) kecamatan, 7 (tujuh) kelurahan dan 70 (tujuh puluh) desa.

Selama kurun waktu 24 (dua puluh empat) tahun Kabupaten Natuna telah mengalami beberapa kali perubahan kepemimpinan dengan bupati dan wakil bupati sebagai berikut:

1. Drs. Andi Rivai Siregar (Plt) (1999-2001).
2. Drs. H. Abdul Hamid Rizal, M.Si dan Drs. H. Izhar Sani (2001-2006).
3. Drs. H. Daeng Rusnadi, M.Si dan Drs. Raja Amirullah, Apt (2006-2009).
4. Drs. Raja Amirullah, Apt (2009-2011).
5. Drs. H. Ilyas Sabli, M.Si dan Imalko, S.Sos (2011-2016).
6. Drs. H. Abdul Hamid Rizal, M.Si dan Dra. Hj. Ngesti Yuni Suprapti MA (2016-2021).
7. Wan Siswandi, S.Sos. M.Si dan Rodhial Huda (2021-2024).

4.2. Seleksi Terbuka JPTP Tahun 2021

Rekrutmen dan seleksi adalah fungsi penting manajemen SDM yang tidak dapat diabaikan karena merupakan langkah pertama dalam mencocokkan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan individu (Pareek & Rao, 1999). Seleksi memainkan peran utama untuk kesuksesan organisasi apa pun, termasuk birokrasi pemerintah, karena mengambil keputusan

yang salah saat memilih orang selalu menimbulkan kerugian besar bagi organisasi. Penting bagi organisasi untuk memiliki kualitas proses seleksi yang baik sehingga dapat mencapai hasil yang lebih sesuai secara keseluruhan. Seleksi dalam birokrasi pemerintah, tentu berbeda dengan seleksi pada perusahaan swasta yang memiliki orientasi mengejar keuntungan. Seleksi pada perusahaan swasta bertujuan mendapatkan orang yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat untuk kemajuan perusahaan. Seleksi pada birokrasi pemerintah, sering kali tidak dapat dihindari dari kepentingan politik. Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian Mius dkk (2019), bahwa dalam sistem seleksi JPTP terdapat indikasi ketidakpastian.

Dalam Undang-undang Nomor: 5 Tahun 2014 tentang ASN, pasal 72 disebutkan bahwa setiap ASN yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Itu artinya sistem karir dan promosi ASN bersifat terbuka dan kompetitif. Hal ini juga diperkuat oleh Permen. PAN-RB Nomor: 15 Tahun 2019, tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah yaitu pasal 2, bahwa seleksi JPTP diselenggarakan secara terbuka dan kompetitif. Pada pasal 3 disebutkan bahwa dalam seleksi JPTP wajib menerapkan prinsip dan menghindari praktik yang dilarang dalam sistem merit. Artinya, dalam seleksi JPTP harus diterapkan meritokrasi atau sistem merit, menurut pasal 1 angka 22

UU ASN merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

JPTP adalah jabatan tinggi pada pemerintah daerah yang memimpin sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat daerah, dinas daerah, badan daerah dan jabatan lain yang setara dengan jabatan eselon II. Pengisian JPTP dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan ASN dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengisian JPTP dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPTP, adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
2. Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan;
3. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki

secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;

4. Sedang atau pernah menduduki jabatan administrator atau fungsional jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
5. Memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
6. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun;
7. Sehat jasmani dan rohani;

Pada bagian penjelasan Permen PAN-RB tentang pengisian JPTP, yang dimaksud larangan dalam sistem merit adalah melakukan tindakan diskriminasi; meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja; memaksakan aktivitas politik; menipu atau melakukan kegiatan yang menghalangi persaingan; mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan; memberikan preferensi yang tidak sah; melakukan praktik nepotisme; mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap pegawai ASN yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan; dan mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada pegawai ASN yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum.

Seleksi terbuka JPTP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dilakukan dalam rangka mengisi 4 (empat) formasi/lowongan jabatan, yaitu: sekretaris daerah (esselon II a), asisten pemerintahan

dan kesejahteraan rakyat (esselon II b), inspektur, inspektorat daerah (esselon II b) dan kepala dinas perhubungan (esselon II b). Seperti tahun-tahun sebelumnya seleksi terbuka pada tahun 2021 melibatkan PT. Sinpro sebagai assesor dan diselenggarakan oleh Pansel tingkat Pemerintah Kabupaten Natuna.

Sejak dilantiknya Bupati Natuna periode 2021-2024 (WS-RH), bulan April tahun 2021, banyak pejabat yang mengalami mutasi. Semua pejabat yang diduga sebagai loyalis atau pendukung bupati sebelumnya dimutasi dan diganti dengan pejabat baru, termasuk 4 (empat) JPTP yang diseleksi tersebut. Keempat JPTP itu sebelumnya telah diisi dengan pejabat sementara/pelaksana tugas (Plt) sambil menunggu waktu bupati-wakil bupati baru diperbolehkan melakukan penggantian definitif, yaitu minimal 6 (enam) bulan setelah pelantikan bupati-wakil bupati. Sebelum diperbolehkan melakukan pelantikan secara definitif, sebulan setelah pelantikan Bupati Natuna WS-RH, langsung mengadakan perombakan dengan menempatkan pejabat sebagai Plt.

Sekretaris daerah HK (Plt) diganti dengan BWV (Plt). Sebelumnya BWV adalah kepala dinas lingkungan hidup/DLH (yang dihebohkan menduduki jabatan tersebut tanpa mengikuti seleksi). Penggantinya sebagai kepala DLH adalah adik sepupu Bupati Natuna yaitu WU (Plt), sekaligus adik kandung ketua tim sukses (WS-RH). Asisten pemerintahan dan kesejahteraan

rakyat diisi oleh K (Plt). K adalah adik ipar dari IS, dan IS juga sebagai tim sukses (WS-RH) untuk wilayah Serasan, Serasan Timur, Subi dan sekitarnya. Inspektur inspektorat daerah diisi RLS (Plt). Istri RLS (WF) adalah adik sepupu bupati WS. Sedangkan kepala dinas perhubungan diisi A (Plt), saudara sepupu bupati WS atau sama-sama cucu kandung DKWMB.

Bupati Natuna WS-RH dilantik bererdasarkan surat keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 131.21-1059 tanggal 20 April 2021, tentang Pengangkatan Bupati Natuna Provinsi Kepulauan Riau. Beberapa bulan kemudian (Agustus 2021) dilaksanakan seleksi terbuka pengisian lowongan JPTP perdana oleh pasangan bupati baru (WS-RH). Di kalangan ASN Pemerintah Kabupaten Natuna, baik di tingkat pejabat maupun pegawai biasa sudah menduga dan sudah tersebar rumor akan terjadi manipulasi keadaan, dimana seleksi terbuka hanya formalitas untuk memenuhi persyaratan saja, bahwa pejabat yang dilantik harus sudah mengikuti seleksi terbuka JPTP. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan subyek penelitian, seperti berikut ini.

“Oooo, banyak banget pelanggaran pada seleksi JPTP tahun 2021. Seleksi JPTP 2021 terkesan hanya formalitas belaka. Ada orang yang tidak mendaftar, tetapi justru memperoleh jabatan. Sedangkan yang ikut seleksi, tidak terpilih, yang dipilih justru di luar hasil tes. Meski tidak dapat dibuktikan, ada praktik sogok-menyogok, ada faktor saudara, kerabat. Banyak ah, malas kakak mau nyebut satu-

satu, semua orang juga tahu.” (Hasil wawancara dengan Ast, di Ranai , 22 Maret 2023).

“Jelas ada pelanggaran, masa orang yang di luar kompetensi yang dilantik. Praktik nepotisme masih sangat kuat. Kadis tempat saya itu mantan kabag umum, saya ini mantan sekretaris dinas yang sama tentu secara logika saya yang tepat. Kenyataannya, yang lolos seleksi saingan saya, yang ternyata masih punya hubungan kerabat dengan bupati.” (Hasil wawancara dengan Erw, di Ranai, 24 Maret 2023).

Akibatnya lowongan yang diumumkan tanggal 16 Agustus 2021 itu sepi pendaftar, karena para pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna sudah curiga dan akan sia-sia mengikuti seleksi tersebut. Sampai akhirnya Pansel melakukan pengumuman berkali-kali. Sebagaimana ketentuannya, apabila sudah tiga kali diumumkan masih tidak ada peserta yang mendaftar, maka diperbolehkan menyeleksi 2 (dua) orang calon/ kandidat untuk masing-masing formasi.

Minimnya pendaftar pada seleksi JPTP di pemerintah daerah, tidak hanya terjadi di Kabupaten Natuna saja, tetapi juga terjadi di kabupaten lainnya, seperti di Kota Pekanbaru. Dari 31 (tiga puluh satu) formasi yang dibutuhkan, sampai dengan H-1 penutupan pendaftaran, hanya 19 (sembilan belas) orang yang mendaftar (Mius dkk, 2019). Peristiwa yang sama juga terjadi di Pemerintah Kota Bima. “Baru kali ini dalam sejarah Pemerintah Kota Bima, seleksi calon

kepala dinas ditunda hingga 2 (dua) kali diakibatkan ASN calon pejabat tidak berminat saat ini mengikuti lelang jabatan kursi kepala dinas”, (Londa Post, 27 Agustus 2021).

Sampai perpanjangan pengumuman yang ketiga (Nomor: 05/Pansel /2021 tanggal 20 Agustus 2021), lowongan JPTP Kabupaten Natuna tahun 2021, tidak ada yang mendaftar untuk jabatan sekretaris daerah, inspektur dan kepala dinas perhubungan, kecuali calon yang sudah berstatus Plt tersebut. Untuk jabatan asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, ada 4 (empat) pendaftar yaitu K (Plt), Ast (Ipar K), EGA (murni/independen) dan TS (murni/independen). Meskipun EGA dengan pangkat tertinggi yaitu Pembina Utama Muda/IV.C, paling senior, diantara peserta lain dan kualitas kerjanya tidak diragukan, ternyata tidak mampu mengalahkan K. Dalam hal ini banyak suara sumbang dari kalangan masyarakat, tentang keakuratan hasil seleksi tersebut.

Calon peserta lain yang tidak ada pendaftar (kecuali yang sudah di Plt-kan), terpaksa memakai jalur perintah bupati untuk mendampingi atau melengkapi kekurangan tersebut. Jabatan sekretaris daerah (BWV, Pangkat Pembina TK 1/IV.B), atas perintah Bupati Natuna didampingi oleh kepala dinas ketahanan pangan, SH (Pangkat Pembina Utama Muda/IV.C), dan yang kemudian dilantik tetap BWV. SS dengan pangkat Pembina Utama Muda/IV.C (sebagai suami SH)

mendapat tugas mendampingi RLS (Pangkat Pembina/IV.A), yang dilantik tetap RLS. Sedangkan yang mendapat tugas mendampingi A adalah K (Plt asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat).

Kesimpulannya sesuai dugaan sejumlah kalangan yang akan menduduki jabatan strategis tersebut pastilah orang-orang dekat WS-RH, terlepas apapun kualitas, kompetensi, profesionalitas dan kemampuannya. Pada tanggal 02 November 2021, BWV dilantik sebagai Sekretaris Daerah Kabupaten Natuna, RLS (mualaf dan menikah dengan WF, adik sepupu WS) dilantik sebagai inspektur inspektorat kabupaten, A dilantik sebagai kepala dinas perhubungan dan K dilantik sebagai asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat. Munculnya berbagai rumor dan isu seputar seleksi JPTP, tidak terlepas dari tidak adanya keterbukaan informasi publik, khususnya terkait siapa kandidat pejabat yang akan dipilih atau dipromosikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Herawati (2016) dan Setiawan dkk (2016).

Selain pejabat tinggi pratama tersebut juga dilakukan perombakan besar-besaran pada pejabat dan pegawai pelaksana di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. Umumnya jabatan strategis diisi oleh keluarga dekat dan titipan tim sukses, bahkan keluarga keturunan yang bergelar 'W...', yang selama ini tidak pernah menduduki jabatan penting mulai mewarnai posisi-posisi strategis di lingkungan

Pemerintah Kabupaten Natuna, baik pejabat administrator (esselon III) dan pejabat pengawas (esselon IV) seperti kepala bagian, camat, sekretaris dinas/badan, kepala seksi, lurah dan sebagainya.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi JPTP di pemerintah daerah, seringkali tidak dapat dihindarkan dari praktik nepotisme. Nepotisme dapat diartikan sebagai upaya dan tindakan seseorang (yang memiliki kedudukan dan jabatan) menempatkan sanak saudara atau anggota keluarganya, di berbagai jabatan dan kedudukan sehingga menguntungkannya (Pope, 2003). Nepotisme biasanya dilakukan oleh para pejabat atau pemegang kekuasaan pemerintah lokal sampai nasional, pemimpin perusahaan negara, pemimpin militer maupun sipil, serta tokoh-tokoh politik. Dalam konteks ini, nepotisme dilakukan oleh kepala daerah, Kabupaten Natuna yang menempatkan para anggota atau kaum keluarganya atau teman dekatnya tanpa mempertimbangkan kapasitas, kompetensi, profesionalitas dan kualitasnya. Masalah nepotisme dalam rekrutmen dan seleksi pada birokrasi pemerintahan telah banyak dilakukan penelitian (Jisman, 2022; Ishak dkk, 2020; Mayangsari, 2019; Lazuardi, 2014; Robertson-Snape, 1999). Masalah semacam ini, merupakan salah satu tantangan dalam reformasi birokrasi di Indonesia (Mufti dkk, 2019).

4.3. Seleksi Terbuka JPTP Tahun 2022

Isu dan rumor di kalangan pejabat, pengamat maupun masyarakat awam bahwa akan terjadi perombakan besar-besaran terhadap para pejabat yang diduga dekat dengan mantan bupati lama (HR-NYS) benar-benar terjadi pada seleksi terbuka JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2022. Tanggal 1 Maret 2022, melalui pengumuman Nomor: 03/PANSEL/2022, dibuka kembali formasi untuk 10 (sepuluh) jabatan eselon II b. Formasi tersebut adalah sekretaris DPRD (Sekwan), kepala satuan polisi pamong praja dan perlindungan masyarakat (Kasat Pol PP dan Linmas), kepala badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD), kepala dinas kesehatan, kepala dinas lingkungan hidup (DLH), kepala dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana (P3APPKB), kepala dinas pemuda dan olahraga, kepala dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (PMPTSP), kepala dinas perikanan dan kepala dinas perpustakaan dan kearsipan daerah.

Sehubungan minimnya pejabat yang melamar (hanya dilamar pejabat lama/Plt yang telah menduduki jabatan tersebut), untuk mengikuti seleksi terbuka kali ini, maka Pansel mengeluarkan pengumuman perpanjangan masa pendaftaran Nomor: 04/PANSEL/2022 tanggal 09 Maret 2022. Formasi yang memenuhi syarat untuk diadakan tes selanjutnya hanya

untuk lowongan kepala DLH dan kepala dinas perpustakaan dan kearsipan daerah. Persyaratan seleksi, boleh dilakukan tes apabila jumlah pelamarnya minimal 3 (tiga) orang. Kepala DLH sudah memenuhi syarat karena dilamar oleh 6 (enam) orang dan kepala dinas perpustakaan dan kearsipan daerah dilamar 3 (tiga) orang, sedangkan 8 (delapan) formasi lainnya hanya ada 1 (satu) orang pelamar.

Sampai tanggal 14 Maret 2022, formasi Sekwan dilamar 2 (dua) calon peserta, kepala Satuan Pol PP dan Linmas 2 (dua) calon peserta, kepala BPKPD dilamar 2 (dua) calon peserta, kepala dinas kesehatan dilamar 3 (tiga) calon peserta, kepala dinas pemuda dan olahraga 2 (dua) calon peserta, kepala dinas PMPTSP 3 (tiga) calon peserta, kepala dinas perikanan 2 (dua) calon peserta dan kepala dinas perpustakaan dan kearsipan daerah 3 (tiga) calon peserta, sedangkan jabatan kepala DP3APPKB tidak ada tambahan pelamar (tetap satu peserta yaitu, Plt kepala DP3APPKB yang lama). Pada tanggal 15 Maret 2022, Pansel mengeluarkan pengumuman perpanjangan masa pendaftaran kembali (masa perpanjangan ke-3) dengan pengumuman Nomor: 06/PANSEL/2022, namun tetap tidak ada yang melamar jabatan kepala DP3APPKB. Akhirnya Bupati Natuna menugaskan WU (adik sepupu bupati WS, sekaligus adik kandung ketua tim sukses) untuk mendampingi SR (keluarga istri WS) mengikuti seleksi.

Sebelumnya WU (Plt kepala DLH) sudah secara terbuka menyatakan tidak mampu dan tidak mau untuk menjabat sebagai kepala dinas dan hanya berkeinginan untuk duduk sebagai sekretaris dinas. Akibat pernyataan ini, maka pelamar formasi jabatan kepala DLH menjadi enam orang, karena kalau WU ikut mendaftar seleksi JPTP sebagai kepala DLH, sudah dapat dipastikan bahwa calon peserta lainnya akan enggan mendaftar karena dipastikan WU akan diprioritaskan memenangkan kompetisi dan dilantik sebagai kepala DLH.

Semua pelamar formasi dalam seleksi terbuka JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2022 dinyatakan lolos seleksi administrasi dan berhak mengikuti seleksi tahap berikutnya. Uniknya dengan keluarnya pengumuman lolos administrasi peserta seleksi tersebut, baik dikalangan ASN Kabupaten Natuna maupun masyarakat awam sudah dapat memprediksikan calon pejabat yang akan lulus seleksi dan menduduki jabatan yang lowong tersebut dan prediksi tersebut benar-benar menjadi kenyataan (tidak satupun yang meleset).

Setelah pengumuman hasil seleksi Nomor: 16/PANSEL/2022 diumumkan tanggal 30 Maret 2022, maka tanggal 27 Mei 2022 dilakukan pelantikan, antara lain; EP sebagai Sekwan, I sebagai Kasat PolPP dan Linmas, SY sebagai kepala BPKPD, SR sebagai kepala DP3APPKB, HA sebagai kepala dinas kesehatan, F

sebagai kepala DLH, SD sebagai kepala dinas pemuda dan olahraga, SF sebagai kepala DPMPSTP, HS sebagai kepala dinas perikanan dan EGA sebagai kepala dinas perpustakaan dan kearsipan daerah.

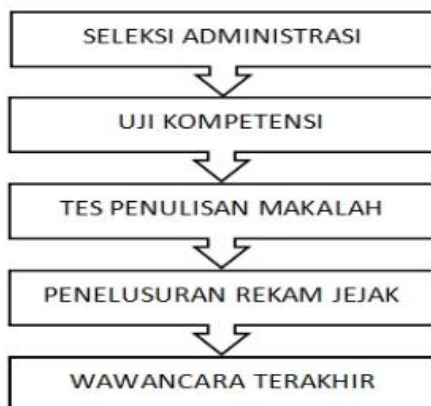
Ada perbedaan seleksi terbuka JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan tahun 2022, bahkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Sebelum tahun 2022, hasil seleksi tidak pernah diumumkan secara terbuka (dirahasiakan) dan assesor yang ditunjuk adalah PT. Sinpro dari Bandung. Mulai tahun 2022, assesornya berasal dari BKPSDM Kabupaten Natuna sendiri dan hasil seleksinya diumumkan, meskipun hasil seleksi itu tetap tidak dijadikan acuan dalam penentuan pejabat yang dilantik.

Dibanding proses seleksi JPTP tahun 2021, seleksi tahun 2022 relatif berlangsung sebagaimana proses seleksi secara teoritik. Pada dasarnya proses seleksi merupakan proses mencari kandidat untuk tugas tertentu yang dapat merangsang pelamar menduduki posisi tertentu di organisasi (Biswas, 2012). Rozario, Venkatraman dan Abbas (2019) menyatakan bahwa tujuan seleksi adalah untuk menyediakan sekelompok calon yang cukup besar untuk memberikan kesempatan manajer atau pimpinan memilih pegawai yang dibutuhkan.

Seleksi menurut Omisore dan Okofu (2014) mengacu pada penemuan dan pengembangan sumber-sumber personel yang dibutuhkan sehingga jumlah

kandidat yang cukup akan selalu tersedia untuk pekerjaan dalam organisasi. Tujuan seleksi adalah untuk mencari atau mengeksplorasi, mengevaluasi, membujuk dan mendapatkan komitmen dari calon pegawai untuk mengisi posisi-posisi yang diperlukan untuk keberhasilan operasi dan organisasi. Kumari dan Malhotra (2013) mendefinisikan seleksi sebagai proses menciptakan sekelompok kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan dalam organisasi. Baik dalam bidang profesional maupun non-profesional, ketenagakerjaan akan mencakup upaya untuk mengidentifikasi kelompok pelamar yang beragam dengan kualifikasi dan kemampuan yang diperlukan, dan memberi tahu mereka tentang peluang tugas yang tersedia.

Adapun tahapan seleksi JPTP di Pemerintah Kabupaten Natuna sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 3: Tahapan Seleksi JPTP

1) Seleksi Administrasi

Kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan:

- a) Keterkaitan/relevansi pengalaman jabatan pelamar dengan bidang tugas JPTP yang dilamar paling kurang 5 (lima) tahun;
- b) Persyaratan bagi ASN untuk menduduki JPTP sesuai ketentuan pasal 10, PP Nomor: 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS;
- c) Keterkaitan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, moralitas, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki sesuai ketentuan dan tata cara pengisian JPTP di Lingkungan Instansi Pemerintah;

2) Penilaian Kompetensi Manajerial

Dilakukan oleh tim penilai kompetensi/ assesor dari lembaga penyelenggara assesmen.

3) Penilaian Penulisan Makalah

Penulisan makalah terkait dengan tugas pokok dan fungsi jabatan yang dipilih oleh masing-masing peserta dengan ketentuan sebagai berikut:

- A. Tema : Tema penulisan makalah ditetapkan pada saat tes berlangsung.
- B. Sistematika Penulisan Makalah
- 1) Pendahuluan
 - Latar belakang
 - Permasalahan
 - 2) Kerangka Pemikiran
 - Teori dan Konsep
 - Peraturan/Perundang-undangan
 - 3) Pembahasan
 - Analisis terhadap kondisi lapangan terkait Tupoksi dan solusi pemecahan masalah
 - 4) Kesimpulan dan Rekomendasi
 - Matriks Agenda Kerja
 - Daftar Pustaka/Rujukan
- C. Ketentuan Lain-lain
- 1) Makalah merupakan pemikiran sendiri dan belum pernah dipublikasikan;
 - 2) Makalah ditulis tangan dengan rapi dan terbaca dalam Bahasa Indonesia yang baik dan benar;
 - 3) Panjang tulisan 10 s/d 15 halaman (6000 kata);

- 4) Waktu penulisan paling lama 180 menit;
- 5) Alat tulis dan kertas disiapkan oleh panitia;
- 6) Selama pelaksanaan tes dilarang membawa alat komunikasi dan perlengkapan alat tulis lainnya.

4) Penelusuran Rekam Jejak, Moralitas dan Integritas

Penelusuran rekam jejak dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Natuna secara rahasia dan hasilnya disampaikan langsung kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Natuna selaku ketua Pansel.

5) Wawancara Akhir

Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter juga pendalaman terhadap makalah yang telah ditulis oleh masing-masing pelamar. Wawancara akhir ini selain dilakukan oleh assesor juga melibatkan beberapa kepala dinas/badan yang ditunjuk oleh Pansel.

Berdasarkan penjelasan seleksi JPTP tahun 2021 dan tahun 2022, berikut ini dijelaskan perbedaan dan persamaan diantara kedua seleksi tersebut.

Tabel 1: Perbedaan dan Persamaan
Seleksi JPTP Tahun 2021 dan 2022

Perbedaan	
Seleksi JPTP 2021	Seleksi JPTP 2022
1. Pelaksana seleksi dilakukan oleh pihak ketiga, yaitu PT. Sinpro Bandung	1. Pelaksana seleksi oleh BKPSDM Kabupaten Natuna
2. 4 (empat) jabatan, 10 (sepuluh) peserta	2. 10 (sepuluh) jabatan, 25 (dua puluh lima) peserta
3. Hasil seleksi tertulis tidak diumumkan, proses lebih tertutup	3. Hasil seleksi tertulis diumumkan, proses lebih terbuka
4. Peserta seleksi sangat sedikit, karena ada rumor proses seleksi hanya formalitas	4. Peserta seleksi lebih banyak, karena lebih terbuka
Persamaan	
1. Keputusan akhir berada di tangan bupati;	
2. Mengalami perpanjangan masa pendaftaran karena	

- kurangnya pelamar;
3. Nilai seleksi peserta tertinggi tidak menjadi jaminan terpilih;
 4. Diawali rumor dan kecurigaan berbagai kalangan;
 5. Pradiksi dan rumor masyarakat menjadi kenyataan;

4.4. Aspek Pilihan Rasional Dalam Seleksi JPTP

Pengaruh teori pilihan rasional dalam ilmu sosial telah berkembang selama beberapa dekade. Teori pilihan rasional mengusulkan alat, berdasarkan asumsi tertentu, untuk memberikan panduan teoritis dan wawasan praktis ke dalam studi fenomena sosial dan politik. Menurut teori ini, individu terlibat dalam analisis biaya-manfaat untuk menentukan alternatif terbaik, dengan rasionalitas sebagai prinsip panduan. Teori pilihan rasional bertumpu pada tiga komponen utama, ketiga komponen tersebut juga ditemukan pada peserta seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna. Komponen utama pilihan rasional dalam sistem seleksi JPTP adalah sebagai berikut:

1. Peserta Bertindak Untuk Kepentingan Diri Sendiri

Ahli teori pilihan rasional percaya bahwa orang menyandarkan pada fikirannya, bahwa proses pengambilan keputusannya adalah

kepentingan pribadi dan bahwa mereka membuat keputusan mengikuti perhitungan rasional risiko versus imbalan. Sebagai makhluk yang mementingkan diri sendiri, prioritas pertama manusia adalah memaksimalkan utilitas yang diharapkan dari pilihan mereka (juga dikenal sebagai maksimalisasi utilitas). Dengan kata lain, mereka membuat pilihan yang memiliki konsekuensi paling berguna dalam hidup mereka sendiri. Kepentingan pribadi adalah faktor terpenting kedua. Setiap kali pilihan yang membingungkan muncul, seseorang mungkin akan memilih tindakan yang sesuai dengan tujuan mereka. Oleh karena itu, secara alami, ini menjelaskan tindakan yang mendukung perolehan keuntungan pribadi.

Kepentingan pribadi adalah apa yang dilakukan peserta untuk menguntungkan diri sendiri. Dalam sistem seleksi JPTP, kepentingan pribadi merupakan pemikiran rasional dari para peserta untuk membuat keputusan (ikut atau tidak) dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat yang akan diperoleh dari pilihan tersebut. Jika, menurut peserta seleksi, antara biaya dan manfaat yang dikeluarkan sebanding atau lebih besar manfaat yang akan diperoleh, maka diputuskan untuk mengikuti seleksi JPTP. Sebaliknya, jika biaya yang dikeluarkan relatif besar dan manfaat yang akan diperoleh lebih kecil, maka ada

kemungkinan, peserta memutuskan tidak mengikuti seleksi JPTP. Ini adalah rasionalitas yang didasarkan oleh kepentingan pribadi peserta seleksi. Hal ini selaras dengan pemikiran Downs (1957) yang mengembangkan teori pilihan rasional untuk menjelaskan bagaimana orang menggunakan pemikiran rasionalnya untuk membuat keputusan dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat dari pilihannya.

Downs (1957) mengembangkan teori pilihan rasional untuk menjelaskan bagaimana individu berpartisipasi dalam politik (pengambilan keputusan). Teori pilihan rasional banyak digunakan oleh para ilmuwan ekonomi, sosiologi dan politik untuk menggambarkan gagasan bahwa semua orang menggunakan pemikiran rasional sebelum mengambil keputusan. Asumsinya bahwa peserta seleksi akan bertindak sesuai dengan kepentingannya sendiri, dan bahwa peserta seleksi mempertimbangkan biaya dan keuntungan dari pilihan mereka yang berbeda. Pejabat terpilih, atau ASN yang mengikuti seleksi JPTP, menggunakan kepentingan pribadi mereka untuk membuat keputusan guna mendapatkan hasil yang diinginkan.

Teori yang masuk akal dan berakar pada sifat manusia mengubah perilaku pemilih secara signifikan, dan perubahan yang paling nyata terjadi

selama masa kesulitan ekonomi. Sebagai contoh, Downs (1957) menyimpulkan bahwa pemilih berpendapatan tinggi 'memilih partai yang mereka yakini akan menghasilkan pendapatan publik tertinggi dari tindakan pemerintah', menggunakan teori pilihan rasional untuk tarif yang menggambarkan pendapatan masyarakat sebagai pembenaran untuk pajak preferensial. Riset Downs (1957) menyediakan kerangka kerja untuk menganalisis prioritas tarif pajak dalam kerangka pilihan rasional. Dia berpendapat bahwa individu memberikan suara ketika itu adalah kepentingan wajar mereka untuk melakukannya.

Downs memodelkan fungsi utilitas ini sebagai $B + D > C$. di mana B adalah perolehan pemilih dari kemenangan, D adalah kepuasan yang diperoleh dari pemungutan suara, dan C adalah biaya pemungutan suara. Dari sini dapat disimpulkan bahwa masing-masing partai sedang menggeser pandangan kebijakannya ke arah yang lebih sentral untuk memaksimalkan jumlah pemilih yang didukung. Dari kerangka yang sangat sederhana ini, penyesuaian yang lebih kompleks dapat dilakukan untuk menjelaskan keberhasilan politisi sebagai hasil dari kemampuan atau kegagalan mereka untuk memenuhi fungsi utilitas pemilih individu.

Pengambilan keputusan semacam ini seolah dirangsang oleh kepentingan ekonomi dalam kerangka pilihan rasional. Seorang aktor yang rasional akan bernalar bahwa biaya untuk mengikuti seleksi JPTP akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar, maka akan diputuskan untuk mengikuti proses seleksi. Jika, keuntungan atau peluangnya kecil, sedangkan biaya yang harus dikeluarkan lebih besar, maka ada kemungkinan untuk tidak mengikuti seleksi. Namun tidak semua orang memiliki rasionalitas semacam itu, ada juga diantaranya yang mengikuti seleksi karena pertimbangan coba-coba dan ingin mendapatkan pengalaman. Ada unsur *'gambling'* atau coba-coba dalam mengikuti seleksi JPTP. Sebagian yang lain memiliki pemikiran, bahwa sudah saatnya untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang diinginkan. Masa karir yang sudah lama juga menjadi pertimbangan mengikuti seleksi JPTP. Hal ini sebagaimana pernyataan salah satu subyek penelitian yang mengatakan:

"Saya sudah menjadi ASN selama 20 tahun. Masa posisi saya di eselon III terus. Saya ingin merubah nasib, karir meningkat. Menduduki jabatn pada eselon II. Posisi eselon II pasti akan berdampak pada fasilitas dan kewenangan yang lebih luas." (Hasil wawancara dengan Pur, di Ranai, 28 Maret 2023)

Rasionalitas semacam ini terdapat orientasi normatif terhadap perebutan posisi melalui seleksi

JPTP, bahwa peserta menganggapnya sebagai hak ASN untuk mendapatkan posisi atau karir yang lebih baik. Rasionalitas semacam ini lebih dekat dengan jenis tindakan 'nilai-rasional' Weber.

2. Tangan Tidak Terlihat Penentu Keputusan

Adam Smith menggunakan 'tangan tidak terlihat' (*invisible hand*) sebagai metafora untuk menggambarkan kekuatan tidak terluksikan yang bekerja pada ekonomi pasar bebas. Smith dan ekonom pilihan rasional lainnya melihat tangan tidak terlihat sebagai hal yang baik, mereka mengaitkannya dengan efek bersih dari tindakan individu. Di bawah prinsip teori pilihan rasional, ketika banyak individu rasional membuat pilihan untuk kepentingan pribadi mereka, masyarakat mendapat manfaat bersama dengan individu tersebut. Dengan kata lain, itu menggerakkan ekonomi pasar bebas atau persaingan. Ini mendefinisikan bagaimana orang dengan motif laba yang kuat beroperasi dalam ekonomi pasar bebas dan pada akhirnya berkontribusi untuk kepentingan terbaik masyarakat.

Pada kasus seleksi JPTP tahun 2021 dan tahun 2022, *invisible hand* itu mewujud dalam keputusan Bupati Natuna yang memutuskan dan melantik orang-orang terdekatnya untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu. Posisi yang dimaksud adalah

JPTP yang idealnya diperebutkan melalui sistem seleksi yang terbuka dan adil. Dalam kenyataannya, ada orang yang tidak ikut seleksi namun pada akhirnya menduduki posisi tertentu, atau orang yang mengikuti seleksi secara normatif, namun justru tidak lolos seleksi. *invisible hand* dalam konteks seleksi JPTP adalah rasionalitas bupati untuk memilih dan memutuskan orang-orang yang dipilih dan diangkat untuk menduduki jabatan tertentu. Keputusan bupati yang tidak banyak diketahui oleh peserta seleksi JPTP, dapat memiliki konotasi positif dan negatif. Konotasi positif, bagi anggota tim sukses, kerabat, atau loyalis bupati. Konotasi negatif, bagi peserta seleksi JPTP yang merasa mendapat perlakuan tidak adil atas keputusan bupati tersebut.

Dalam kajian birokrasi pemerintahan, muncul pertentangan antara keseimbangan kewenangan pembuatan kebijakan antara politisi dan birokrat. Dari sudut pandang teoritis bahwa birokrasi menikmati beberapa derajat keleluasaan atas pembuatan kebijakan melalui implementasi, pembuatan peraturan dan kegiatan penegakan. Birokrat juga berhak memainkan peran sebagai mitra dan kontributor dalam proses perumusan kebijakan publik, meskipun terkadang preferensi kebijakan mereka tidak selalu tumpang tindih dengan preferensi pengawas terpilih mereka (Haruṭā & Radu, 2010). Inilah yang menyebabkan

birokrat dari kalangan pemerintah, sering membuat keputusan yang tidak sesuai dengan harapan umum. Pada seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021, sepiunya peminat seleksi diduga karena seleksi diperkirakan akan berlangsung secara tidak adil. Kecenderungan bupati memilih dan mengangkat orang-orang terdekatnya dan tim suksesnya menduduki posisi JPTP, bukan hanya isu atau rumor, tetapi sebuah kenyataan. Keputusan politik Bupati Natuna, dapat diidentikkan dengan *invisible hand* dalam pasar politik seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna.

Dalam beberapa dekade terakhir, kebijakan publik semakin dipengaruhi oleh pemahaman bahwa 'pasar politik' itu sendiri seringkali dapat digunakan untuk mencapai tujuan regulasi. Misalnya, di bidang rekrutmen dan seleksi jabatan, telah diterima secara luas sebagai cara pengembalian biaya politik yang dikeluarkan oleh kepala daerah saat mengikuti Pilkada. Pendekatan berbasis pasar politik tersebut adalah regulasi oleh *invisible hand*, berlawanan dengan tangan yang sangat terlihat dari regulasi dan penegakkan langsung pemerintah. Pendekatan *invisible hand* terhadap regulasi bertujuan untuk menyelaraskan insentif pelaku pasar politik dengan tujuan regulator, sehingga memanfaatkan kekuatan yang sama yang memungkinkan pasar bekerja dengan sangat efisien. Menurut Bernanke (2007), di dalam

sistem seleksi, pendekatan ini seringkali berupa penciptaan insentif bagi pelaku pasar politik untuk memantau dan mengendalikan perilaku pengambilan risiko yaitu, menerapkan disiplin pasar, sehingga mengurangi kebutuhan akan pengawasan langsung oleh pemerintah.

"Dulu tahun 2018, waktu saya asisten, saya pernah dijanjikan di tempat basah yaitu menjadi kepala dinas pendapatan daerah, tapi waktu pelantikannya ditunda-tunda, banyak tim sukses yang tau, sehingga mereka melobi bupati agar orang lain yang dilantik pada jabatan itu, bupati pun 'masuk angen' sehingga janji kepada saya 'abus' dibatalkan, dan kejadian seperti ini sering terjadi, bahkan sampai saat ini, maka banyak yang kecewa,". (Hasil wawancara dengan JI, di Stand Bazar DKPP Kab.Natuna, 4 April 2023).

'Masok angen' berasal dari kata masuk angin. Dalam dunia birokrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna, istilah *masuk angen* menggambarkan sebuah kondisi dimana janji pemangku kebijakan (bupati) kepada seseorang yang dibatalkan secara sepihak. Menurut JI, pensiunan ASN (jabatan terakhir asisten bidang ekonomi dan pembangunan), ada beberapa calon pejabat yang dijanjikan oleh bupati untuk menduduki jabatan tertentu tiba-tiba dibatalkan. Pembatalan tersebut biasanya terjadi apabila janji bupati itu terlanjur diketahui oleh oknum tertentu yang mempunyai andil/pengaruh terhadap bupati.

Baik itu cukong politik, kerabat bupati, tim sukses Pilkada, maupun pemuka masyarakat tertentu.

Kasus *masuk angen* yang lain adalah ketika Spd (Sekretaris Kecamatan Subi) akan dilantik menjadi Camat Subi tahun 2019. Spd sudah digladi bersih (gladi resik) untuk dilantik sebagai Camat, tiba-tiba malam hari (sebelum pelantikan) mendapat telpon dari kepala BKPSDM (EY, kepala BKD waktu itu). Saat itu EY mengabarkan supaya Spd agar menggunakan pakaian safari lengkap (PSL) warna gelap (dibatalkan menggunakan PDU Camat warna putih). Ternyata esok paginya Spd dilantik sebagai Sekretaris Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Natuna (bukan sebagai Camat di Kecamatan Subi). Pembatalan setelah gladi ini terjadi karena anggota DPRD Natuna (ZI) merasa keberatan dan beliau menghadap Bupati Natuna untuk digantikan orang lain. Akhirnya yang dilantik sebagai Camat Subi adalah Sy (mantan Camat Bunguran Selatan). Isu yang berkembang bahwa ZI (fraksi PDIP) memiliki dendam kepada Spd, karena tahun 2018 Sekretaris Kecamatan Subi itu menolak putri dari ZI untuk menjadi tenaga honorer di Kantor Camat Subi.

Janji-janji politik para kandidat/calon pasangan bupati ini, biasanya disampaikan secara pribadi bahkan kadang-kadang secara terbuka di hadapan masyarakat luas ketika kampanye.

Kemudian hari setelah terpilih menjadi bupati, maka janji-janji itu menjadi batal karena masing-masing tim sukses, cukong dan kolega, sanak famili, berebut untuk mempromosikan orang-orangnya kepada bupati. Maka tidak jarang timbul tawar menawar (pertukaran sosial) sebelum acara pelantikan.

“Saya sendiri tahun 2019, empat kali dijanjikan akan dilantik sebagai pejabat eselon II. Di hadapan masyarakat luas di lapangan bola Desa Sedanau Timur, calon bupati yang sedang berkampanye menyebutkan akan melantik saya sebagai kepala dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa (DPMPD), karena selaku Camat Bunguran Barat waktu itu, saya dinilai dekat dan aktif membina desa-desa. Tidak lama berselang di gedung pertemuan Desa Binjai, calon bupati menyebutkan bahwa setelah terpilih nanti akan melantik saya sebagai kepala dinas pendidikan dan kebudayaan, karena saya dinilai giat membina budaya daerah di sekolah-sekolah. Beberapa hari kemudian, ketika kampanye di Desa Gunung Putri Kecamatan Batubi, di hadapan warga peserta kampanye calon bupati menyebutkan akan melantik saya sebagai kepala Bapeda dan keesokan harinya di hadapan masyarakat Kelurahan Sedanau, calon bupati menyebutkan, “Saya memahami sepek terjang Camat kalian dalam mengatasi masalah sampah di sini, maka sebagai penghargaannya setelah saya terpilih nanti, Camat kalian ini akan saya lantik sebagai kepala dinas lingkungan hidup, setuju...?”.

Kenyataannya setelah terpilih menjadi bupati, janji tinggal janji tidak pernah terwujud”, (Hasil wawancara dengan SHD, di Ranai, 22 Maret 2023).

4.5. Motif Tindakan Rasional

Weber mengkategorikan rasionalitas berdasarkan tindakan menjadi empat jenis yang berbeda, yaitu rasionalitas instrumental/purposif, rasionalitas berorientasi pada nilai, rasionalitas afektif, dan rasionalitas tradisional. Tindakan rasional instrumental/purposif dikaitkan dengan harapan tentang perilaku manusia atau hal-hal yang ada di sekitarnya (Morrison, 1995). Harapan perilaku adalah cara yang digunakan aktor tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Tujuan dicapai secara rasional dan mengikuti langkah-langkah yang diperhitungkan dengan baik.

Berikut ini penjelasan tindakan sosial peserta seleksi JPTP berdasarkan motifnya. Dalam perspektif Weberian, motif tindakan rasional, yaitu tindakan tradisional, tindakan afektif, rasional instrumental dan rasionalitas nilai. Tindakan tradisional dan afektif termasuk tindakan sosial non-rasional, sedangkan tindakan nilai dan tindakan instrumental termasuk tindakan sosial rasional.

1. Tindakan Rasional Tradisional

Tindakan tradisional merupakan tindakan yang memunculkan tindakan-tindakan yang sudah mengakar, turun-menurun, dan telah menjadi kebiasaan. Contohnya 'Saya melakukan ini karena saya selalu melakukannya'. 'Mencoba mendekati bupati agar mendapatkan jabatan, adalah hal yang wajar'. Tindakan tradisional terjadi ketika sarana dan tujuan tindakan ditentukan oleh tradisi dan kebiasaan. Misalnya, banyak yang disebut komunitas atau masyarakat tradisional memiliki ritus atau tradisi suksesi yang sangat kuat untuk pemimpin. Organisasi birokrasi pemerintahan juga memiliki tradisi dalam rekrutmen dan seleksi. Tradisi yang sulit dihilangkan, diantaranya; suap, pemberian gratifikasi, dan nepotisme. Hal yang krusial dari tindakan ini adalah bahwa tujuan tindakan diterima begitu saja dan dianggap wajar oleh para peserta seleksi JPTP, karena mereka tidak dapat memahami kemungkinan tujuan alternatif. Tindakan ini dipandu oleh kepercayaan dan kebiasaan lama yang menjadi kebiasaan atau sifat kedua. 'Tiap pergantian bupati, maka orang-orang yang menduduki jabatan strategis, baik eselon II maupun eselon III adalah orang-orang bupati atau tim suksesnya'. Pemikiran semacam ini sudah menjadi kewajaran dalam birokrasi pemerintah. Bukan hanya di daerah, tetapi juga di tingkat pusat.

Rasionalitas tradisional adalah tindakan sosial yang ditentukan oleh norma atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat tertentu (Farganis, 2008). Tindakan manusia dikendalikan oleh apa yang telah dipelajarinya dari waktu ke waktu, dan dia bertindak dengan cara tertentu bukan karena dia memilihnya, tetapi karena dia berpikir bahwa itulah yang diharapkan untuk dilakukan. Klasifikasinya didasarkan pada jenis orientasi perilaku yang paling dominan dan interperetasinya.

Tindakan tradisional mengacu pada tindakan sosial yang dilakukan karena terbiasa melakukannya di masa lalu. Ini adalah tindakan yang dilakukan karena tradisi, karena selalu dilakukan dalam kondisi atau situasi seperti itu. Misalnya, mendekati Pansel, bupati, anggota dewan untuk mendapatkan preferensi dalam mengikuti seleksi JPTP. Tindakan tersebut dianggap 'lumrah' dalam memperebutkan posisi di pemerintahan daerah. Dalam seleksi JPTP, ditemukan beberapa istilah yang dianggap sebagai hasil dari tindakan tradisional, yaitu 'lelang jabatan' dan 'jual beli jabatan'.

Lelang jabatan (*job tender*) dan promosi jabatan publik secara terbuka yakni suatu metode mekanisme yang dijalankan dalam mengimplementasikan pengangkatan ASN dalam suatu jabatan struktural yang dijalankan menurut

prinsip profesionalisme. Tujuannya yakni untuk memilih aparatur yang mempunyai kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga bisa mengerjakan tugas yang lebih tepat sasaran dan efisien. Lelang jabatan sebagai katalis terciptanya *good governance* di dalam pemerintahan yang nantinya sanggup memperkecil potensi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Mekanisme lelang jabatan dijalankan secara transparan dan selektif. Transparan sebab dikerjakan secara terbuka dan tiap-tiap orang yang mempunyai persyaratan administratif berupa tingkat kepangkatan dan kategori, dibolehkan mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan yang tersedia. Dikatakan selektif sebab pelaksanaan prosesnya dijalankan lewat uji kompetensi maupun *fit and proper test*.

Lelang jabatan sendiri sudah dikenalkan dan dipraktikkan di negara-negara maju, dengan istilah yang berbeda-beda. Tujuannya adalah untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu. Dengan adanya lelang jabatan, mampu memperkecil terjadinya KKN. Hal ini karena lelang jabatan dilakukan secara transparan. Mekanisme lelang jabatan mampu mencegah terjadinya politisasi birokrasi, atau sikap pemimpin yang memilih pejabat berdasarkan kesubjektifan dalam memilih.

Dalam sistem hukum Indonesia, lelang jabatan belum ada aturannya. Meski belum ada aturannya, secara hukum pejabat di Indonesia (termasuk bupati) diberi hak untuk memegang asas *fress ermessen*. Asas ini memberi kebebasan bagi penguasa untuk bertindak selama tidak menyalahi aturan dan tidak melampaui batas kewenangan serta tidak menyalahgunakan kewenangan. Dalam konteks ini, lelang jabatan merupakan suatu kebijakan dan kebijaksanaan yang melekat pada pejabat untuk melakukannya selama tidak menyalahi hukum yang ada dan tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia (Priyanti, 2017; Sari, 2015) dan lelang jabatan sebagai sebuah inovasi dalam penempatan jabatan ASN (Taufik, 2020).

Praktik lelang jabatan yang diselenggarakan baik di instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, diawali oleh komitmen pimpinan tertinggi untuk menciptakan persaingan yang sehat di antara para pegawai, menghapus unsur *like* dan *dislike*, dan meningkatkan kinerja instansi. Pelaksanaan lelang pada umumnya mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam Surat Edaran MenPAN RB. Nomor: 16 Tahun 2012. Beberapa penyesuaian dilakukan akibat berbagai keterbatasan, antara lain karena keterbatasan pengetahuan pemerintah daerah yang bersangkutan terhadap prosedur lelang jabatan,

perbedaan karakteristik penugasan menyebabkan jenis, metode seleksi, dan metode penilaian pada setiap pemerintah daerah dan instansi berbeda, dan tidak terdapat metode penilaian yang baik. Misalnya, sistem gugur hanya berlaku saat penilaian pemenuhan syarat administrasi, sedangkan metode penilaian pada tahapan seleksi berikutnya tergantung kebijakan masing-masing pemerintah daerah.

Pelaksanaan lelang jabatan dapat dikatakan berhasil jika dalam pelaksanaannya didukung adanya komitmen pimpinan dan juga dukungan infrastruktur pengelolaan SDM yang memadai. Disamping itu, dari beberapa instansi yang menerapkan lelang jabatan mengemukakan adanya beberapa faktor yang dapat menghambat keberhasilan pelaksanaan lelang jabatan yaitu, adanya resistensi dari jajaran pimpinan; faktor kearifan lokal, antara lain: pendapat yang menyatakan bahwa jabatan adalah amanat, sehingga tidak layak untuk diminta; masyarakat tidak terbiasa untuk 'pamer'. Lelang jabatan dianggap ajang untuk pamer kompetensi, pamer keahlian, pamer prestasi dan pamer kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul; kearifan lokal tersebut menyebabkan pegawai-pegawai terbaik belum tentu ikut serta dalam lelang jabatan.

Lelang jabatan membutuhkan biaya yang tidak sedikit yang digunakan untuk membiayai honorarium Pansel terutama yang berasal luar instansi, biaya seleksi untuk membiayai seleksi psikometri, *assesment test*, dan wawancara, serta biaya akomodasi untuk mengumpulkan peserta pada suatu tempat tertentu agar setiap peserta memiliki tingkat stres yang sama. Munculnya potensi petualang jabatan yang dilakukan oleh pegawai dimana seorang pegawai selalu ikut setiap ada proses lelang jabatan untuk mendapatkan posisi yang paling menguntungkan bagi pegawai yang bersangkutan.

Pegawai yang setuju penerapan lelang jabatan beralasan bahwa lelang jabatan akan menciptakan iklim kompetisi yang sehat, obyektif, transparan, dan bebas intervensi serta mendapatkan pejabat yang memiliki kualifikasi terbaik, kompeten, profesional, berintegritas, penuh inovasi dan memiliki wawasan luas. Sedangkan pihak yang tidak setuju berpendapat bahwa lelang jabatan tidak dapat diterapkan karena dinas dan badan di Pemerintah Kabupaten Natuna memiliki tugas yang spesifik sehingga membutuhkan pimpinan yang independen, kompeten, memiliki keahlian tertentu dan pengalaman yang cukup.

Praktik jual beli jabatan di Indonesia menjadi salah satu jenis korupsi berupa suap yang sering

terjadi terutama pada sistem pemerintahan daerah. Beberapa penyebab terjadinya praktik suap dalam jual beli jabatan adalah sebagai berikut: intervensi politik dalam birokrasi, kelemahan kinerja birokrasi, biaya Pilkada dan lemahnya pengawasan di daerah, minimnya laporan atas dugaan praktik jual beli jabatan, dan ketidakselarasan antara harapan ASN dengan kompetensi kinerja.

2. Tindakan Rasional Afektif

Tindakan afektif memadukan sarana dan tujuan bersama sehingga tindakan menjadi emosional dan impulsif. Tindakan seperti itu adalah antitesis dari rasionalitas karena aktor yang bersangkutan tidak dapat membuat penilaian yang tenang dan tidak memihak tentang hubungan antara tujuan tindakan dan sarana yang dianggap ada untuk melayani tujuan tersebut. Sebaliknya sarana itu sendiri secara emosional memuaskan dan menjadi tujuan dalam diri mereka sendiri.

Tindakan semacam ini dihasilkan dari keadaan pikiran emosional aktor. Jika salah satu ASN yang tidak lolos seleksi JPTP, kemudian muncul rasa kecewa dan benci pada bupati atau muncul rasa ketidakpuasan peserta seleksi, karena ada dugaan Pansel melakukan tindakan diskriminasi. Dalam contoh ini, tindakan didefinisikan bukan dengan mengacu pada tujuan

atau sistem nilai, tetapi dengan reaksi emosional dari seorang aktor yang ditempatkan dalam serangkaian keadaan tertentu.

Tindakan rasional afektif merupakan tindakan yang ditentukan pada kondisi dan orientasi emosional. Tindakan ini menyadarkan pada suatu pertimbangan manusia ketika menanggapi eksternalnya dan menanggapi orang-orang lain disekitarnya untuk memenuhi kebutuhan. Tipe afektual merupakan sumbangan penting dalam memahami jenis dan kompleksitas empati manusia yang dirasakan sulit, jika lebih tanggap terhadap reaksi emosional seperti sifat kepedulian, marah, ambisi, iri dan contoh lain adalah 'Apa boleh buat saya lakukan?'

Tindakan afektif (emosional) adalah salah satu dari empat jenis utama tindakan sosial, seperti yang didefinisikan oleh Weber (1978). Berbeda dengan tindakan sosial lainnya, tindakan afektif merupakan tindakan yang terjadi sebagai akibat dari keadaan perasaan seseorang, terkadang terlepas dari konsekuensi yang mengikutinya. Tindakan tersebut merupakan hasil dari keadaan perasaan individu, tindakan kecewa, benci, senang, terkadang digambarkan sebagai tidak rasional dan reaktif.

Tindakan semacam ini dihasilkan dari keadaan pikiran emosional aktor. Jika seorang

peserta seleksi JPTP, melihat adanya ketidakadilan, kecurangan, atau diskriminasi, dia mungkin sangat kesal sehingga mengumpat atau menyampaikan pesan dengan kata-kata kotor dan penuh emosi. Dalam contoh ini, tindakan didefinisikan bukan dengan mengacu pada tujuan atau sistem nilai, tetapi dengan reaksi emosional dari seorang aktor yang ditempatkan dalam serangkaian keadaan tertentu. Rasionalitas afektif adalah tindakan rasional yang ditentukan oleh orientasi afektif, perasaan atau emosi aktor. Rasionalitas afektif berada pada posisi tengah dari apa yang dapat dianggap sebagai rasionalitas yang berorientasi pada makna.

3. Tindakan Rasional Instrumental

Tindakan rasional instrumental merupakan tindakan yang ditujukan pada pencapaian tujuan-tujuan secara rasional diperhitungkan oleh faktor yang bersangkutan. Dalam domain tindakan rasional instrumental adalah mungkin untuk membandingkan derajat rasionalitas yang ditunjukkan oleh berbagai individu. Tindakan rasional instrumental, diasumsikan bahwa semua individu ingin memaksimalkan pendapatannya. Tujuan ini tetap dan juga merupakan sarana untuk tujuan lain misalnya, jika terpilih menjadi kepala dinas/badan, akan mendapatkan fasilitas

kendaraan, tunjangan struktural, mendapatkan perlakuan berbeda, dan sebagainya.

Menurut Weber, tindakan tidak dapat bermakna kecuali berorientasi pada tujuan. Tindakan rasional dalam kaitannya dengan tujuan secara kasar sesuai dengan tindakan logis. Secara umum, rasionalitas peserta seleksi JPTP untuk mengikuti seleksi adalah untuk mendapatkan posisi atau jabatan tertinggi pada dinas, badan, sekretariat dewan atau sekretariat daerah. Tujuan inilah yang mendorong mereka untuk mengikuti seleksi JPTP. Untuk meraih posisi atau jabatan tersebut, para peserta seleksi JPTP memahami tujuannya dengan jelas dan menggabungkan cara-cara untuk mencapainya. Tindakan ini mungkin bijaksana secara rasional jika didasarkan pada alasan logis atau ilmiah. Tindakan ini memerlukan pluralitas sarana dan tujuan yang rumit. Tujuan tindakan (misalnya tujuan, nilai, dll) diambil sebagai sarana untuk memenuhi tujuan lain, atau diperlakukan seolah-olah ditetapkan secara konkret. Dengan cara ini tindakan menjadi murni instrumental.

Sebagai contoh, jika ada dua peserta seleksi yang mencoba memaksimalkan upayanya agar memperoleh posisi atau jabatan yang diinginkannya. Satu peserta ada yang berbekal pengalaman, masa karir, dan kompetensi yang

dimilikinya. Sedangkan peserta lainnya, memaksimalkan kedekatan hubungan dengan salah satu Pansel, memanfaatkan kedekatan dengan bupati, dan mencoba untuk melakukan suap agar keinginannya dapat tercapai. Dalam kedua contoh tersebut, ditemukan bahwa satu orang menggunakan cara yang jauh lebih efektif untuk mencapai tujuan ini daripada yang lain. Tindakan semacam ini bisa saja didasari bahwa 'tindakan ini paling efisien untuk mencapai tujuan dan melakukannya'.

Sebagai contoh, Ast (54 tahun) dan ingin menjadi Asisten Hukum dan Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna, namun dia sadar bahwa dia harus mengikuti seleksi yang ketat untuk dapat meraih posisi yang diinginkan dan mempelajari materi tes. Seleksi JPTP ini membuat Ast belajar setiap hari agar lolos seleksi dan mendapat posisi yang diinginkan. Upaya Ast ini, dapat dipahami sebagai keinginan Ast untuk mencapai tujuannya dan apa yang harus dia lakukan untuk mencapainya. Ast kemudian menerapkan tindakan sosial instrumental karena setiap langkah yang diambil untuk mencapai tujuannya akan membawa konsekuensi positif atau negatif tergantung bagaimana ia menjalani proses tersebut, dalam hal ini prosesnya adalah disiplin, loyal, dan belajar.

4. Tindakan Rasional Nilai

Tindakan itu rasional dalam kaitannya dengan nilai tertentu. Tindakan ini terjadi ketika individu menggunakan rasionalitasnya, yaitu cara yang efektif untuk mencapai tujuan atau tujuan akhir yang didefinisikan dalam makna subyektif. Menurut Weber, ketika individu menghargai rasional, mereka membuat komitmen untuk tujuan subyektif tertentu dan mengadopsi cara yang efektif dalam mencapai tujuan tersebut. Di sini, cara yang dipilih untuk efisiensinya tetapi tujuan ditentukan oleh nilai. Misalnya, seorang ASN di pemerintah daerah mendedikasikan hidupnya untuk kepentingan masyarakat, untuk kesejahteraan rakyat, dan untuk kemakmuran anak buahnya. Perbuatannya tidak diarahkan untuk mencapai tujuan material tertentu seperti kekayaan. Melainkan demi nilai-nilai tertentu seperti kehormatan dan loyalitas.

Tindakan rasionalitas nilai merupakan tindakan rasional berdasarkan nilai untuk alasan dan tujuan yang berkaitan dengan nilai yang diyakini secara personal tanpa memperhitungkan prospek yang berkaitan dengan berhasil dan gagalnya tindakan tersebut. Dalam tipe ini peserta seleksi JPTP memiliki kendali lebih dalam menanggulangi tujuan akhir dan nilai-nilai yang merupakan tujuan satu-satunya harus dicapai.

Rasionalitas nilai peserta seleksi JPTP, sebagaimana pernyataan subjek penelitian berikut ini.

“Untuk mendapatkan jabatan yang saya inginkan, yakni staf ahli bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat. Karena jabatan tersebut sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Saya pernah menjadi camat dan menjadi administrator atau Kepala Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna sehingga saya merasa cocok untuk melamar jabatan staf ahli tersebut (Hasil wawancara dengan Ahm, di Ranai, 09 Maret 2023).

“Ingin menjadi Asisten Hukum dan Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna dan ingin meningkatkan karier sebagai pejabat tinggi pratama. Karena waktu ikut seleksi saya kan Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna, tentu jenjang karier yang tepat adalah asisten hukum dan tata pemerintahan. Nilai-nilai seorang ASN-lah yang mendorong saya untuk mengikuti seleksi. Nilai-nilai tersebut adalah ANEKA, yaitu akuntabel, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu dan anti korupsi”, (Hasil wawancara dengan Ast, di Ranai 22 Maret 2023).

“Ikut seleksi JPTP karena ingin jadi kepala dinas. Sudah saya niatkan untuk dapat jabatan eselon II, karena saya sudah kelamaan jadi eselon III. Posisi yang saya inginkan sangat terkait dengan posisi saya sebagai Sekretaris Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Natuna, maka saya melamar menjadi kepala dinas

ditempat yang sama”, (Hasil wawancara dengan Erw, di Ranai 24 Maret 2023).

“Tujuan saya ikut seleksi JPTP adalah untuk dapat jabatan eselon II menjelang pensiun. Selain itu, saya ikut seleksi karena awalnya disarankan oleh bupati supaya saya ikut. Waktu itu saya Kepala Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna yang punya kaitan langsung dengan tugas asisten perekonomian dan sumber daya alam yang saya lamar. Sebagai PNS tentu saya menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, profesionalisme, jujur, akuntabel. Dan ini sudah menjadi kewajiban dan nilai dasar bagi kita. Sayangnya, hasilnya sangat bertolak belakang. Meleset dari harapan saya. Padahal saya ikut atas saran bupati, ternyata saran tersebut hanya basa-basi saja”, (Hasil wawancara dengan FF, di Ranai 28 Maret 2023).

“Tujuan saya mengikuti seleksi JPTP adalah untuk merubah nasib, masa selamanya jadi eselon III. Ingin dapat eselon II, tentunya berkaitan dengan peningkatan berbagai hal. Dapat tunjangan lebih, fasilitas juga ada, sering berangkat. Saya memilih jabatan sebagai kepala dinas yang mengurus perempuan. Terkaitlah, saya kan perempuan wajar lah kalau memilih jadi kepala dinas yang menangani masalah perempuan. Sebenarnya saya minat pada jabatan yang lain, tapi berkali-kali ikut seleksi tidak berhasil. Mungkin kurang sumber dananya”, (Hasil wawancara dengan Pur, di Ranai 28 Maret 2023).

Rasionalitas berorientasi nilai melibatkan tindakan yang dilakukan oleh aktor yang tunduk pada alasan intrinsik yang mungkin termasuk sistem nilai etis, religius, dan estetika. Tindakan, tidak dinilai apakah mereka akan mengarah pada kesuksesan atau kegagalan. Hal ini bertentangan dengan pandangan filosofis yang menganggap sarana dalam membenarkan tujuan dan sebaliknya.

Tidak ada tipe tunggal yang dapat digunakan untuk memahami tindakan individu di lingkungannya; sebaliknya, integrasi berbagai jenis rasionalitas adalah hal yang umum di antara manusia (Ritzer & Goodman, 2003). Jenis rasionalitas instrumental dan berorientasi pada nilai adalah yang paling umum dan dapat diandalkan dalam interpretasi tindakan sosial. Rasionalitas afektif dan tradisional dianggap sebagai rincian dari dua yang pertama.

Klasifikasi Weber tentang jenis tindakan sosial dan rasionalitas dianggap memiliki beberapa kekuatan sekaligus kelemahan. Sisi positifnya, jenis rasionalitas yang diusulkan memberikan cara yang mudah untuk menafsirkan perilaku dan tidak mendiskriminasi beberapa perilaku berdasarkan ketidakrasionalannya. Untuk menafsirkan perilaku tergantung pada kriteria yang digunakan. Suatu tindakan sosial tertentu mungkin tidak memenuhi interpretasi purposif tetapi dapat dijelaskan dengan

menggunakan jenis lain, misalnya tipe yang berorientasi pada kepercayaan atau tipe afektif. Sebaliknya, tindakan-tindakan yang dasarnya tradisional mungkin tidak dapat dijelaskan dengan rasionalitas tujuan.

Beberapa kritik yang ditujukan pada pemikiran Weber, diantaranya berasal dari sudut pandang Habermasian, yang menganggap pendekatan ini kurang mempertimbangkan konteks sosial (Pampel, 2007). Pandangan ini dianggap meremehkan potensi kekuatan sosial sejauh menyangkut transformasi norma dan tradisi yang ada. Para pendukung feminis telah mengkritik gagasan Weber untuk mempertahankan dominasi laki-laki sebagai salah arah (Morrison, 1995). Gagasan ini terutama seperti yang ditentukan oleh jenis rasionalitas instrumental dan tradisional. Dari tradisi kuno, sebagian besar tindakan sosial dibentuk berdasarkan nilai dan kekuatan maskulin.

Dari perspektif Weber, hal ini harus selalu dipertimbangkan dalam interpretasi tindakan sosial. Etzioni menggunakan perspektif Weber untuk interpretasi perilaku manusia untuk membangun kembali pemahaman tentang tindakan sosial (Morrison, 1995). Etzioni berpendapat bahwa rasionalitas purposif dikendalikan oleh pertimbangan norma-norma yang ada. Norma ini

mengatur bagaimana seharusnya manusia bertindak. Etzioni juga menunjukkan bahwa rasionalitas afektif memainkan peran sentral dalam membantu orang bersosialisasi satu sama lain. Etzioni menekankan bahwa kedua pertimbangan ini adalah kunci dalam pengembangan model pengambilan keputusan baru yang bertentangan dengan usulan Weber.

4.6. Pilihan Rasional Peserta Perspektif Weber

Weber mengusulkan bahwa tindakan/perilaku manusia dapat dipahami dengan mengeksplorasi bagaimana orang menganggap tindakan mereka dan apa yang mereka kaitkan dengan interaksi, tindakan, dan pengalaman mereka (Pampel, 2007). Untuk memahami berbagai tindakan dan perilaku sosial, Weber merumuskan berbagai jenis rasionalitas yang merupakan cita-cita. Cita-cita tersebut merupakan konstruksi intelektual para sosiolog yang dapat digunakan dalam menggali fakta sejarah. Konsep rasionalisasi dan rasionalitasnya telah mempengaruhi seluruh disiplin ilmu sosiologi.

Selain empat jenis rasionalitas berdasarkan tindakan sosial, Weber juga mengajukan empat jenis rasionalitas lainnya, yaitu: rasionalitas teoritis, praktis, formal, dan substantif. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa Weber lebih mementingkan rasionalitas formal yang sebagian besar berfokus dan

berkontribusi pada pemahaman perkembangan sejarah. Proses ini mengarah pada rasionalisasi yang membantu transformasi dunia Barat (Pampel, 2007). Weber melihat rasionalisasi adalah kekuatan pendorong dari semua perubahan, termasuk perubahan dalam organisasi pemerintahan atau birokrasi dalam masyarakat. Jenis rasionalitas menurut Weber diklasifikasikan menjadi empat jenis yaitu:

1. Rasionalitas Teoritis

Rasionalitas teoritis melibatkan upaya kognitif untuk menguasai realitas melalui konsep yang semakin abstrak daripada melalui tindakan. Ini melibatkan proses kognitif abstrak seperti deduksi logis, induksi, atribusi kausalitas, dan sejenisnya. Jenis rasionalitas ini dicapai pada awal sejarah oleh para ahli sihir dan pendeta ritual dan kemudian oleh para filsuf, hakim, dan ilmuwan. Tidak seperti rasionalitas praktis, rasionalitas teoritis mengarahkan aktor untuk melampaui realitas sehari-hari dalam upaya memahami dunia sebagai kosmos yang bermakna. Seperti rasionalitas praktis, ia bersifat trans-peradaban dan trans-sejarah. Pengaruh rasionalitas intelektual pada tindakan terbatas. Karena melibatkan proses kognitif, tidak perlu mempengaruhi tindakan yang diambil, dan berpotensi memperkenalkan pola tindakan baru hanya secara tidak langsung.

Rasionalitas substantif (seperti rasionalitas praktis tetapi bukan rasionalitas teoritis) secara langsung mengatur tindakan ke dalam pola melalui kelompok nilai.

2. Rasionalitas Praktis

Rasionalitas praktis, yang didefinisikan oleh Kalberg (1980) sebagai 'setiap cara hidup yang memandang dan menilai aktivitas duniawi dalam hubungannya dengan kepentingan individu yang murni pragmatis dan egoistis'. Orang yang mempraktikkan rasionalitas praktis menerima kenyataan yang diberikan dan hanya menghitung cara yang paling tepat untuk menghadapi kesulitan yang mereka hadirkan. Jenis rasionalitas ini bertentangan dengan segala sesuatu yang mengancam melampaui rutinitas sehari-hari. Ini membuat orang tidak mempercayai semua nilai yang tidak praktis, baik agama atau utopis sekuler, serta rasionalitas teoritis para intelektual, jenis rasionalitas yang sekarang kita tuju.

3. Rasionalitas Formal

Pilihan rasional formal, yang melibatkan perhitungan cara berakhir, dengan mengacu pada aturan, hukum, dan peraturan yang diterapkan secara universal. Dalam seleksi JPTP, rasionalitas

formal ini dapat berwujud berbagai aturan tentang proses seleksi JPTP yang mengikuti peraturan perundang-undangan tentang ASN dan seleksi JPTP. Dalam konteks ini, hukum formalistik dan administrasi birokrasi adalah bentuk yang diobyektifikasi, dilembagakan, supra-individual. Di setiap bidang, rasionalitas diwujudkan dalam struktur sosial dan menghadapkan individu sebagai sesuatu yang berada di luar diri mereka. Weber membuat ini cukup jelas dalam kasus khusus rasionalisasi birokrasi. Meskipun semua jenis rasionalitas lainnya bersifat lintas peradaban dan melampaui zaman, rasionalitas formal hanya muncul di dunia Barat dengan datangnya industrialisasi. Aturan, hukum, dan peraturan yang diterapkan secara universal yang mencirikan rasionalitas formal di dunia Barat ditemukan khususnya di lembaga ekonomi, hukum, dan ilmiah, serta dalam bentuk dominasi birokrasi. Pada akhirnya, rasionalitas formal yang pada awalnya muncul di dunia Barat, kini hampir ditemukan di belahan bumi yang lainnya. Rasionalitas formal dalam sistem birokrasi pemerintahan daerah, merupakan salah satu contoh yang menonjol dalam konteks ini.

Menurut Ritzer (2005) rasionalitas formal dapat didefinisikan dalam 6 (enam) karakteristik dasar. *Pertama*, struktur dan institusi yang secara formal rasional menekankan kalkulasi, atau hal-hal

yang dapat dihitung atau dikuantifikasi. *Kedua*, ada fokus pada efisiensi, pada menemukan cara terbaik untuk mencapai tujuan tertentu. *Ketiga*, ada perhatian besar untuk memastikan prediktabilitas, atau hal-hal beroperasi dengan cara yang sama dari satu waktu atau tempat ke waktu atau tempat yang lain. *Keempat*, sistem rasional formal semakin mengurangi teknologi manusia dan akhirnya menggantikan teknologi manusia dengan teknologi bukan manusia. Teknologi bukan manusia (seperti sistem terkomputerisasi) dipandang lebih dapat diperhitungkan, lebih efisien, dan lebih dapat diprediksi daripada teknologi manusia. *Kelima*, sistem rasional formal berusaha untuk mendapatkan kendali atas serangkaian ketidakpastian, terutama ketidakpastian yang ditimbulkan oleh manusia yang bekerja di dalamnya, atau dilayani olehnya. *Keenam*, sistem rasional cenderung memiliki serangkaian konsekuensi irasional bagi orang-orang yang terlibat di dalamnya dan bagi sistem itu sendiri, serta bagi masyarakat yang lebih luas. Dengan cara ini, rasionalitas formal dipandang sebagai ciri khas masyarakat di dunia Barat oleh Weber.

Weber (1987) mendefinisikan rasionalitas formal sebagai derajat suatu tindakan yang terjadi sebagai hasil dari perhitungan kuantitatif dan tepat. Rasionalitas formal melibatkan perhitungan rasional sarana untuk mencapai tujuan yang

didasarkan pada hukum, aturan dan peraturan yang berlaku secara umum. Rasionalitas formal juga terkait dengan struktur yang mencakup bidang hukum, dan dominasi birokrasi dengan industrialisasi. Suatu tindakan adalah rasional karena memiliki struktur yang konsisten, semua elemennya tertuju pada satu arah, tidak ada yang melawan yang lain. Oleh karena itu, terdapat konsistensi dalam strukturnya, dan hal ini dibantu dengan formalisasi. Formalisasi dapat membuat beberapa kontradiksi terlihat melalui bentuk penyederhanaan mekanis. Jadi, perhitungan formal adalah semacam rasionalisasi yang menitikberatkan pada proses bukan hasil, lebih menekankan pada bagaimana keputusan dibuat daripada bagaimana hasil dicapai. Rasionalitas formal ada dalam struktur skala besar seperti birokrasi, struktur ini beserta peraturan dan hukumnya menentukan sarana untuk mencapai tujuan.

Mengingat perhitungan formal ditentukan oleh aturan, peraturan atau hukum, rasionalitas formal sering mengarah pada keputusan yang tidak memperhatikan kebutuhan dan nilai orang, ini mungkin menyiratkan bahwa rasionalitas substantif tidak diperlukan. Suatu tindakan yang berorientasi pada aturan, peraturan atau undang-undang adalah perhitungan formal yang mengacu pada peraturan yang diberlakukan dan menentang pengambilan keputusan yang mengacu pada nilai-

nilai pribadi. Misalnya, kebutuhan sistem seleksi JPTP rasional formal ditekankan pada aktor yang dapat mengalahkan yang lain bukan karena kebutuhan mereka lebih penting atau mengandung lebih banyak nilai pribadi, tetapi karena mereka memiliki banyak uang. Dalam sistem birokrasi semacam ini, menghasilkan uang adalah perhatian utama daripada masalah kemanusiaan dan kesejahteraan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa, yang menentukan adalah kebutuhan untuk kelangsungan hidup kompetitif dan kondisi pasar tenaga kerja, uang dan komoditas; karenanya pertimbangan-pertimbangan fakta yang tidak etis menentukan perilaku individu dan menempatkan kekuatan impersonal di antara orang-orang yang terlibat. Oleh karena itu, sistem birokrasi adalah sistem yang rasional secara formal, karena perhatian utama suatu organisasi di dalam sistem tersebut adalah untuk menghasilkan keuntungan terus-menerus. 'Pengusaha mengabaikan nilai-nilai dasar manusia pekerja dan mendominasi mereka dengan memperbudaknya dalam sistem ekonomi rasional formal' (Weber, 1975).

Rasionalitas formal mendominasi dunia industri, modern, dan terutama di dunia Barat. Weber meramalkan bahwa rasionalitas formal akan menggantikan rasionalitas jenis lain di dunia Barat. Dia juga berpendapat bahwa rasionalitas substantif akan memudar dan orang-orang akan bergerak

maju menuju rasionalitas formal. Jadi, tindakan orang tidak lagi dipandu oleh nilai-nilai pribadi tetapi hanya mengikuti peraturan, aturan dan hukum (Ritzer, 2005). Rasionalitas formal didefinisikan sebagai derajat suatu tindakan yang terjadi sebagai hasil dari perhitungan kuantitatif dan tepat (Weber, 1987). Rasionalitas formal dalam seleksi JPTP melibatkan perhitungan rasional sarana untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada hukum, aturan dan peraturan yang berlaku secara umum. Rasionalitas formal terkait dengan struktur yang mencakup bidang hukum, ekonomi, ilmiah, dan dominasi birokrasi dengan industrialisasi.

4. Rasionalitas Substantif

Pilihan rasional substantif melibatkan pilihan cara untuk mencapai tujuan dalam konteks sistem nilai. Satu sistem nilai tidak lebih (secara substantif) rasional daripada yang lain. Dengan demikian, jenis rasionalitas ini juga eksis secara trans-peradaban dan trans-historis, dimana pun ada postulat nilai yang konsisten. Rasionalitas substantif memerintahkan tindakan ke dalam pola secara langsung berdasarkan postulat nilai masa lalu, sekarang, atau potensial, alih-alih hanya perhitungan cara untuk mencapai tujuan dan solusi untuk masalah rutin (Weber, 1968).

Tidak seperti rasionalitas formal yang hanya memiliki satu nilai, seperti menghasilkan keuntungan atau memenuhi tugas, rasionalitas substantif berkaitan dengan dalil nilai yang berkonotasi dengan kelompok nilai yang berbeda dalam hal kelengkapan, konten, dan konsistensi internal. Oleh karena itu, rasionalitas substantif merupakan manifestasi dari kapasitas seseorang untuk melakukan tindakan rasional-nilai. Sistem rasional substantif tidak membatasi dirinya untuk murni mengikuti fakta formal dan tidak ambigu atau bertindak sesuai dengan perhitungan rasional yang berorientasi pada tujuan dengan metode teknis, itu menyangkut beberapa kriteria tujuan akhir terlepas dari etika, utilitarian, dan sebagainya. Hal itu mengukur hasil dari tindakan ekonomi, sedangkan secara formal rasional menekankan perhitungan yang benar yang mungkin bertentangan dengan rasionalitas substantif atau nilai.

Rasionalitas substantif mengacu pada kelompok nilai yang memimpin orang dalam kehidupan sehari-hari mereka, khususnya dalam bagaimana mereka memilih cara untuk mencapai tujuan. Rasionalitas substantif melibatkan pilihan cara untuk mencapai tujuan yang dipandu oleh seperangkat nilai-nilai loyalitas pada organisasi birokrasi, tanggung jawab, dan berkomitmen. Misalnya, ketika seseorang ASN merasa sedang

memenuhi kewajiban dan tanggung jawab sebagai ASN, sesungguhnya mereka sedang berusaha merasionalisasi dunia dengan cara yang etis dan konsisten dengan perintah pimpinan dan etika ASN.

Ketika kelompok nilai konsisten dengan dalil nilai tertentu yang disukai aktor, mereka dianggap rasional (Kalberg, 1980). Dalam istilah ekonomi, rasionalitas substantif berlawanan dengan rasionalitas formal. Weber melihat rasionalitas substantif sebagai suatu tindakan yang menekankan pada hasil, suatu tindakan dapat menjadi rasional juga karena mencapai tujuan yang berhasil. Oleh karena itu, rasionalitas substantif berarti keberhasilan atau kegagalan yang disebabkan oleh tindakan yang didorong oleh orientasi ekonomi untuk mencapai tujuan akhir yang dapat bersifat ekonomi atau non-ekonomi, misalnya keadilan dan kesetaraan. Dengan kata lain, rasionalitas substantif relevan dengan tindakan ekonomi khususnya. Jadi, rasionalitas substantif melibatkan pilihan cara untuk mencapai tujuan yang dipimpin oleh beberapa sistem nilai manusia yang lebih besar.

Rasionalitas substantif memerintahkan tindakan ke dalam pola secara langsung berdasarkan postulat nilai masa lalu, sekarang, atau masa depan, dan tidak hanya perhitungan cara

untuk mencapai tujuan dan solusi untuk masalah rutin. Tidak seperti rasionalitas formal yang hanya memiliki satu nilai, seperti menghasilkan keuntungan atau memenuhi tugas, rasionalitas substantif berkaitan dengan dalil nilai yang berkonotasi dengan kelompok nilai yang berbeda dalam hal kelengkapan, konten, dan konsistensi internal. Oleh karena itu, rasionalitas substantif merupakan manifestasi dari kapasitas seseorang untuk melakukan tindakan rasional-nilai.

Sistem rasional substantif tidak membatasi dirinya untuk murni mengikuti fakta formal dan tidak ambigu atau bertindak sesuai dengan perhitungan rasional yang berorientasi pada tujuan dengan metode teknis, dan menyangkut beberapa kriteria tujuan akhir terlepas dari etika, utilitarian, feodal dan lain-lain, itu mengukur hasil dari tindakan ekonomi, sedangkan secara formal rasional menekankan perhitungan yang benar yang mungkin bertentangan dengan rasionalitas substantif atau nilai. Namun, Weber tidak memperjelas apakah jenis hasil tertentu dapat menggabungkan perhitungan formal, atau beberapa tujuan lebih cenderung rasionalitas formal daripada yang lain.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Temuan Penelitian

1. Peserta Seleksi Adalah Aktor Rasional

Aktor rasional adalah individu yang membuat pilihan rasional berdasarkan perhitungan dan informasi yang tersedia bagi dirinya. Aktor rasional membentuk dasar teori pilihan rasional. Teori pilihan rasional mengasumsikan bahwa individu, atau aktor rasional, mencoba untuk secara aktif memaksimalkan keuntungan dalam situasi apapun dan secara konsisten mencoba untuk meminimalkan kerugian. Peserta seleksi JPTP sebagai aktor rasional dapat dikaji saat membuat keputusan untuk mengikuti seleksi atau tidak. Pengambilan keputusan yang rasional mengasumsikan aktor yang rasional akan membuat pilihan yang memberikan kontribusi terbaik untuk kepentingan diri sendiri. Peserta seleksi dapat membuat keputusan untuk mengikuti proses seleksi atau tidak, melanjutkan atau menghentikan langkahnya untuk mengikuti proses seleksi. Keputusan yang dibuat oleh peserta seleksi, tentu telah mempertimbangkan berbagai kemungkinan, peluang, hambatan, tantangan, dan risiko yang akan dihadapi.

Pada kasus seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan tahun 2022, rasionalitas calon peserta seleksi didasari oleh adanya informasi tentang ketidakjujuran. Calon peserta seleksi

memiliki pertimbangan atau rasionalitas, bahwa pejabat yang akan terpilih menduduki posisi JPTP adalah kroni atau kerabat dari bupati terpilih. Jika, calon peserta tetap mengikuti seleksi JPTP tahun 2021, percuma saja dan dianggap sia-sia. Meski bukti ketidakjujuran sangat sulit dibuktikan, kenyataannya pejabat terpilih yang menduduki jabatan yang diperebutkan adalah berasal dari kerabat atau tim sukses bupati terpilih. Buktinya, ada orang yang tidak mengikuti proses seleksi, namun terpilih menjadi pejabat. Keputusan untuk mengikuti atau tidak mengikuti seleksi JPTP, didasarkan atas untung rugi yang mungkin diterima.

Penjelasan teori pilihan rasional dimulai dengan gagasan bahwa manusia adalah pembuat keputusan yang rasional. Ini berarti bahwa manusia mengakses informasi yang baik, menimbang secara rasional konsekuensi dari berbagai perilaku, dan menentukan pilihan mana yang terbaik. Informasi tentang seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Natuna tahun 2021 dan tahun 2022 disebarkan secara formal melalui media dalam bentuk surat secara fisik dan pada situs resmi Pemerintah Kabupaten Natuna. Informasi yang didapat calon peserta seleksi merupakan sumber daya yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan kepentingan dan kontrol diri. Kepentingan masing-masing aktor untuk mengikuti seleksi, bersifat unik dan individual. Artinya, masing-masing aktor memiliki kepentingan

yang berbeda-beda. Misalnya, mengikuti seleksi JPTP untuk meraih prestise, sebagai simbol keberhasilan dalam karir, dan sebagainya.

Aktor rasional memiliki sumber daya, kepentingan, dan kontrol atas dirinya. Dari kedua sistem pertukaran dan otoritas ini, hubungan dan struktur dibangun, berdasarkan hak untuk menguasai sumber daya dan perilaku aktor lain, misalnya, norma yang dipatuhi oleh para aktor. Menurut Coleman (1990), tuntutan akan norma muncul ketika para pelaku menciptakan eksternalitas satu sama lain, namun pasar persaingan dalam hak kontrol tidak dapat dengan mudah dibangun.

Aktor rasional membuat pilihan rasional berdasarkan faktor sosial, politik, ekonomi, budaya, dan psikologis yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Proses tersebut memastikan bahwa pilihan rasional terbaik terjadi dengan kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Faktor sosial, misalnya, aturan keputusan, yang berlaku di lingkungan organisasi pemerintahan berbeda secara signifikan dari yang ada di pasar atau organisasi swasta. Aturan keputusan seleksi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna, mengacu pada produk peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU, PP, Kepmen, Perda dan Kepub). Aturan evaluasi dan perilaku khusus yang cenderung digunakan oleh teman atau kerabat

satu sama lain dalam pengaturan interaksi yang relevan berbeda secara signifikan dari yang mungkin digunakan oleh aktor dengan jenis hubungan sosial lainnya, seperti hubungan persaingan atau permusuhan. Selain itu, perilaku kreatif atau destruktif mengubah konteks sosial, kualitas dan kondisi peserta seleksi.

Perilaku individu dikonseptualisasikan dan dianalisis sebagai yang tertanam secara sosial. Faktor sosial menyiratkan bahwa rasionalitas, pilihan, dan interaksi yang bergantung pada konteks, termasuk jenis perilaku strategis, didefinisikan, dibentuk, dan diatur berdasarkan hubungan sosial di antara para aktor dan konteks budaya serta kelembagaan tempat interaksi berlangsung (Burns & Roszkowska, 2016). Pengaturan kelembagaan, prinsip pengorganisasian, bentuk budaya, peran sosial, dan aturan perilaku membentuk dan mengatur apa yang cenderung dilakukan atau tidak dilakukan oleh para aktor.

Setiap peserta seleksi JPTP, sebelum memutuskan untuk mengikuti seleksi atau tidak, dimulai dari memperoleh informasi tentang seleksi JPTP. Berdasarkan informasi yang diperoleh, kemudian peserta menimbang berbagai konsekuensi atas keputusannya mengikuti seleksi JPTP. Sumber informasi seleksi terbuka JPTP tahun 2021 dan tahun 2022 dapat dikategorikan ke dalam dua sumber, yaitu sumber formal dan sumber informal. Sumber

informasi yang bersifat formal berdasarkan surat dari Pansel tentang seleksi terbuka JPTP. Sumber informasi yang bersifat informal adalah berasal dari isu, desas-desus, gosip yang beredar di kalangan pegawai Pemerintah Kabupaten Natuna. Coleman (1990) menyebut gosip sebagai cara untuk mengatasi masalah tingkat kedua. Argumennya, gosip melibatkan kebingungan antara dua kepentingan. Setiap orang mempunyai kepentingan dalam pemeliharaan norma dan penerapan sanksi terhadap mereka yang melanggarnya, maka mereka mempunyai kepentingan dalam penyebaran informasi yang dapat menghasilkan konsensus mengenai sanksi yang sah, yang dia maksud adalah ketertarikan pada suatu hasil. Ini berarti bahwa orang tersebut akan tertarik untuk mendengarkan gosip dan tertarik untuk menyebarkan gosip. Orang-orang bergosip karena itu menyenangkan. Gosip mungkin mempunyai efek memfasilitasi sanksi atau tidak; jika ya, itu mungkin hanya kebetulan. Efek gosip yang memfasilitasi sanksi yang dapat menjelaskan fakta gosip.

Berdasarkan sumber informasi yang beredar pada seleksi terbuka JPTP tahun 2021, pegawai yang sebenarnya memenuhi persyaratan administrasi tidak mengikuti seleksi. Hal ini dikarenakan beredarnya isu atau desas-desus, bahwa seleksi JPTP tahun 2021 hanya berlangsung formalitas semata. Pada seleksi tahun 2021, bupati terpilih berusaha

menyingkirkan pejabat-pejabat loyalis dari bupati sebelumnya. Hal ini sebagaimana pernyataan dari subyek penelitian berikut ini:

“Proses seleksi administrasinya konsisten dan menghormati kepentingan semua peserta, namun penentuan kelulusannya yang tidak konsisten bahkan tidak mengacu kepada hasil ujian. Orang-orang terpilih adalah orangnya bupati yang baru. Makanya, seleksi JPTP tahun 2021 sepi peminat. Jadwal pendaftaran hingga berkali-kali diperpanjang.” (Hasil wawancara ke-2 dengan SHD, di Ranai, 29 Maret 2023).

“Informasi seleksi JPTP yang berlangsung selama ini terbuka dan dipublikasikan secara umum. Namun, ada hal-hal tertentu yang sifatnya tertutup dan sudah jadi kebiasaan, ini bukan hanya seleksi JPTP saja tapi banyak seleksi sejenisnya seperti itu. Hal semacam ini sebenarnya bentuk pelanggaran komitmen dan moral dalam setiap seleksi tersebut. Namun, apa daya, sulit merubahnya.” (Hasil wawancara ke-2 dengan Ahm, 29 Maret 2023).

Seleksi JPTP tahun 2021 banyak pertimbangan politik yang akhirnya jadi membudaya. Setiap bupati baru terpilih, maka orang-orang yang menduduki jabatan strategis eselon II dan eselon III, adalah para pendukung, tim sukses, dan bahkan anggota keluarga atau kerabat. Perilaku pilihan rasional dimotivasi oleh kepentingan diri individu yang berorientasi pada konsekuensi seperti yang dirasakan atau didefinisikan. Aktor menilai atau

membedakan biaya dan manfaat dari perilaku alternatif (konsekuensi atau hasil mereka), dengan hanya memperhatikan konsekuensi untuk dirinya sendiri. Aktor memilih alternatif dengan keuntungan bersih atau 'utilitas' paling banyak dalam formulasi yang lebih ketat, sehubungan dengan beberapa fungsi utilitas. Suatu peristiwa, perilaku, proses sosial atau institusi dengan demikian dapat dijelaskan dalam kaitannya dengan pilihan rasional agen individu sebagai aktor rasional.

Peserta seleksi JPTP sebagai aktor rasional, dalam 'analisis negosiasi' mencakup kumpulan pekerjaan yang muncul yang berupaya menghasilkan penjelasan preskriptif dan nasihat bagi pihak-pihak yang ingin bernegosiasi dengan cara 'rasional', tanpa harus berasumsi bahwa pihak lain adalah aktor rasional yang canggih secara strategis. Dalam konteks ini aktor rasional di mana peserta seleksi JPTP sebagian besar dilihat sebagai aktor atomistik, membuat pilihan berdasarkan kepentingan dan fungsi utilitasnya sendiri. Aktor rasional atau perspektif individu ini tidak perlu dipandang sebagai antitesis terhadap analisis yang lebih memperhatikan konteks dan geografi.

Di lingkungan birokrasi Pemerintah Kabupaten Natuna, populer dengan istilah '*betiek*'. Analogi istilah *betiek* berasal dari 'bisa atau racun' yang dimiliki oleh beberapa jenis ikan laut. Seperti ikan

lepu, ikan sembilang, ikan *puffer*, *lionfish*, canderu (lele laut), pari, belais, lobam dan lain-lain. Ikan-ikan tersebut mengandalkan *betiek* sebagai senjata untuk melumpuhkan lawan atau membela diri. ASN yang enggan mengikuti seleksi baik seleksi JPTP, seleksi tugas belajar, seleksi penyetaraan/inpassing dan lain-lain, sering mengucapkan bahwa kata *betiek* dan *taji kedul* sebagai alasan penolakan yang menggambarkan ketidakpercayaan dirinya. Ketidakpercayaan pada diri sendiri bukan hanya bersifat psikologis, namun juga bersifat sosiologis. Artinya, calon peserta seleksi JPTP telah mempertimbangkan kemungkinan, risiko, hasil, dan manfaat yang akan diperolehnya. Jika menurutnya, kemungkinan kecil untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, karena keterbatasan dan ketiadaan sumber daya, maka diputuskan untuk tidak mengikuti.

HWE, Kepala Bidang E-Government Diskominfo Kabupaten Natuna ketika ditanya, mengapa tidak pernah mau ikut seleksi JPTP, padahal sudah sangat memenuhi syarat teknis maupun administrasi. Apalagi mengingat HWE sudah 8 (delapan) tahun dalam pangkat/golongan Pembina TK 1/IV.B, berpengalaman sebagai Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Natuna, dan Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Natuna. "*Kite ndak ade 'betiek', kalau ikut pun pasti 'abus'* (kita tidak memiliki kemampuan/kekuatan/

senjata, ikut pun pasti sia-sia),” demikian jawab HWE ketika berada di ruangan Kabid. Mutasi BKPSDM Kabupaten Natuna, Rabu (23 Agustus 2023). HWE saat itu tengah mengurus pengajuan pensiun. Lebih lanjut HWE menjelaskan arti kata *betiek* yang dikaitkan dengan keengganannya mengikuti proses seleksi JPTP.

Menurut HWE ikan apabila tidak mempunyai senjata (*betiek*) sudah dapat dipastikan tidak akan diperhitungkan oleh lawan maupun kawannya. Biasanya ikan yang demikian mudah dimangsa oleh predator, begitulah analogi HWE terhadap persaingan dalam memperebutkan jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. ‘Abus’ menggambarkan kekecewaan atau hasil yang tidak sesuai harapan, sehingga apabila tidak memiliki *betiek* atau *taji kedul*, mereka lebih memilih tidak ikut bersaing untuk memperebutkan jabatan dan sebagainya. “Dulu Abang berkali-kali mengikuti seleksi JPTP, tapi semuanya abus”,(Hasil wawancara dengan Ikh, di Ranai 08 Mei 2023).

2. Sumber Daya Untuk Pencapaian Tujuan

Seleksi JPTP Kabupaten Natuna merupakan salah satu aktivitas rutin dalam birokrasi publik atau birokrasi pemerintahan. Birokrasi publik adalah entitas pemerintah pusat seperti kementerian dan lembaga, serta pemerintah daerah seperti badan-

badan daerah dan dinas-dinas daerah. Birokrasi publik memiliki keterikatan pada etos pelayanan publik yang mengutamakan peraturan dan norma transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan privasi. Pegawai negeri diharapkan bertindak dengan integritas dan imparsialitas, dan dibandingkan dengan jenis organisasi lain, terbukti bahwa birokrasi publik menghadapi kendala formal tertentu, yang dapat dikatakan menjadikan komunikasi lebih menantang (Fredriksson & Pallas, 2016). Keputusan dalam birokrasi publik diatur oleh undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan menteri, peraturan daerah, atau keputusan bupati. Pegawai negeri diharapkan berkontribusi dalam memberikan saran kebijakan, dengan melaksanakan keputusan kebijakan yang ditetapkan oleh mayoritas pejabat politik (mengevaluasi konsekuensi, biaya dan manfaat, serta implementasinya), dan memberikan layanan publik termasuk masalah yang sering kali tidak ada habisnya atau tidak dapat diselesaikan (misalnya, pengangguran, kondisi masyarakat miskin, korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam sistem seleksi).

Sumber daya 'pertama', yang sangat berharga bagi peserta seleksi JPTP adalah informasi dan kemampuan berkomunikasi. Informasi meliputi segala info yang berkaitan dengan pengumuman, persyaratan, dan proses seleksi JPTP. Penyebaran informasi seleksi JPTP dilakukan secara formal dan

informal. Penyebaran informasi formal melalui berbagai media, seperti pengumuman resmi, surat kabar, media sosial, dan media *on-line/website*. Informasi informal tersebar melalui komunikasi sosial dari mulut ke mulut, diantara peserta seleksi JPTP dengan Pansel dan pemangku kepentingan lainnya. Persebaran informasi informal antara calon peserta seleksi JPTP pada tahun 2021 berdampak pada minimnya calon pendaftar. Hal ini dikarenakan tersebarnya rumor, bahwa seleksi JPTP dilakukan hanya formalitas semata. Pejabat terpilih adalah orang-orang dari kerabat atau tim sukses Bupati Natuna. Inilah yang menyebabkan adanya perbedaan antara seleksi JPTP tahun 2021 dengan tahun 2022. Kemampuan berkomunikasi meliputi segala bentuk kemampuan seseorang dalam melakukan pertukaran pesan baik secara langsung maupun tidak langsung antara peserta seleksi, maupun dengan Pansel JPTP.

Saat ini, masyarakat yang aktif menuntut pelayanan publik yang efisien dan memberikan respon langsung kepada organisasi publik secara *real time*. Akibatnya, birokrasi publik (khususnya lembaga publik yang besar dan memberikan pelayanan) sering menjadi sasaran perhatian media yang intens, yang kemudian membawa birokrasi publik ke dalam permainan saling menyalahkan (Hood, 2011). Keunikan lainnya adalah komunikasi birokrasi publik dipandu oleh mandat informasi dan

komunikasi yang didefinisikan dan dibatasi oleh undang-undang kebebasan informasi dan kode etik pelayanan publik (Laursen & Valentini, 2015), dengan penekanan pada informasi yang netral, faktual, dan komprehensif. Untuk memastikan bahwa birokrasi publik melakukan aktivitas sesuai dengan aturan yang tepat, memastikan prediktabilitas dan akuntabilitas, aktivitasnya terikat secara moral dan hukum agar bersifat terbuka dan transparan.

Dengan demikian, tujuan komunikasi birokrasi dapat dilihat sebagai penyediaan informasi yang dibutuhkan warga negara sebagai warga negara dan pemilih. Dalam sebagian besar kasus, hal ini berarti bahwa masyarakat dan kelompok kepentingan lainnya (termasuk media) harus diberikan akses umum terhadap dokumen dan perilaku yang diterima atau dibuat oleh badan publik dan kementerian, birokrasi publik beroperasi dalam lingkungan komunikasi yang semakin kompleks (Canel & Luoma-aho, 2019), berinteraksi dengan sejumlah besar pemangku kepentingan, mulai dari politisi, organisasi sektor publik lainnya, masyarakat, perusahaan, serikat pekerja, media, organisasi industri, pakar, dan organisasi lobi. Lanskap komunikasi birokrasi publik menjadi semakin tidak pasti dan tidak stabil karena birokrasi publik telah menjadi organisasi yang kompleks setelah berbagai reformasi (Christensen dkk., 2007), lanskap media

telah berubah secara dramatis, dan semakin banyak pemangku kepentingan yang mempekerjakan lebih banyak sumber daya manusia.

Bagi birokrasi publik, para pemangku kepentingan sering kali mewakili kepentingan yang berbeda (dan terkadang bersaing), karena mereka diharapkan dan bahkan terikat secara hukum untuk mempertimbangkan semua kepentingan dan merealisasikannya tanpa memihak satu sama lain (Salomonsen, 2013). Dalam banyak hal, keadaan ini bersifat umum dan tidak dapat dihindari, namun perlu dicatat bahwa berbagai aktor dan departemen dalam organisasi-organisasi ini mempunyai mandat dan agenda komunikatif berbeda yang semuanya berdampak pada komunikasi strategis.

Sumber daya 'kedua', adalah sumber daya internal peserta seleksi JPTP yaitu: masa kerja, golongan kepangkatan, jenjang karir, jenjang pendidikan terakhir, dan pengalaman. Sumber daya ini menjadi pertimbangan bagi peserta seleksi untuk memutuskan mengikuti atau tidak mengikuti seleksi JPTP. Secara umum, jawaban subyek penelitian mengatakan bahwa mereka sudah lama menjadi ASN, golongan kepangkatannya memenuhi syarat, pengalaman dan jenjang pendidikannya memungkinkan untuk mengikuti seleksi. Mengikuti seleksi JPTP merupakan perwujudan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi. Menduduki posisi

tertinggi di dinas atau badan pada Pemerintah Kabupaten Natuna, merupakan gengsi dan privilege. Alasan sudah terlalu lama dalam jabatan administrator dan telah lama memenuhi persyaratan baik masa kerja, kompetensi, pangkat/ golongan dan lain-lain.

Sumber daya non-materi yang melekat pada peserta seleksi JPTP, merupakan bagian dari rasionalitas instrumen yang dapat digunakan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya internal peserta seleksi JPTP yang menjadi subyek penelitian ini dapat ditampilkan seperti tabel berikut ini:

Tabel 2: Subyek Penelitian

No	Inisial/ Usia/Seks	Masa Kerja	Gol Pangkat	Pe nd Ak hir	Jenjang Karir	Instansi
1	Ahm/57/L	28	Pembina Tk I/ IV.B	S1	Sekdis.	Disnaker.
2	Ast/54/P	24	Pembina Tk I/ IV.B	S2	Analisis Ahli Madya	Setda.
3	Erw/53/P	23	Pembina Tk I/ IV.B	S1	Sekdis.	Dispora.

4	FF/56/L	24	Pembina Tk I/ IV.B	S1	Kasi.	Disnaker.
5	Pur/43/P	20	Pembina Tk I/ IV.B	S2	Kadis.	Dinsos.
6	Sri/50/P	22	Pembina Tk I/ IV.B	S2	Kadis.	DP2PA
7	SHD/53/L	22	Pembina Tk I/ IV.B	S2	Plt. Kadis.	DKPP
8	Su/54/L	24	Pembina Tk I.IV.A	S1	Kadis.	Dispora
9	Tris/54/L	22	Pembina/ IV.A	S2	Kabid.	Diskomi nfo
10	Ikh/56/L	25	Pembina TK I/ IV.B	S2	Staf Ahli	Sekda.
11	SH/49/P	24	Pembina Madya/ IV.C	S2	Auditor Ahli Madya	Inspektor at Daerah
12	BWV/50/L	22	Pembina TK I/ IV.B	S1	Kadis.	DLH
13	HWE/57/L	30	Pembina TK I/IV.B	S1	Kabid.	Diskomi nfo
14	SS/52/L	25	Pembina Madya/ IV.C	S2	Auditor Ahli Madya	Inspektor at Daerah

Berdasarkan tabel di atas, bahwa sebagian besar usia peserta seleksi JPTP di atas 50 tahun dan masa kerja sudah di atas 20 tahun, kecuali Pur berusia 43 tahun dan masa kerjanya 20 tahun. Dari aspek golongan kepangkatan, sebagian besar adalah Pembina Tk I/ IV.B, kecuali Tris Pembina/ IV.A. Berdasarkan jenjang pendidikannya, peserta seleksi memiliki jenjang pendidikan S1 dan S2. Syarat kualifikasi pendidikan dalam proses seleksi JPTP adalah minimal sarjana atau diploma IV. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 11 Tahun 2017 pasal 107 huruf c. Beberapa studi menunjukkan bahwa masa kerja, pendidikan, pengalaman kerja memiliki pengaruh pada kemampuan dan kinerja pegawai (Kereh, dkk., 2018; Jayanti & Dewi, 2021; Susan, dkk, 2022). Dari aspek jenjang karir, rata-rata peserta seleksi pernah menduduki jabatan struktural atau posisi strategis pada dinas, badan atau sekretariat daerah. Sumber daya yang dimiliki oleh peserta seleksi JPTP menjadi dasar pertimbangan untuk mengikuti atau tidak mengikuti seleksi. Pertimbangan tersebut dalam konteks ini dapat dikategorikan sebagai rasionalitas instrumen.

Sumber daya 'ketiga', adalah jaringan sosial peserta seleksi JPTP. Jaringan sosial adalah suatu struktur sosial yang dibentuk dari simpul-simpul yang dijalin dengan satu atau lebih tipe relasi spesifik seperti nilai, visi, ide, teman, keturunan, dan

lain-lain. Jaringan sosial biasanya diwarnai oleh tipologis khas sejalan dengan karakteristik dan orientasi kelompok. Pada kelompok sosial biasanya terbentuk secara tradisional atas dasar kesamaan garis keturunan dan kesamaan kepercayaan. Pada dimensi kebutuhan cenderung memiliki kohesif tinggi, tetapi rentang jaringan maupun kepercayaan yang terbangun sangat sempit. Sebaliknya pada kelompok yang dibangun atas dasar kesamaan orientasi dan tujuan serta dengan ciri pengelolaan organisasi yang lebih modern, akan memiliki tingkat partisipasi anggota yang lebih baik dan memiliki rentang jaringan yang lebih luas.

Pada kasus seleksi JPTP tahun 2021 jaringan sosial secara tradisional lebih mengemuka, dibanding kasus seleksi JPTP tahun 2022. Jaringan sosial modern lebih banyak menghadirkan dampak positif bagi kelompok maupun kontribusinya pada pembangunan masyarakat secara luas (Hasbullah, 2006). Kekuatan jaringan tergantung dari sudut apa jaringan tersebut, yaitu pertimbangan asal dan berada pada tingkat mana jaringan tersebut. Jaringan masyarakat paling kuat dan paling tebal pada tingkat tujuan dan berlanjut menjadi lemah ketika melihat pada tingkatan daerah, nasional dan internasional (Tinsley & Lynch, 2001).

Pada dasarnya seluruh ASN di Pemerintah Kabupaten Natuna dapat menjadi sebuah jaringan

sosial, manakala antara ASN saling berinteraksi sosial secara intens yang didasarkan pada visi, nilai, dan ide yang terjadi karena hubungan pertemanan dan hubungan kolegal. Tidak dapat dipungkiri, bahwa antara peserta seleksi dengan Pansel lainnya dan pemangku kepentingan lainnya saling mengenal. Sebagian besar peserta seleksi saling mengenal peserta seleksi lainnya, mengenal Pansel, dan juga ada yang menjadi 'jaringan sosial' dari bupati. Di antara peserta seleksi ada yang menjadi tim sukses bupati, kerabat bupati, dan memiliki jaringan dengan anggota legislatif pendukung bupati. Dalam beberapa kasus seleksi JPTP, jaringan sosial menjadi modal sosial yang dapat dimanfaatkan untuk mobilitas vertikal.

Bagi Coleman (1990), modal sosial adalah suatu mode struktur sosial yang memudahkan aktivitas individu dalam konteks terstruktur. Namun, apakah struktur sosial tertentu mewakili modal sosial, bergantung pada apakah fungsinya melayani individu yang terlibat dalam perilaku tertentu. Modal sosial yang dominan dalam pengambilan keputusan individu, memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap pendidikan individu dan lebih merata dibandingkan jenis modal lainnya di masyarakat dan negara tersebut (Golubović & Golubović, 2007).

Teori pilihan rasional, yang makna konseptual fundamentalnya adalah modal sosial, menekankan

fakta bahwa agen bertindak berdasarkan pemikiran rasional, yaitu menggunakan optimalisasi. Optimalisasi diwujudkan dalam memaksimalkan kegunaan suatu perilaku tertentu atau meminimalkan pembebanan dalam suatu perilaku tertentu dan sejenisnya. Perilaku tersebut dibandingkan dengan hasil yang diharapkan oleh agen itu sendiri, dan diasumsikan bahwa agen akan memilih perilaku yang mempunyai hasil terbaik. Teori pilihan rasional memandang modal sosial sebagai pendorong perilaku individu yang dapat mengakibatkan mobilitas sosial. Peserta seleksi JPTP, sebagai aktor memiliki investasi dalam hubungannya dengan orang lain. Asumsinya, bahwa mereka juga akan mendapatkan keuntungan dari investasi tersebut. Pada akhirnya, individu menghitung dan menentukan perilaku apa yang akan diambil sehubungan dengan kualitas dan kuantitas hubungan sosial di mana mereka terlibat. Keputusan tersebut, berupa mengikuti atau tidak mengikuti seleksi JPTP atau melanjutkan atau tidak melanjutkan seleksi JPTP.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pemikiran Coleman (1990) tentang bentuk modal sosial. Modal sosial yang ditemukan dalam penelitian ini adalah ekspektasi, jaringan informasi, dan norma-norma yang berkembang dalam seleksi JPTP. *Pertama*, ekspektasi yang dimaksud dalam temuan penelitian ini adalah, masing-masing aktor

peserta seleksi JPTP memiliki ekspektasi yang berbeda-beda. Diantaranya, bentuk kesuksesan dalam karir yang ditunjukkan dengan menduduki posisi tertinggi sebagai kepala dinas, kepala badan, sekretaris dewan atau sekretaris daerah. Posisi semacam ini pada akhirnya berdampak pada perlakuan istimewa sebagai seorang pejabat dengan berbagai fasilitas yang diperolehnya. *Kedua*, jaringan informasi yang terbentuk dalam seleksi JPTP adalah jaringan informasi secara formal atau informal. Meski, peserta seleksi JPTP sama-sama menjadi pesaing, dalam kenyataannya mereka merupakan jaringan informasi yang saling berinteraksi untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. *Ketiga*, norma-norma yang berlaku dalam seleksi JPTP berupa aturan-aturan formal terkait seleksi JPTP dan aturan non-formal yang berlaku dalam seleksi JPTP. Aturan non-formal dapat mewujud dalam berbagai bentuk, seperti praktik-praktik negosiasi di antara peserta seleksi dengan aktor korporasi. Negosiasi antara peserta seleksi dengan aktor korporasi pada akhirnya dapat menjurus pada praktik-praktik gratifikasi, suap, kolusi, nepotisme, dan jual beli jabatan.

Awal reformasi di Indonesia (1998) praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dianggap sebagai 'musuh bersama', bahkan terdapat beberapa produk peraturan perundang-undangan yang menggunakan singkatan KKN, di antaranya Ketetapan MPR

Nomor: XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas KKN; UU Nomor: 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN. Dalam salah satu temuan penelitian, nepotisme dalam sistem seleksi dan rekrutmen dianggap tidak selalu buruk. Nepotisme dapat berdampak positif, apabila personal yang terpilih benar-benar memiliki kapasitas dan kompetensi yang dibutuhkan. Nepotisme dapat menguntungkan jika membuat birokrasi/organisasi menjadi lebih baik. Nepotisme dianggap menguntungkan jika dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses seleksi (Lazuardi, 2014).

Praktik gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme, dalam sistem seleksi JPTP dapat dikaji dari empat aspek, yaitu aspek regulasi, pengawasan, integritas, dan pola hubungan antara jabatan politik dan birokrasi. Dari aspek regulasi, terdapat celah regulasi terkait persyaratan dan ketentuan mengenai pengisian lowongan jabatan. Dari aspek pengawasan, KASN perlu menyiapkan perangkat pengawasan untuk ASN yang lebih efektif. Pada aspek integritas, program pembangunan integritas bagi penyelenggara negara dan individu ASN perlu diakselerasi. Penataan pola hubungan antara pejabat politik dan birokrasi yang sejajar hanya akan dapat terjadi apabila kedua belah pihak melakukan perbaikan dan penyesuaian timbal balik (*mutual adjustment*) (Hantoro, 2021).

Gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme dalam sistem seleksi JPTP (jual beli jabatan) merupakan fenomena sosial yang kompleks, mengacu pada penyalahgunaan kekuasaan untuk keuntungan pribadi. Pengertian semacam ini mungkin masih memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Pengertian gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme dalam sistem seleksi JPTP yang berlaku di satu tempat mungkin tidak cocok di tempat lain, dan konsepsi ini sangat sesuai dengan konteks. Kesulitan dalam mendefinisikan jual beli jabatan adalah kurangnya pengukuran yang akurat. Ukuran objektif dan subjektif telah dikembangkan oleh para sarjana dan praktisi, tetapi reliabilitas dan validitasnya sering ditentang.

Gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme kadang-kadang dapat melumasi roda pemerintahan, tetapi biasanya hanya menguntungkan beberapa individu atau kelompok dan dalam jangka panjang merugikan masyarakat secara keseluruhan. Ketika tidak terkendali, sistem ini dapat mengacaukan perekonomian, menghancurkan legitimasi politik, dan memicu keresahan sosial. Berbagai strategi untuk mengatasi permasalahan ini telah diadopsi, diantaranya pendekatan berbasis kepatuhan, berbasis nilai, *top-down*, *bottom-up*, ekonomi, kelembagaan, dan budaya untuk mengendalikan pertukaran sosial semacam ini dalam sistem seleksi jabatan. Tidak ada solusi 'satu ukuran untuk semua'

untuk pengendalian dan pencegahan praktik ini. Apa yang berhasil atau tidak, tergantung pada keadaan spesifik suatu negara (Gong & Yang, 2019).

Gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme dalam sistem seleksi jabatan, selain disebut sebagai kewenangan transaksional, ada juga yang menyebut sebagai korupsi politik. Korupsi politik adalah penggunaan kekuasaan oleh pejabat terpilih, pejabat pemerintah, atau jaringannya, untuk keuntungan pribadi yang tidak sah. Korupsi politik adalah perilaku yang menyimpang dari tugas formal peran publik karena kepentingan pribadi (pribadi, keluarga dekat, klik swasta), uang atau negara memperoleh atau melanggar aturan terhadap penggunaan jenis tertentu dari pengaruh pribadi (Nye, 1967). Korupsi politik adalah semacam perilaku yang menyimpang dari norma yang lazim atau diyakini berlaku dalam konteks tertentu, seperti politik. Korupsi politik merupakan perilaku menyimpang yang terkait dengan motivasi tertentu, seperti mencari keuntungan pribadi dengan biaya publik. Apakah ini motivasi atau bukan, fakta bahwa keuntungan pribadi dijamin dengan biaya publik yang penting. Keuntungan pribadi semacam itu mungkin berupa uang, atau dalam bentuk lain (Friedrich, 2002).

Korupsi politik adalah di mana orang melanggar aturan, dan melakukannya dengan sadar, sambil menumbangkan kepentingan publik dalam

mencari keuntungan pribadi dan keuntungan pihak ketiga, secara langsung bertentangan dengan standar praktik yang diterima di dalam budaya politik (Philip, 2002). Korupsi dalam politik dapat ditemukan dalam tiga bentuk. *Pertama*, penyalahgunaan kekuasaan. Pemilik kekuasaan menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi atau partai. *Kedua*, eksklusif ganda atau marginalisasi suara rakyat. Suara populer dikecualikan dari pengambilan keputusan. Partisipasi publik diabaikan. *Ketiga*, hubungan bisnis dan negara. Ada konspirasi antara pejabat publik dan perusahaan swasta untuk menumbangkan kebijakan publik (Larmour, 2011).

Korupsi politik dalam perspektif pilihan rasional, merupakan bentuk pertukaran sosial yang terjadi antara pejabat atau penyelenggara negara dengan peserta seleksi yang mempertukarkan nilai-nilai moral, integritas, profesionalisme, jabatan, kekuasaan, maupun pengaruh dengan uang, barang, komisi, pinjaman tanpa bunga, pengobatan gratis, perjalanan wisata, dan kemudahan fasilitas lainnya secara tidak sah. Pertukaran sosial semacam ini dapat mempertinggi persahabatan, kepuasan, dan meningkatkan harga diri atau status sosial dengan kekuasaan yang lebih besar atau dengan penguasa yang lebih tinggi darinya. Pertukaran semacam ini, sebagai konsekuensi biaya politik yang besar yang ditanggung calon kepala daerah, berimplikasi

munculnya perilaku korup kepala daerah terpilih. Biaya politik yang harus ditanggung oleh pasangan calon kepala daerah komponennya lebih banyak dan tentunya menghabiskan dana yang cukup besar. Temuan penelitian Hollyson dan Sundari (2015), biaya politik yang harus dikeluarkan antara lain; 1) biaya pembelian 'perahu', 2) biaya survei dan konsultan politik, 3) biaya kampanye terbuka dan tertutup, 4) biaya operasional tim sukses/relawan. 'Uang Politik' membayangkan sebuah masyarakat utopis, sebuah masyarakat dengan norma-norma fundamental yang berbeda, dimana batas-batas formal antara ranah kekuasaan dan ranah ekonomi dirobuhkan. Ini menyiratkan tinjauan terhadap landasan moral, dimana Coleman (1990) melihat garis pemisah antara dua bidang. 'Uang Politik' juga membayangkan pemisahan kendali atas keputusan, sama seperti kendali atas transaksi ekonomi dibagi melalui sistem uang. Dalam konteks ini fokus pada pemusatan kekuasaan wajar saja terjadi.

Gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme dalam sistem seleksi JPTP sebagai salah satu modus korupsi, merupakan fenomena yang sulit dipahami secara konseptual. Literatur yang membahas tentang masalah ini sangat banyak, dan sebagian besar disiplin ilmu sosial berusaha menjelaskan realitas tersebut dari perspektif yang berbeda. Sayangnya, kurang komunikasi interdisipliner, sehingga model yang dikembangkan oleh berbagai disiplin ilmu

sosial sering kali terisolasi satu sama lain. Gratifikasi, suap, kolusi, dan nepotisme dalam sistem seleksi jabatan di pemerintahan ditemukan dalam segala bentuk birokrasi dan dalam semua periode pembangunan politik. Penyebabnya sangat bervariasi tergantung faktor spasial, temporal, sirkumstansial, dan berhubungan dengan kebijakan pribadi pemimpin, pendidikan, ajaran agama, kolonialisme, kemiskinan, dan tindakan hukuman serta tahap peralihan dalam pembangunan nasional. Realitas ini juga dapat dilihat sebagai refleksi moralitas masyarakat. Cara untuk membatasinya (jika tidak dapat menghapus) diantaranya adalah adanya standar moralitas pemerintahan, pembebasan birokrasi atau pemerintahan dari tekanan politik, perencanaan pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan, dan pembagian pengetahuan tentang pemerintahan pada masyarakat. Langkah-langkah korektif meliputi pengawasan eksekutif oleh legislatif yang ketat, alur kerja efisien, kebanggaan dalam kerja, pemahaman ideologi, dan tindakan kelembagaan (Braibanti, 1962).

Tiga bentuk modal sosial menurut Coleman (1990), yaitu: *Pertama*, struktur kewajiban, ekspektasi, dan kepercayaan. *Kedua*, jaringan informasi. Informasi sangatlah penting sebagai basis perilaku. Dengan demikian individu yang memiliki jaringan lebih luas akan lebih mudah (dan murah) untuk

memperoleh informasi, sehingga bisa dikatakan modal sosialnya tinggi; demikian pula sebaliknya. *Ketiga*, norma dan sanksi yang efektif. Hubungan antara kepercayaan, timbal balik dan pertukaran, peraturan biasa, norma dan sanksi dan keterkaitan dengan masyarakat semuanya merupakan hal penting untuk mencegah adanya perilaku individual agar secara positif menghasilkan *outcome* yang baik. Menurut Tridico (2013), modal sosial dibagi menjadi beberapa nilai yaitu kepercayaan, kerjasama, masyarakat sipil yang melibatkan diri dalam urusan publik, kesadaran dalam peraturan, jaringan sosial, reputasi, dan norma sosial. Modal sosial merupakan fitur organisasi sosial seperti jaringan, norma, dan kepercayaan sosial yang dapat memfasilitasi koordinasi dan kerja sama untuk manfaat bersama.

Sumber daya 'keempat', adalah ketersediaan finansial atau keuangan. Tidak dapat dipungkiri, bahwa sumber daya untuk memperebutkan posisi jabatan yang sangat terbatas, diperlukan adanya sumber daya finansial atau keuangan. Meski sebagian besar subyek penelitian menyatakan tidak perlu menyiapkan finansial dalam jumlah besar, karena seleksi JPTP berlangsung secara adil dan terbuka. Sebagian subyek penelitian lainnya mengakui, bahwa untuk mengikuti seleksi JPTP perlu menyiapkan uang dalam jumlah besar. Uang tersebut digunakan untuk menyuap atau memberi gratifikasi pada pihak-pihak yang diduga memiliki

pengaruh besar untuk menentukan seseorang dinyatakan lolos seleksi dan memperoleh posisi atau jabatan yang dikehendakinya.

3. Persaingan dan Norma Dalam Seleksi JPTP

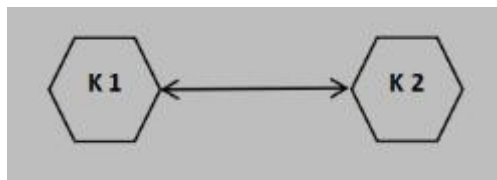
Posisi atau jabatan yang diperebutkan melalui seleksi JPTP merupakan salah satu contoh sumber daya yang terbatas. Jabatan sebagai sumber daya yang terbatas dan diperebutkan sejumlah orang, dapat memunculkan persaingan. Orang-orang selalu bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas, seperti uang, materi, properti, untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Orang-orang juga bersaing untuk hal-hal non-materi seperti jabatan, kekuasaan, dan kesuksesan. Persaingan merupakan landasan bagi semua hubungan sosial yang dapat memunculkan konflik dan menciptakan kelas, kelompok, dan hierarki sosial. Pada konteks ini, persaingan bukan semata-mata realitas level mikro, tetapi juga realitas level makro. Persaingan menjadi bagian dari sistem sosial. Ketika individu dan kelompok bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas, mereka pasti akan mengalami kesenjangan. Ketimpangan terjadi terkait dengan profesi, hak, atau peluang.

Pada seleksi JPTP tahun 2021 terdapat 4 (empat) jabatan yang diperebutkan oleh 10 (sepuluh) orang pelamar dan seleksi JPTP tahun 2022 terdapat

10 (sepuluh) jabatan yang diperebutkan oleh 25 (dua puluh lima) orang pelamar. Itu artinya, di setiap seleksi terdapat orang-orang yang menang dalam persaingan, dan ada orang yang kalah dalam persaingan. Persaingan untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas merupakan konsep sosiologi yang mendasar dan dapat didefinisikan sebagai permintaan simultan oleh dua atau lebih organisme terhadap sumber daya yang terbatas. Semua organisme atau individu memerlukan sumber daya untuk tumbuh, berkembang, sukses, dan bertahan hidup.

Persaingan biasanya dianggap sebagai interaksi individu yang berebut untuk mendapatkan sumber daya bersama yang persediaannya terbatas (jabatan). Secara umum persaingan dapat didefinisikan sebagai interaksi langsung atau tidak langsung antara individu yang mengarah pada perubahan kesesuaian ketika individu berbagi sumber daya yang sama. Hasilnya dapat berdampak negatif pada pesaing yang lebih lemah. Ada tiga bentuk utama persaingan, yaitu persaingan interferensi, persaingan eksploitasi, dan persaingan semu. Persaingan interferensi terjadi secara langsung antar individu, sedangkan persaingan eksploitasi dan persaingan semu terjadi secara tidak langsung antar individu (Holomuzki et. al 2010).

Ketika individu secara langsung mengubah perilaku individu lain dalam memperoleh sumber daya (jabatan atau J), interaksi tersebut dianggap persaingan interferensi. Misalnya, ketika seorang kandidat (K) tidak mau berbagi informasi seleksi dengan kandidat lainnya, atau menghalang-halangi kandidat lain untuk lolos seleksi, maka kandidat tersebut secara langsung mengubah perilakunya dengan cara membatasi diri untuk tidak berhubungan dengan kandidat lainnya. Persaingan interferensi ditemukan pada subyek penelitian BWV, Ahm, dan RLS dalam bentuk perilaku menutup diri, merasa diri bersih, menyampaikan informasi tidak benar pada kandidat yang lain. Persaingan interferensi dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:



Gambar 4: Persaingan Interferensi

Coleman (1990) menggunakan istilah penutupan jaringan untuk menggambarkan lingkaran kenalan yang tertutup, yaitu jaringan yang terdiri dari orang-orang yang saling mengenal dan berinteraksi. Kewajiban dan harapan, pertukaran informasi, norma dan sanksi, serta hubungan dengan otoritas, yang kesemuanya dianggap sebagai aspek

modal sosial masyarakat, akan semakin terlihat jika jaringan tersebut tertutup. Modal sosial yang dimiliki masing-masing aktor dapat dimanfaatkan oleh peserta seleksi dalam upaya mencapai tujuan pribadinya. Namun, modal sosial organisasi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan pribadi, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri, karena mempengaruhi efisiensi organisasi dan memberikan masa depan bagi anggota organisasi (misalnya, peserta seleksi) yang memiliki akses terhadap sumber daya modal sosialnya.

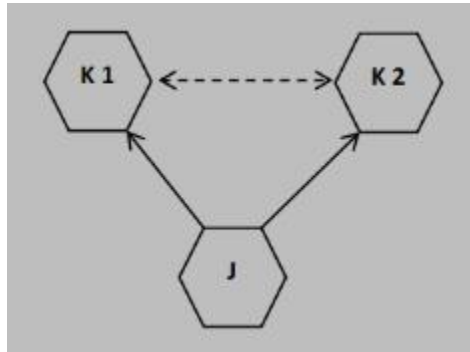
Persaingan yang disebutkan di atas berkaitan dengan kegagalan Coleman untuk memberikan penjelasan sistematis mengenai perbedaan antara keinginan agen untuk berkomitmen (untuk menjalin hubungan) dan kemampuannya untuk melakukannya. Sebaliknya, kesenjangan dalam pencapaian, yang terjadi di setiap tingkat struktur sosial, dianggap berasal dari disfungsi struktural seperti keterbatasan relatif dari penutupan jaringan (hubungan) dan konsekuensinya: kurangnya norma-norma yang dihasilkan oleh modal sosial. Adler dan Kwon (2002) menyatakan bahwa penutupan jaringan tidak diperlukan untuk berfungsinya modal sosial, sementara Lin (2001) menyatakan bahwa penutupan jaringan harus dilakukan hanya ketika tujuan tertentu dari seorang individu tercapai. Ketika individu ingin mempertahankan hubungan sosial tertentu, penutupan jaringan adalah hal yang relevan

namun, ketika aktor mencari dan bercita-cita untuk memperoleh sumber daya modal sosial, mereka memerlukan hubungan dengan aktor lain, sehingga penutupan jaringan tidak relevan.

Aktor terlibat dalam interaksi sosial, hubungan dan jaringan selama manfaatnya masih ada. Logika ini bermula dari teori pilihan rasional yang berupaya menjelaskan perilaku manusia melalui rasionalitas. Tindakan rasional ini ditetapkan dalam konteks sosial tertentu yang memperhitungkan tidak hanya tindakan aktor, namun juga perkembangan organisasi sosial. Dalam pengertian ini, modal sosial adalah barang pribadi dan publik yang memberikan manfaat bagi semua orang dalam kelompok, tidak hanya mereka yang berinvestasi dalam pengorganisasian asosiasi atau jaringan. Misalnya, semua peserta seleksi JPTP mendapat manfaat ketika Pansel terbentuk untuk membantu menurunkan tingkat pelanggaran. Kontribusi langsung dari para aktor akan memberikan manfaat bagi keseluruhan, bukan hanya individu saja. Solidaritas yang kuat terbentuk dari ikatan sosial yang kuat di antara anggotanya.

Persaingan eksploitasi terjadi ketika kandidat berinteraksi secara tidak langsung saat bersaing untuk mendapatkan sumber daya bersama (jabatan atau J). Persaingan untuk mendapatkan jabatan oleh satu kandidat akan mengurangi jumlah yang tersedia

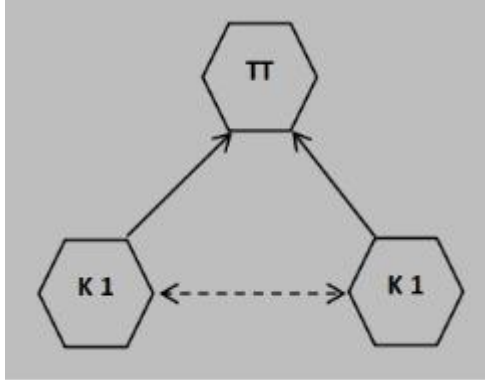
bagi kandidat lain. Baik melalui campur tangan atau eksploitasi, kandidat yang lebih unggul dapat menyingkirkan kandidat yang lebih rendah dari persaingan, sehingga mengakibatkan eksklusi kompetitif. Persaingan eksploitasi dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:



Gambar 5: Persaingan Eksploitasi

Persaingan semu terjadi, ketika antar kandidat bersaing memperebutkan jabatan dan keputusan akhir seleksi ditentukan oleh tangan tak tampak (TT), bukan dari jerih payahnya atau bukan berdasarkan hasil seleksi. Persaingan semu semacam ini ditemukan pada kasus BWV yang dilantik tanpa mengikuti proses seleksi/tes, karena masih memiliki hubungan kekerabatan dengan bupati. Kasus yang sama juga dialami oleh BD yang dilantik menjadi Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna tanpa mengikuti tes atau seleksi. BD adalah suami (EY) yang menjabat sebagai Kepala BKPSDM (Badan

Kepegawaian Daerah waktu itu). EY juga menjadi tangan kanannya bupati. Persaingan semu dapat digambarkan seperti gambar berikut ini:



Gambar 6: Persaingan Semu

Ketiga jenis persaingan dalam sistem seleksi JPTP di atas, dapat dikategorikan ke dalam dua jenis persaingan, yaitu persaingan nyata (persaingan interferensi dan persaingan eksploitasi) dan persaingan semu. Untuk mengatur persaingan dalam seleksi JPTP, maka dibutuhkan norma sosial. Menurut Coleman (1990), norma-norma hanya menguntungkan sebagian komunitas terkait, namun mengorbankan orang lain, ia sepenuhnya mengabaikan norma-norma yang membuat semua orang menjadi lebih buruk. Norma-norma sosial menyebabkan banyak sekali penderitaan yang tidak ada gunanya.

Norma adalah suatu perilaku tertentu yang muncul ketika hak yang ditentukan secara sosial untuk mengontrol perilaku tersebut dipegang bukan oleh pelakunya tetapi oleh orang lain (Coleman, 1990). Hal ini berarti A dapat memberikan sanksi terhadap perilaku B apabila perilaku tersebut menyimpang dari kelaziman, tanpa A sehingga menjadi sasaran ketidaksetujuan atau sanksi dari pihak ketiga. Terkadang, pihak ketiga akan berkata, "Mengapa kamu ikut campur dengannya? Ini bukan urusanmu." Di lain waktu, mereka tidak akan memberikan komentar seperti itu, atau bahkan secara positif mendorong campur tangan tersebut. Norma-norma sosial diciptakan dan dipelihara oleh perilaku rasional yang mementingkan diri sendiri oleh peserta seleksi JPTP yang melakukan pertukaran secara sukarela satu sama lain.

Dalam hal ini A berhak ikut campur, yakni memberikan sanksi. Mengantisipasi sanksi, B mungkin tidak tertarik untuk mematuhi norma. Salah satu alasan untuk menyesuaikan diri muncul jika sanksinya begitu berat sehingga ia lebih baik mengikuti norma daripada melanggarnya. Hal lain muncul jika dia sendiri ingin menerapkan norma tersebut pada kesempatan berikutnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara normatif Pansel menetapkan suatu norma, bahwa proses seleksi JPTP harus berlangsung secara terbuka, adil, dan jujur. Jika terdapat salah satu atau beberapa

peserta seleksi yang menolak norma tersebut, maka peserta itu menolak legitimasi kontrol tersebut. Oleh karena itu, peserta tersebut tidak dapat menuntut hak untuk memberikan sanksi kepada peserta lain ketika ada peserta yang melakukan pelanggaran dalam proses seleksi. Dengan melanggar suatu norma, peserta seleksi hanya memberikan kontribusi yang sangat kecil terhadap kehancuran norma tersebut. Secara normatif, setiap peserta seleksi JPTP tidak bisa melanggar norma umum dalam seleksi. Tampaknya ada norma umum yang menyatakan bahwa jika seseorang melanggar suatu norma, ia tidak dapat juga menyatakan ketidaksetujuan terhadap pelanggarnya tanpa menerima penolakan dari pihak ketiga. Mereka akan berkata, "Mengapa kamu ikut campur dengannya? Kamu sendiri juga tidak lebih baik". Norma konsistensi antara perkataan dan perilaku ini sendiri memerlukan penjelasan. Coleman (1990) berpendapat bahwa norma-norma yang didefinisikan demikian muncul hanya ketika perilaku memaksakan eksternalitas negatif pada orang lain. Dalam setiap persaingan, dampak normanya adalah memihak pada pihak lain (penerima manfaat) dan merugikan pelaku (target).

Tidak semua norma digeneralisasikan, Coleman (1990) menyebutnya sebagai 'norma-norma yang terpisah' yang harus dibedakan dari 'norma-norma yang digabungkan'. Analisis Coleman mengenai norma-norma yang terpisah-pisah

melewatkan aspek penting dari fenomena tersebut. Untuk menangkap hal ini, perlu ditambahkan kelompok ketiga, yaitu penegak hukum (selain penerima manfaat dan target). Penegak hukum adalah mereka yang memberikan sanksi kepada sasaran yang melanggar norma. Asumsinya, bahwa kelompok penerima manfaat dan penegak hukum adalah sama, target juga bisa bertindak sebagai penegak norma-norma yang bertentangan. Peserta seleksi JPTP yang tidak menunjukkan rasa keadilan, kejujuran, dan keterbukaan, dapat dihukum oleh peserta seleksi lainnya. Lebih penting lagi, norma-norma sosial yang dimaksudkan untuk menjaga kelas bawah tetap pada tempatnya sering kali ditegakkan melalui pengawasan internal terhadap anggota kelas tersebut satu sama lain. Aktor dapat menginternalisasikan norma-norma yang saling bertentangan, karena efek internalisasi hanyalah kebijakan mandiri yang dilakukan oleh masing-masing aktor target dan bukan saling menjaga dalam kelompok aktor target. Internalisasi menimbulkan kecenderungan pada target untuk mematuhi norma meskipun tidak dipatuhi oleh orang lain.

Norma-norma dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu norma yang menguntungkan semua orang dan norma-norma yang menguntungkan sebagian orang namun merugikan sebagian lainnya. Beberapa norma justru tidak menguntungkan siapa pun. Norma-norma yang menguntungkan semua

peserta JPTP bersumber dari UU, PP, Permen, Perda, dan aturan seleksi merupakan norma-norma yang menguntungkan semua orang. Norma-norma yang menguntungkan sebagian peserta JPTP, adalah berbagai peraturan yang penerapannya tidak dilakukan secara adil. Peraturan tidak tertulis, bahwa orang-orang pendukung bupati terdahulu harus 'disingkirkan' atau hanya pendukung bupati terpilih yang mendapat posisi (jabatan), merupakan bentuk norma yang menguntungkan sebagian orang dan merugikan sebagian lainnya.

Argumen bahwa norma-norma ini berguna karena kepatuhan terhadap norma-norma tersebut menyatakan 'identitas kelompok seseorang kepada anggota lain dan non-anggota' mungkin cukup dalam beberapa kasus, namun hampir tidak semuanya. Beberapa norma yang jelas mempunyai konsekuensi juga tidak memberikan manfaat apa pun, seperti norma balas dendam. Dalam birokrasi pemerintahan, ketika kepala daerah terpilih melalui pemilihan kepala daerah, ada kecenderungan untuk menyingkirkan 'orang-orang' dari pesaingnya. Kepala daerah terpilih akan menunjuk 'orang-orangnya' untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu. Terlepas, apakah orang yang diberi posisi atau jabatan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak. Praktik balas dendam semacam ini merupakan bentuk untuk melanggengkan posisinya agar lebih aman.

Gagasan bahwa norma balas dendam memberikan fungsi yang setara dengan penegakan hukum yang terorganisir dalam masyarakat dengan negara yang lemah juga merupakan sebuah kesalahan. Dalam banyak kasus, pertanyaan “apakah perselisihan menimbulkan lebih banyak gangguan daripada yang dapat mereka kendalikan” dapat dijawab dengan “ya”. Dalam masyarakat yang berduel dan bermusuhan, banyak orang yang melakukan provokasi dengan sengaja, untuk menghina atau menyinggung orang lain. Norma-norma sosial ditopang oleh emosi malu dan hina. Berdasarkan mekanisme yang hanya sedikit dipahami, beberapa perilaku ditargetkan untuk menimbulkan ketidaksetujuan sosial. Perilaku tersebut dapat berupa perilaku yang merugikan semua orang, merugikan sebagian orang namun menguntungkan pihak lain, atau menguntungkan semua orang.

4. Perilaku Kolektif Dalam Seleksi JPTP

Perilaku kolektif memberikan kerangka untuk memahami perilaku dan sifat kelompok muncul dari cara individu menghasilkan dan berbagi informasi. Arus informasi pada awalnya dibentuk oleh seleksi alam namun semakin terstruktur oleh munculnya teknologi komunikasi. Jejaring sosial yang lebih besar dan kompleks kini mentransfer informasi

dengan ketelitian tinggi melalui jarak yang jauh dengan biaya rendah. Era digital dan kebangkitan media sosial telah mempercepat perubahan pada sistem sosial, dengan konsekuensi fungsional yang kurang dipahami. Kesenjangan dalam pengetahuan merupakan tantangan utama bagi kemajuan ilmu pengetahuan, demokrasi, dan perilaku untuk mengatasi krisis global. Perilaku kolektif dapat diangkat menjadi sebuah 'disiplin krisis', dengan fokus pada memberikan wawasan yang dapat ditindaklanjuti kepada pembuat kebijakan dan regulator untuk pengelolaan sistem sosial.

Memahami bagaimana perilaku dan interaksi individu menimbulkan sifat tingkat kelompok merupakan inti dari penelitian perilaku kolektif. Pada kelompok, pengukuran dan pemodelan proses-proses ini telah menghasilkan wawasan prediktif tentang bagaimana mereka menghindari lawan, bernavigasi, bekerja sama, dan mengambil keputusan. Seringkali, peserta seleksi JPTP mencapai prestasi ini tanpa adanya pemimpin dan tanpa individu menyadari perilaku kolektif itu sendiri. Dalam kelompok yang terdiri dari anggota-anggota yang tidak berkerabat dan egois, seleksi alam telah menghasilkan perilaku kelompok yang muncul dan berfungsi. Namun fungsi kolektif bisa sensitif terhadap gangguan dan spesifik terhadap konteks lingkungan. Fungsi perilaku kolektif yang

bergantung pada konteks menimbulkan pertanyaan serius bagi kelompok manusia.

Coleman (1990) menganalisis 'taktik para aktor dalam mencapai nilai tukar'. Pendapat Coleman tersebut jika diterapkan pada temuan penelitian ini, bahwa peserta seleksi JPTP sebagai aktor yang bertindak sendiri pada dasarnya memiliki cara sendiri-sendiri untuk mencapai tujuannya. Sebagai aktor, hak kontrol peserta seleksi JPTP atas perilakunya ada pada otoritas Pansel, pemerintah daerah, dan norma-norma yang berlaku dalam sistem seleksi. Ketika peserta seleksi JPTP mulai bertindak secara kolektif, peserta menyerahkan hak kontrolnya kepada kolektivitas. Pergeseran dari aktor individu yang bebas, kemudian perilakunya dikendalikan oleh aturan, ini dapat disebut sebagai periode 'peralihan'. Periode ini ditandai dengan adanya usaha peserta seleksi untuk 'menentukan tingkat sentimen umum'. Sentimen umum itu dapat ditemui pada seleksi JPTP tahun 2021 yang ditandai dengan sedikitnya jumlah calon peserta seleksi yang mendaftarkan diri. Sentimen umum ini terjadi karena adanya anggapan bahwa seleksi JPTP tidak akan berlangsung secara adil dan terbuka. Ada kemungkinan orang-orang yang menduduki posisi yang diperebutkan adalah orang-orang dari kerabat bupati terpilih, tim sukses, dan orang-orang titipan. Sentimen umum yang terjadi pada seleksi JPTP tahun 2022, berupa banyaknya pendaftar seleksi bila

dibandingkan dengan seleksi JPTP tahun 2021. Rasionalitas peserta seleksi, diantaranya seleksi JPTP lebih adil, dan transparan. Dengan saling memperoleh informasi bahwa ada sentimen untuk mengikuti atau tidak mengikuti seleksi, masing-masing aktor individu menyerahkan hak kendalinya kepada kolektif, dan pada akhirnya menjadi perilaku kolektif. Perilaku kolektif kemudian mendorong individu melakukan perilaku-perilaku tertentu yang tidak dapat dilakukan oleh aktor sebagai individu.

Perilaku kolektif yang muncul pada seleksi JPTP tahun 2021 merupakan cara untuk memecahkan masalah penumpang bebas, yaitu orang-orang yang secara administratif dan kompetensi dinilai tidak kompeten sebagai pimpinan tinggi pratama. Orang-orang yang dimaksud adalah kerabat bupati, tim sukses, dan orang-orang titipan lainnya. Tanpa perilaku kolektif, konsekuensi negatif dari hadirnya penumpang bebas, atau biaya dari perilaku tersebut, akan sepenuhnya ditanggung oleh individu yang mengambil perilaku individu. Mereka yang tidak mengambil perilaku tersebut mungkin mendapat manfaat dari perilaku tersebut, tidak menanggung biayanya, selama perilaku tersebut tergantung pada masing-masing individu. Hal ini dapat disebut sebagai eksternalitas yang terkait dengan perilaku dan 'konsekuensinya bagi individu sangat bergantung pada apa yang dilakukan orang lain'.

Jumlah orang yang terlibat dalam perilaku kolektif dapat mengubah situasi, dengan meningkatnya jumlah orang yang memiliki sentimen yang sama menyebabkan individu cenderung menyerahkan wewenang kepada kolektif. Dalam situasi seperti ini, potensi keuntungan dari perilaku kolektif kemungkinan besar akan lebih banyak/besar dan potensi kerugiannya lebih kecil dibandingkan jika dilakukan perilaku individu. Hal ini senada dengan pendapat Coleman (1990), bahwa peningkatan jumlah orang mungkin berhubungan dengan peningkatan keberanian, bagaimana tepatnya hal ini berkaitan dengan asumsi teori pilihan rasional.

Ketika sekelompok individu yang beragam atau heterogen dilibatkan, dengan struktur penghargaan yang sangat berbeda, maka perilaku kolektif lebih mungkin muncul. Artinya, mungkin bermanfaat bagi satu orang untuk berpartisipasi dalam aksi kolektif jika hanya ada 2 (dua) orang yang terlibat, dan bagi orang lain, mungkin bermanfaat jika ada 3 (tiga) orang yang terlibat. Akibatnya, batas minimum kritis untuk pengalihan wewenang kepada kolektif dapat dikurangi jika struktur penghargaan yang heterogen ini ada. Meskipun hal ini bertentangan dengan akal sehat, karena sering ada anggapan perilaku kolektif disebabkan oleh sentimen dan solidaritas yang sama, bukan keberagaman.

Perilaku kolektif dapat muncul dari pengambilan keputusan rasional individu. Para peserta seleksi JPTP yang berkumpul atau berkeluh kesah melalui media sosial, memunculkan preferensi atau nilai-nilai dalam melakukan perilaku yang dapat mengontrol proses seleksi JPTP. Secara individu mereka tidak dapat melakukan hal ini secara efektif, namun secara kolektif mereka dapat melakukannya. Perilaku kolektif dapat dianggap rasional dalam pengertian itu, meskipun Coleman (1990) tidak ingin menyebut kolektif memiliki rasionalitas. Namun perilaku yang diambil merupakan hasil pilihan rasional individu yang terlibat dalam kolektif. Menurut peneliti, 'semua orang akan lebih beruntung jika ada perilaku kolektif'.

Perilaku kolektif, sebagaimana dirumuskan dalam ilmu-ilmu sosial, mengemukakan aktor-aktor sosial rasional yang secara teratur menilai perilaku orang lain dalam rangka menginformasikan keputusan mereka untuk bekerja sama. Perilaku kolektif dapat digunakan untuk menyelidiki dinamika pemerintahan. Para penganut teori perilaku kolektif berpendapat bahwa semakin banyak pelaku (penguasa) yang bergantung pada masyarakat untuk mendapatkan tenaga kerja, upeti, atau pendapatan lainnya, semakin besar lembaga (atau 'suara') yang dimiliki suatu masyarakat dalam menegosiasikan manfaat publik. Perilaku kolektif

menempatkan dalam kaitannya dengan pendekatan yang membahas kerja sama, pembangunan konsensus, dan lembaga non-elit. Analisis lembaga pada berbagai skala serta bagaimana lembaga mengartikulasikan kepentingan bersama dan mengatur interaksi sosiopolitik dan ekonomi.

Pembentukan dan dinamika masyarakat yang kompleks merupakan poin utama pertimbangan para ahli untuk mengkritik model *top-down* yang menampilkan kontrol hierarkis oleh elit (atau penguasa otokratis). Beberapa peneliti mempertimbangkan alternatif lain, sebagai bagian dari pencarian 'jalan menuju kekuasaan' yang berbeda (Fargher dkk. 2011b, Fargher & Heredia Espinoza 2016, Price & Feinman 2012a). Lebih dari dua dekade yang lalu, Blanton dkk. (1996) menarik perhatian pada keragaman dalam strategi ekonomi politik; berkisar sepanjang sebuah kontinum, strateginya lebih bersifat korporat atau lebih eksklusif (atau 'jaringan'). Temuan Blanton dkk. (1996) memicu perdebatan tentang pergeseran penekanan, atau 'perputaran' bertahap dari satu penekanan ke penekanan lainnya, dalam jangka waktu yang lama. Kekuatannya terletak pada penggambaran korelasi antara strategi korporat yang melibatkan investasi besar pada monumen dan ideologi abstrak yang menekankan kesuburan pertanian. Sebaliknya, strategi eksklusi diwujudkan

dalam ekspresi kekuasaan individu (elit), dan kekayaan harta benda.

Perilaku kolektif, mengemukakan aktor-aktor sosial rasional yang secara teratur menilai perilaku penguasa untuk menginformasikan keputusan mereka sendiri (Ostrom, 2009). Semakin besar ketergantungan para pelaku (penguasa) pada masyarakat dalam hal tenaga kerja, upeti, dan pendapatan lainnya, semakin besar pula agen (atau 'suara') yang dimiliki masyarakat dalam menegosiasikan kepentingan publik (Levi, 1988).

Perilaku kolektif, yang dibentuk oleh budaya, norma, dan ideologi, bahkan lebih sulit untuk diteorikan dibandingkan perilaku rasional. Memberikan satu arah, mengidentifikasi kepentingan spesifik segmen sosial yang menyelaraskan keagenan anggotanya. Berbagai faksi sosial, etnis, atau politik mungkin mempunyai tujuan tertentu, dan keanggotaannya bisa tumpang tindih. Misalnya, teori perilaku kolektif berkontribusi untuk memahami mengapa, dalam kondisi peperangan regional, komunitas sukarelawan beroperasi sebagai kelompok korporat yang dipimpin oleh para pejuang. Alternatifnya, terlibat dalam peperangan eksternal (seperti merampok kekayaan) melibatkan strategi jaringan yang lebih kuat (Blanton dkk. 1996) yang mencerminkan keinginan individu akan status (Peregrine & Ember 2016).

5. Aktor Korporat Dalam Seleksi JPTP

Membahas aktor korporat dalam sistem seleksi JPTP, tidak dapat dipisahkan dari konsep korporasi. Korporasi yang dipahami dalam penelitian ini adalah jenis organisasi formal yang sangat khusus yaitu pemerintah daerah, yang terbentuk oleh mandat pemerintah atau kolektivitas berbasis anggota (dalam hal ini ASN). Tindakan pendirian suatu korporasi secara formal, yang diwujudkan dalam suatu kontrak hukum, dilakukan sepanjang hal tersebut menjelaskan untuk tujuan apa korporasi tersebut didirikan dan sejauh mana, para pelaku pendiri bermaksud untuk mengendalikan agen pengelola dan organisasi tempat mereka berada. Hal ini merupakan latar belakang yang dapat digunakan untuk mempelajari penyimpangan-penyimpangan selanjutnya dari niat awal korporasi.

Dalam studi ini korporasi dalam bentuk pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala daerah (bupati) yang dibentuk oleh anggota (pemilih). Asumsinya, bahwa kehadiran oligarki atau kepentingan birokrasi dapat menjelaskan penyimpangan tujuan organisasi dari tujuan awal yang dimaksudkan oleh penciptanya. Aktor korporasi di sini didefinisikan sebagai aktor terorganisir yang berpartisipasi langsung dalam pengambilan keputusan (berorientasi pada kebijakan), merupakan organisasi formal,

mempunyai konstitusi dan keanggotaan nyata, dimaksudkan untuk mewakili kepentingan anggotanya.

Definisi yang paling luas dari aktor korporasi menyamakannya dengan semua organisasi formal (Scott, 1981). Berdasarkan definisi ini, maka birokrasi negara, mulai dari pemerintah pusat sampai pemerintah daerah dapat disebut sebagai aktor korporasi. Pemerintah daerah sebagai badan hukum, memiliki hak dan sumber daya, dan mengejar kepentingan korporasi yang tidak dapat disamakan dengan kepentingan gabungan anggota. Selain itu, aktor korporasi dapat mengambil tindakan, memanfaatkan sumber daya, mengadakan kontrak, dan memiliki properti. Definisi aktor korporasi yang lebih terfokus, menyamakannya dengan organisasi formal yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Mayntz, 1986).

Definisi pelaku korporasi ini menekankan unsur konstitusional yang 'mendefinisikan domain sah mereka, potensi keanggotaan, dan aturan operasional...' (Mayntz 1986: 19). Meskipun definisi ini lebih terfokus, definisi ini masih menimbulkan permasalahan, karena definisi ini menempatkan organisasi massa dan birokrasi pemerintah pada posisi yang setara, meskipun keduanya berbeda dalam struktur dan dinamika internalnya. Misalnya, berdasarkan definisi ini, bank sentral, kementerian

negara, dan bahkan komisi ahli penasehat yang dibentuk berdasarkan mandat atau penunjukan pemerintah dan tidak seharusnya menjalankan 'fungsi perwakilan' menjadi aktor korporasi meskipun mereka tidak memperoleh wewenang maupun sumber daya dari keanggotaan.

Organisasi massa, seperti serikat pekerja atau partai politik, juga melakukan hal tersebut. Implikasi kedua, yang sama pentingnya dan bermasalah, adalah bahwa definisi ini akan mengecualikan aktor-aktor korporasi yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan/atau menduduki ruang dalam sistem kebijakan, namun tidak memiliki organisasi formal atau konstitusi. Aktor-aktor seperti ini, lobi atau gerakan sosial, misalnya akan berada di luar batas spektrum organisasi yang juga dapat dianggap sebagai aktor korporasi.

Pengertian lain aktor korporasi yang menekankan hubungan internal yang tegang antara aktor korporasi dan anggota individualnya yang timbul sehubungan dengan tugas 'representasi kepentingan' kolektif. Tugas representasi kepentingan kolektif memang sering menjadi alasan terciptanya pelaku korporasi. Ketika aktor individu membentuk aktor korporasi, memberikan otoritas dan sumber daya padanya dan mempercayakannya dengan hak untuk mewakili mereka, untuk bertindak dan bernegosiasi atas nama mereka. Aktor

ini mengambil alih kompetensi baru, melakukan mobilisasi sumber daya baru dan terlibat dalam bidang aktivitas baru demi mengejar kepentingannya sendiri dalam kelangsungan hidup dan kekuasaan. Dalam mengejar kepentingannya sendiri, seorang pelaku korporasi mengabaikan kepentingan anggota tertentu atau bahkan bertindak melawan kepentingan tersebut, namun juga berperan aktif dalam mengidentifikasi dan merumuskan kepentingan korporasi baru yang tidak dapat diatribusikan atau direduksi menjadi kepentingan-kepentingannya sendiri. Karakteristik yang paling penting dari pelaku korporasi adalah bahwa ia merupakan penghasil kepentingan yang otonom.

Aktor-aktor kunci yang berpartisipasi dalam seleksi JPTP, Pansel, kerabat, tim sukses dan partai politik, dapat dianggap sebagai aktor korporasi yang 'lengkap': mereka berpartisipasi langsung dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada kebijakan, merupakan organisasi formal, mempunyai konstitusi yang nyata dan keanggotaan yang nyata, yang dimaksudkan untuk mewakili kepentingan keanggotaan mereka, dan sering kali ditentang karena salah mengartikan kepentingan-kepentingan. Keputusan mereka menghasilkan pembentukan, pemeliharaan dan transformasi rezim peraturan mengenai pendapatan dan/atau penetapan harga, dan kadang-kadang bahkan langkah-langkah

kesejahteraan sosial. Baik dilegalkan atau tidak, rezim-rezim ini memperoleh kekuasaan operasionalnya dari kesepakatan informal yang dicapai oleh organisasi-organisasi yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa struktur perundingan neo-korporatis melibatkan aktor-aktor korporasi sejauh mereka melibatkan organisasi-organisasi formal, yang masing-masing memiliki konstitusi, domain yang sah, sumber daya yang dimiliki, dan keanggotaan, ke dalam pengambilan keputusan yang berorientasi pada kebijakan yang menghasilkan keuntungan, pembentukan dan transformasi rezim pemerintahan (terkadang atau sebagian dilegalkan). Pengamatan yang beralasan bahwa aktor-aktor baru dapat bergabung sementara yang lain keluar, aktor-aktor perifer dan inti dapat berpindah tempat, pertukaran komunikasi diintensifkan atau dihentikan ketika koalisi muncul dan bertransformasi, juga berlaku pada struktur neo-korporatis, dan menghasilkan kekuasaan transformasi rezim (Mayntz, 1986).

6. *Sopoi, Betiek dan Taji: Rasionalitas Instrumental*

'*Sopoi*' dalam bahasa prokem di Natuna berarti segala sesuatu yang dapat berwujud uang, materi, janji politik, dan dukungan keluarga yang dapat

dijadikan sarana untuk mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud dalam konteks ini adalah jabatan pimpinan tinggi yang diperebutkan melalui seleksi JPTP. Uang atau materi dapat digunakan untuk kepentingan administratif dan non-administratif. Kepentingan administratif seperti menyiapkan berkas-berkas, materai, dan sejenisnya. Kepentingan non-administratif digunakan sebagai 'uang pelicin' agar urusan yang berkaitan dengan seleksi JPTP dapat berlangsung secara lancar. Masing-masing peserta seleksi menyiapkan uang pelicin yang berbeda-beda, namun ada juga yang mengaku tidak perlu uang pelicin. Peserta yang tidak perlu menyiapkan uang pelicin, karena memiliki alasan yang berbeda, diantaranya: yakin dirinya lolos seleksi, ikut seleksi karena coba-coba, lolos seleksi karena ada 'orang dalam'.

Janji politik dalam konteks ini adalah janji dari bupati terpilih yang akan memilih dan mengangkat seseorang untuk menempati jabatan tertentu, karena telah memberikan jasa atau dukungan politik pada saat pemilihan bupati. Seseorang atau peserta seleksi JPTP yang pernah mendapatkan janji dari bupati terpilih, merasa yakin terpilih untuk menduduki jabatan tertentu. Bahkan, pada seleksi JPTP tahun 2021, terdapat salah satu peserta seleksi yang sebenarnya menurut penilaian umum dan penilaian peserta lainnya tidak layak, tetapi lolos seleksi dan

mendapat posisi sebagai pimpinan tinggi pratama. Hal ini diperkuat oleh pernyataan peserta lainnya.

“Peserta seleksi inisial I tidak menulis makalah dan tidak memaparkan materi presentasi, serta tidak melakukan permainan peran sebagai konsultan (sebagai rangkaian seleksi), namun dirinya terpilih sebagai kepala dinas” (Hasil wawancara dengan SHD). Selain janji politik, *sopoi* juga berupa adanya hubungan keluarga atau kekerabatan dengan bupati merupakan sarana untuk mencapai tujuan.

Sopoi memiliki dua makna yang berbeda, yaitu sebagai hal yang positif dan negatif. Dari sudut pandang peserta seleksi yang memiliki kedekatan, hubungan keluarga, atau kerabat bupati, maka *sopoi* sebagai hal positif. *Sopoi* dalam hal ini menjadi instrumen atau alat untuk mendapatkan jabatan yang diperebutkan. Dari sudut pandang peserta yang tidak memiliki kedekatan dengan bupati, maka *sopoi* memiliki makna negatif. *Sopoi* dianggap mengabaikan sistem seleksi yang adil dan rasional, bahkan dapat merusak sistem seleksi. Oleh karena itu *sopoi*, maknanya lebih mendekati suap dan nepotisme.

Di kalangan sesama peserta seleksi JPTP di Natuna sering terdengar istilah '*taji*'. Sesungguhnya *taji* adalah bagian yang keras dan runcing pada kaki ayam jantan; susuk; 2 (dua) susuk dari tembaga, besi, dan sebagainya dipasang pada kaki ayam sabungan:

taji bentuk, taji bengkok, taji golok, dan sebagainya (<https://www.kbbi.co.id/arti-kata/taji>).

Berdasarkan pengertian tersebut, makna sesungguhnya *taji* adalah bagian dari kaki ayam jago yang runcing dan menjadi alat untuk mempertahankan diri. *Taji* pada ayam jantan, biasanya digunakan untuk memenangkan pertarungan dalam adu jago. *Taji* dalam konteks ini bermakna kemampuan para peserta menghadapi persaingan. Kemampuan yang dimaksud bisa berupa kekayaan, dukungan politik (baik pribadi, keluarga maupun organisasi massa atau politik yang memberi dukungan). Ada peribahasa 'belum bertaji hendak berkokok', artinya belum berilmu, belum kaya, belum kuasa, sudah hendak menyombongkan diri. Dalam konteks pilihan rasional, *taji* merupakan salah satu jenis rasionalitas instrumen atau sarana yang dapat digunakan oleh aktor untuk memenangkan persaingan dalam seleksi JPTP. *Taji* yang dimiliki oleh aktor peserta seleksi menjadi salah satu pertimbangan, apakah dirinya akan mengikuti seleksi atau tidak. Bagi peserta yang tidak memiliki kemampuan ini, diistilahkan dengan *taji kedul* atau taji tumpul. Sebaliknya, aktor yang merasa mau, mampu, dan yakin akan daya dukung yang dimilikinya, disebut memiliki *taji*.

Selain *taji*, di lingkungan birokrasi Pemerintah Kabupaten Natuna, dikenal juga istilah '*Betiek*'. Analogi istilah *betiek* berasal dari 'bisa, senjata atau

racun' yang dimiliki oleh beberapa jenis ikan laut. Seperti ikan lepu, ikan sembilang, ikan puffer, *lionfish*, canderu (lele laut), pari, belais, lobam dan lain-lain. Ikan-ikan tersebut mengandalkan betiek sebagai senjata untuk melumpuhkan lawan atau untuk membela/mempertahankan diri. PNS yang enggan mengikuti seleksi baik seleksi JPTP, seleksi tugas belajar, seleksi penyetaraan/infasing dan lain lain, sering mengucapkan bahwa kata '*betiek, taji kedul, sopoi dan abus*' sebagai alasan penolakan yang menggambarkan ketidakpercayaan dirinya untuk mengikuti kompetisi.

Seperti diungkapkan HWE , Kepala Bidang E-Government Diskominfo Kabupaten Natuna, ketika ditanya, mengapa tidak pernah mau ikut seleksi JPTP, padahal sudah sangat memenuhi syarat teknis maupun administrasi. Apalagi mengingat beliau sudah 8 (delapan tahun) dalam pangkat/golongan Pembina TK 1/IV.B, berpengalaman sebagai Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Natuna , dan Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Natuna.

"Kite ni ndak ade '*betiek*', ikut pun pasti '*abus*' (kita ini tidak memiliki kemampuan/kekuatan/senjata, ikut pun pasti sia-sia)," demikian jawab HWE ketika berada di ruangan Kepala Bidang Mutasi BKPSDM Kabupaten Natuna, Rabu (23 Agustus 2023). Beliau tengah mengurus

pengajuan pensiun. Lebih lanjut beliau menjelaskan maksud kata *betiek* dan *abus* yang dikaitkan dengan keengganan atau penolakannya untuk mengikuti proses seleksi JPTP.

Menurut HWE ikan apabila tidak mempunyai *betiek*, dapat dipastikan tidak akan diperhitungkan oleh lawan maupun sesama koloninya. Biasanya ikan yang demikian mudah dimangsa oleh predator, begitulah analogi beliau terhadap persaingan dalam memperebutkan jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna. Meskipun beliau sadar bahwa pangkat dan golongannya tidak akan pernah berubah (naik) kalau beliau tetap bertahan pada eselon III atau tetap sebagai kepala bidang. Hal tersebut, juga disampaikan subyek penelitian lainnya , sebagai berikut:

“Meski pangkat saya sudah golongan IV.B dan pendidikan saya sudah S2, saya tidak tertarik untuk mengikuti seleksi JPTP. Baik yang tahun 2021 ataupun 2022. Saya sadar diri tidak punya kekuatan dan peluang untuk mendapatkan posisi yang diperebutkan. Alasan saya, pertama, kalau orang Natuna bilang, ‘sopoi’. Saya tidak mau dan tidak mampu memberikan ‘sopoi’ atau imbalan apapun pada orang yang menawarkan jabatan pada saya. Kedua, dalam istilah orang Natuna, saya termasuk orang ‘taji kedul’. Artinya, saya tidak memiliki kekuatan atau daya dukung untuk bersaing dalam sistem seleksi itu. Yang saya tau selama ini, biasanya dalam seleksi JPTP ada peserta yang sebenarnya sudah jadi

kandidat atau calon yang akan dipilih dan dilantik oleh bupati. Saya juga takut, kalau jadi pejabat nanti akan menjadi ATM dari pihak-pihak yang menghantarkan saya jadi kepala dinas". (Hasil wawancara, Tris ,di Ranai 08 Mei 2023).

"Saya tidak terlalu bersemangat mengikuti seleksi JPTP, apalagi yang tahun 2021. Banyak orang menilai, termasuk saya, bahwa jabatan yang diperebutkan melalui seleksi sudah ada kandidat kuatnya. Kemungkinan kandidat tersebut yang akan menjadi kepala dinas, kepala badan dan sebagainya. Secara pribadi saya kecewa dengan bupati yang telah menyiapkan calon pejabat dari luar daerah dan masih memiliki hubungan kerabat. Selain itu, saya juga sadar diri bahwa saya tidak punya 'betiek'. Tidak memiliki sarana pendukung, baik materi maupun non-materi untuk berebut posisi melalui proses seleksi JPTP". (Hasil wawancara dengan Ikh, di Ranai 08 Mei 2023).

7. Masok Angen: Janji-janji Aktor Korporat

'Masok Angen' berasal dari kata 'masuk angin'. Dalam dunia birokrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Natuna, istilah *masok angen* menggambarkan sebuah kondisi dimana janji pemangku kebijakan (bupati) kepada seseorang yang dibatalkan secara sepihak. Menurut JI, pensiunan ASN Pemerintah Kabupaten Natuna, ada beberapa calon pejabat yang dijanjikan oleh bupati untuk menduduki jabatan tertentu tiba-tiba dibatalkan.

Pembatalan tersebut biasanya terjadi apabila janji bupati itu terlanjur diketahui oleh oknum tertentu yang mempunyai andil atau pengaruh terhadap bupati. Baik itu cukong politik, kerabat bupati, tim sukses Pilkada, maupun pemuka masyarakat tertentu.

"Dulu tahun 2018, waktu saya asisten, saya pernah dijanjikan ditempat basah yaitu menjadi kepala dinas pendapatan daerah, tapi waktu pelantikannya ditunda-tunda, banyak tim sukses yang tau, sehingga mereka melobi bupati agar orang lain yang dilantik pada jabatan itu, bupati pun 'masuk angen' sehingga janji kepada saya dibatalkan, dan kejadian seperti ini sering terjadi, bahkan sampai saat ini, maka banyak yang kecewa," kata JI di Stand Bazar DKPP Kab.Natuna, 04 April 2023.

Kasus *masuk angen* yang lain adalah ketika Spd (Sekretaris Kecamatan Subi) akan dilantik menjadi Camat Subi tahun 2019. Spd sudah digladi bersih (gladi resik) untuk dilantik sebagai camat. Tiba-tiba malam harinya (sebelum pelantikan) mendapat informasi dari Kepala BKPSDM (saat itu EY) mengabarkan supaya Spd menggunakan pakaian safari lengkap (PSL) warna gelap (dibatalkan menggunakan PDU camat warna putih sesuai rencana semula). Ternyata esok paginya Spd dilantik sebagai Sekretaris Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Natuna (bukan sebagai Camat Subi). Pembatalan setelah gladi ini terjadi karena anggota DPRD Natuna (ZI) merasa keberatan dan

beliau menghadap Bupati Natuna untuk diganti dengan orang lain. Akhirnya yang dilantik sebagai Camat Subi adalah Sy (mantan Camat Bunguran Selatan). Isu yang berkembang bahwa ZI (dari Fraksi PDIP) memiliki dendam kepada Spd, karena Sekretaris Kecamatan Subi itu pernah menolak putri dari ZI untuk menjadi tenaga honorer di Kantor Camat Subi.

Janji-janji politik para kandidat/calon pasangan bupati ini, biasanya disampaikan secara pribadi maupun secara terbuka di hadapan masyarakat luas ketika kampanye. Kemudian hari setelah terpilih menjadi bupati, janji-janji menjadi batal karena masing-masing tim sukses, cukong dan kolega sanak famili, berebut untuk untuk mempromosikan orang-orang dekatnya kepada bupati. Maka tidak jarang timbul tawar menawar (pertukaran sosial) sebelum acara pelantikan. Menurut subyek penelitian lain yaitu SHD yang pada tahun 2019, 4 (empat) kali dijanjikan akan dilantik sebagai pejabat eselon II. Antara lain dihadapan masyarakat luas di lapangan bola Desa Sedanau Timur, calon bupati yang sedang berkampanye menyebutkan akan melantik SHD sebagai kepala DPMPD (dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa), karena selaku Camat Bunguran Barat, SHD dinilai dekat dan aktif membina desa-desa. Tidak lama berselang di gedung pertemuan Desa Binjai, calon bupati menyebutkan

bahwa setelah terpilih nanti akan melantik SHD sebagai kepala dinas pendidikan dan kebudayaan. Beberapa hari kemudian, ketika kampanye di Desa Gunung Putri Kecamatan Batubi. Di hadapan warga peserta kampanye calon bupati menyebutkan akan melantik SHD sebagai kepala Bappeda dan keesokan harinya dihadapan masyarakat Kelurahan Sedanau, calon bupati menyebutkan, "*Saya memahami sepak terjang camat kalian dalam mengatasi masalah sampah di sini, maka setelah saya terpilih nanti, camat kalian ini akan saya lantik sebagai kepala dinas lingkungan hidup*". Ternyata tidak ada satupun posisi atau jabatan yang disebutkan bupati, dapat diterima oleh SHD. *Masuk angen* menjadi rasionalitas sendiri bagi peserta, setidaknya menimbulkan rasa ketidakpercayaan kepada bupati. *Masuk angen* membuat peserta seleksi JPTP kecewa dan mungkin saja marah. Dalam pilihan rasional Weber, rasionalitas semacam ini dapat dikategorikan sebagai pilihan rasional afektif.

4.7.2. Model Pilihan Rasional Dalam Seleksi JPTP

Berdasarkan penjelasan temuan dan analisis data di atas, maka model pilihan rasional peserta seleksi JPTP dapat divisualisasikan sebagaimana gambar berikut ini. Pada dasarnya setiap peserta seleksi JPTP adalah aktor rasional yang mandiri dan unik dengan segala pertimbangan rasionalitasnya yang berbeda-beda. Begitu pula dengan sumber daya yang dimiliki

masing-masing peserta juga berbeda-beda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki peserta seleksi JPTP dapat dikategorikan ke dalam empat jenis, yaitu informasi dan kemampuan berkomunikasi, sumber daya internal, jejaring sosial, dan finansial. Keempat jenis sumber daya tersebut dijadikan bahan pertimbangan untuk mengikuti atau tidak mengikuti seleksi. Ketersediaan sumber daya yang dimiliki tidak dapat dilepaskan dari norma-norma yang berkembang di kalangan ASN Kabupaten Natuna yang mengikuti seleksi. Norma-norma unik yang muncul pada seleksi JPTP yaitu *sopoi, taji, betiek, masok angin dan abus*.

Dari aspek manfaat mengikuti seleksi JPTP, ditemukan data diantaranya sebagai pembuktian kesuksesan dengan menduduki jabatan tertinggi pada dinas, badan, sekretariat dewan dan sekretariat daerah, atau lembaga lain di Pemerintah Kabupaten Natuna seperti direktur perusahaan daerah air minum (PDAM) dan direktur perusahaan umum milik daerah (Perumda). Pemikiran semacam ini merupakan rasionalitas ASN yang telah bekerja relatif lama (di atas 20 tahun), golongan kepangkatan telah memenuhi syarat, terlalu lama sebagai staf atau bawahan. Rasionalitas seperti inilah yang menyebabkan ASN untuk mengambil keputusan mengikuti seleksi JPTP. Rasionalitas semacam ini sesungguhnya merupakan refleksi kepentingan diri sendiri sebagai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa ASN merupakan aktor yang

memiliki independensi yang tinggi. Pembeneran atas persyaratan konsistensi dalam menggabungkan preferensi individu untuk membuat pilihan menjadi rasional dan independen pada diri aktor. Mekanisme pilihan rasional semacam ini, memenuhi persyaratan rasionalitas terlemah sekalipun yang terkait dengan prinsip maksimalisasi atau kemandirian aktor (Bandyopadhyay, 1986). Hal ini sejalan dengan asumsi teori pilihan rasional yang menyangkut struktur formal pilihan individu dan urutan preferensi di balik pilihan mereka. Pilihan rasional mengidentifikasi serangkaian sifat dasar yang seharusnya dipenuhi oleh individu yang rasional. Sifat paling dasar dari preferensi rasional adalah refleksivitas, transitivitas, dan kelengkapan. Jika pilihannya mencakup risiko, independensi terhadap alternatif yang tidak relevan dianggap sebagai salah satu properti dasar tambahan (Hirose, 2014).

Keputusan untuk mengikuti atau tidak mengikuti seleksi JPTP, sama-sama memiliki konsekuensi. Konsekuensi semacam ini telah diperhitungkan secara matang dari aspek biaya dan manfaat. Sebagai contoh, pada saat seleksi JPTP tahun 2021 banyak ASN yang tidak mendaftarkan diri mengikuti seleksi JPTP, karena dianggap akan sia-sia saja. Orang-orang yang terpilih menduduki jabatan tertentu, sudah bisa dipastikan berasal dari kerabat atau tim sukses bupati terpilih. Kondisi semacam ini menjadi pertimbangan bagi calon peserta untuk memutuskan, mengikuti atau tidak

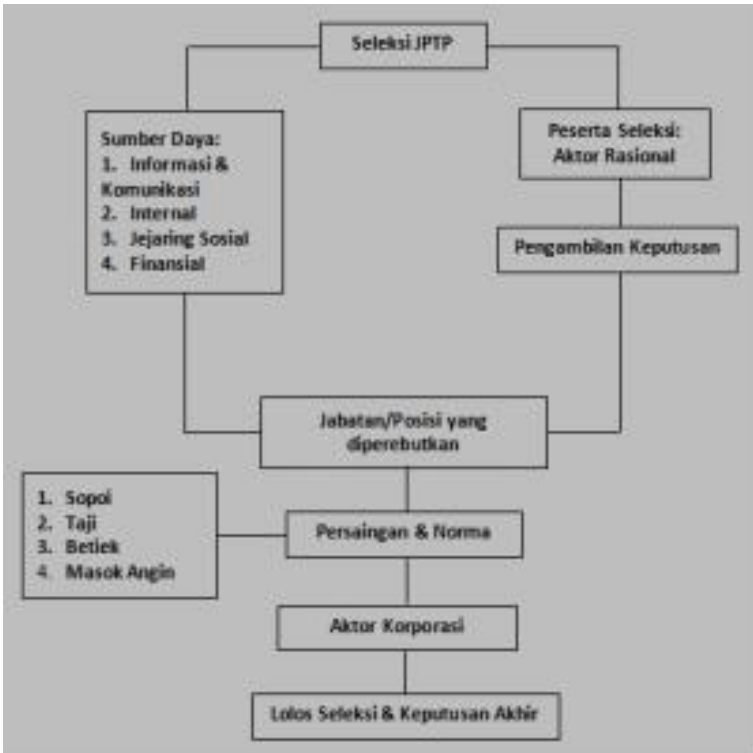
mengikuti seleksi. Mengikuti seleksi, bukan berarti tidak ada risiko dan konsekuensi.

Meski seleksi JPTP tahun 2022 dianggap lebih terbuka, jujur, dan adil, tetap saja ada risiko yang harus dihadapi oleh masing-masing peserta. Risiko itu adalah, keputusan terakhir ada di tangan bupati. Pertimbangan suka atau tidak suka, dalam penentuan peserta yang dinyatakan lolos seleksi tidak dapat dihindari. Pengangkatan pejabat struktural di daerah selama ini sebagian besar didasarkan pada sikap suka atau tidak suka dari kepala daerah (Sepriyanto, 2013). Kepala daerah dan Pansel dapat dikategorikan sebagai aktor korporasi, karena merekalah pada akhirnya yang mengambil keputusan akhir, apakah peserta seleksi dinyatakan lolos seleksi dan lulus menduduki jabatan yang diinginkan.

Di kalangan ASN Kabupaten Natuna yang pernah mengikuti seleksi JPTP, terdapat beberapa istilah yang ditemukan untuk menggambarkan rasionalitas peserta seleksi dan norma-norma dalam seleksi JPTP. Istilah tersebut adalah *sopoi*, *taji*, *betiek* dan *masok angen*. Keempat istilah tersebut dapat disejajarkan dengan rasionalitas tradisional dan afektual dalam perspektif Weber. Ada klaim bahwa realitas sosial tidak dapat direduksi menjadi interaksi aktor-aktor rasional karena aktor-aktor tersebut telah mengandaikan realitas sosial di mana mereka berada (Jaeger, 1993). Peserta seleksi yang dinyatakan lolos dan memperoleh posisi atau jabatan yang diinginkannya, bukan semata-mata karena

kemampuan peserta dalam menjawab soal ujian, menulis dan memaparkan makalah, ataupun menjawab pertanyaan assesor saat ujian wawancara. Keputusan akhir, bukan hanya diputuskan oleh Pansel, tetapi juga diputuskan oleh bupati. Keputusan bupati, untuk menentukan siapa peserta yang menduduki jabatan atau posisi tertentu, sering kali tidak diketahui oleh peserta. Kondisi inilah yang mendasari adanya 'tangan tak tampak' dalam keputusan akhir seleksi JPTP. Tangan tak tampak ini dalam perspektif Coleman disebut sebagai aktor korporasi. Realitas semacam ini, memunculkan anggapan bahwa seleksi JPTP sarat dengan praktik KKN.

Munculnya KKN dan protes masyarakat terhadap hasil seleksi terbuka salah satunya disebabkan belum adanya keterbukaan informasi bagi publik untuk mengetahui siapa-siapa kandidat pejabat yang akan diangkat atau dipromosikan, sering kali dimanfaatkan oleh pihak tertentu untuk menempatkan orang-orang titipan untuk menduduki jabatan (Herawati, 2016; Setiawan dkk, 2016). Hal semacam ini juga dikuatkan oleh pernyataan pengamat kebijakan publik di media *online*. Sebagian peserta seleksi JPTP dan kalangan masyarakat menduga justru ada indikasi korupsi, kolusi dan nepotisme dalam penentuan akhir bagi peserta yang lolos seleksi atau tidak. Pasalnya diantara kandidat yang lolos seleksi memiliki ikatan keluarga dengan pejabat tinggi di pemerintah daerah setempat (Umar, cakaplah.com).



Gambar 7: Model Pilihan Rasional Dalam Seleksi JPTP

4.7.3. Generalisasi

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka temuan penelitian ini dapat digeneralisasikan, sebagai berikut:

1. Pilihan rasional individu ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki untuk mengikuti kompetisi dalam memperebutkan sumber daya yang terbatas. Semakin besar sumber daya yang dimiliki, semakin besar pula kemungkinan untuk memperoleh posisi sosial/struktural.
2. Norma-norma yang mengatur persaingan dalam seleksi posisi sosial/struktural meliputi norma formal dan norma informal. Kedua norma dapat mempengaruhi perilaku kolektif.
3. Lolos tidaknya peserta seleksi dalam memperoleh posisi sosial/struktural yang diinginkan, tidak semata-mata karena rasionalitas dan sumber daya yang dimiliki peserta, namun aktor korporasi dapat menjadi penentu posisi sosial/struktural.

BAB V

PENUTUP



Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rasionalitas peserta untuk memutuskan mengikuti seleksi JPTP, dipengaruhi oleh beberapa kebiasaan dan pemaknaannya terhadap proses seleksi JPTP. Praktik-praktik di tingkat lokal yang mewarnai proses seleksi diantaranya *sopoi*, *taji*, *betiek*, *masok angin* dan *abus*. Kelimanya, dalam perspektif teori pilihan rasional Weber masuk kategori rasionalitas tradisional. Rasionalitas semacam ini dimaknai sebagai kebiasaan yang muncul dalam seleksi JPTP. Ada rasionalitas pada diri peserta seleksi, bahwa untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang diinginkan, harus memiliki *sopoi*, *taji* atau *betiek*. *Masok angin* dan *abus* yang dapat memunculkan kekecewaan pada diri peserta, secara khusus dapat dikategorikan sebagai rasionalitas afektual.
2. Sumber daya yang perlu disiapkan oleh peserta seleksi JPTP adalah sumber daya informasi dan kemampuan berkomunikasi, sumber daya internal, jejaring sosial, dan sumber daya finansial atau keuangan. Keempat jenis sumber daya tersebut menjadi modal sosial (Coleman)

untuk mendapatkan manfaat yang diinginkan. Keempat jenis sumber daya tersebut, dalam perspektif teori Weber dapat dikategorikan kedalam rasionalitas instrumental. Peserta seleksi sebagai aktor yang mandiri dan unik, selanjutnya memaksimalkan sumber daya untuk mendapatkan manfaat yang sepadan dengan biaya yang dikeluarkan.

3. Norma-norma formal dan informal yang muncul dalam persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas (jabatan), dapat memunculkan perilaku kolektif manakala norma-norma tersebut dianggap banyak merugikan peserta seleksi. Perilaku kolektif yang muncul pada seleksi JPTP tahun 2021 berupa keengganan ASN untuk mengikuti seleksi, sehingga peserta yang mengikuti seleksi hanya sedikit.
4. Rasionalitas yang berkaitan dengan nilai-nilai diantaranya adalah jabatan atau posisi yang diraih melalui seleksi JPTP merupakan pembuktian diri tentang kesuksesan di dalam karir, mendapatkan privileg yang tidak didapat saat posisinya sebagai bawahan atau staf. Menduduki jabatan sebagai orang nomor satu pada dinas, badan, sekretariat dewan atau sekretariat daerah adalah kebanggaan yang tidak ternilai harganya. Posisi atau jabatan yang diraih juga sebagai refleksi perjuangan dalam meniti karir dan memenangkan persaingan.
5. Keputusan akhir dalam seleksi JPTP tidak semata-mata berdasarkan hasil atau nilai yang dicapai oleh peserta seleksi. Pansel, bukanlah satu-satunya pihak yang

menentukan peserta lolos dan mendapatkan posisi/jabatan yang diinginkan. Pansel, kepala daerah, kerabat, dan tim sukses telah menjadi aktor korporasi (Coleman) atau tangan tak tampak (Weber) yang menentukan peserta memperoleh posisi/jabatan yang diinginkan.

Sehubungan dengan kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, maka peneliti merekomendasikan; agar penelitian lebih lanjut atau peneliti berikutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji kebenaran temuan ini. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis tentang ada/tidaknya pengaruh sumber daya terhadap keputusan mengikuti seleksi JPTP, ada/tidaknya pengaruh kedekatan peserta seleksi dengan aktor korporasi terhadap lolos/tidaknya dalam seleksi JPTP, dan ada/tidaknya pengaruh ketidakadilan dalam seleksi JPTP terhadap kemunculan perilaku kolektif. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, dengan tema seleksi JPTP dapat menggunakan pilihan teori yang lain, seperti teori pertukaran sosial, teori struktural fungsional, teori kelembagaan, dan teori tatanan yang dinegosiasikan.



Abell, P. (1996). *Rational choice theory in Companion to social theory*, edited by Turner Bryan S. Oxford: Blackwell.

Abel, T. (1965). *Systematic sociology in Germany: A critical analysis of some attempts to establish sociology as an independent science*. London, UK: Octagon Books.

Anderson, C. & Tverdova, Y. (2003). Corruption, Political Allegiances And Attitudes towards Government in Contemporary Democracies. *American Journal of Political Science* 47, 91-109.

Acemoglu, D. & Robinson, J. (2011). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. New York: Crown Publishers.

- Anandya, D., Easter, L., & Ramadhana, K. (2021) *Hasil Pemantauan Tren Penindakan Kasus Korupsi Semester I 2021*. Jakarta: Indonesian Corruption Watch.
- Andvig, J.C. & Fjeldstad, O.H. (2001) with Amundsen, I.; Sissener, T; Soreide, T. *Research on Corruption: A Policy-Oriented Survey*. Report No. R2001:7. Bergen: CMI.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice, 10th Edition*, London: Kogan Page.
- Astarini, P.D. (2014). Pengaruh jaringan sosial terhadap mobilitas sosial vertikal individu. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.
- Bader, F., von Maravić, P., Peters, B., Tauch, M. (2014). Corruption, method choice, and constraints exploring methodological pluralism in corruption research. In: Debiel, T., Gawrich, A. (eds) (Dys-) *Functionalities of Corruption*. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04633-0_2
- Bandyopadhyay, T. (1986). Rationality, path independence, and the power structure, *Journal of Economic Theory*, 40 (2), 338-348, [https://doi.org/10.1016/0022-0531\(86\)90079-7](https://doi.org/10.1016/0022-0531(86)90079-7).

- Barbalet, J. (2018). Guanxi as Social Exchange: Emotions, Power and Corruption. *Sociology*, 52(5), 934-949. <https://doi.org/10.1177/0038038517692511>
- Becton, J.B., Carr, J.C, Mossholder, K.W. & Walker, H.J. (2017). Differential effects of task performance, organizational citizenship behavior, and job complexity on voluntary turnover, *Journal of Business and Psychology*, 32, 495-508.
- Bendahan, S., Zehnder, C., Pralong, F.P., & Antonakis, J. (2015) Leader corruption depends on power and testosterone. *The Leadership Quarterly*, 26 (2) , pp. 101-122
- Bernanke, B.S. (2007). Financial regulation and the invisible hand. <https://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/bernanke20070411a.htm>
- Bertelli, A., & Palma, N. Rational Choice Perspectives on Bureaucracy. *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Retrieved 30 Jan. 2023, from <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.001/acrefore-9780190228637-e-1461>
- Biswas, N. (2012). Recruitment and selection process at Viyellatex group.

- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K. (2007). *Qualitative Research for Education An Introduction to Theory and Methods*. 5th Edition, Boston: Allyn & Bacon.
- Borbasi, S. (2004). *Navigating the maze of nursing research: An interactive learning adventure*. Australia: Elsevier.
- Braibanti, R. (1962) Reflections on Bureaucratic Corruption. *Journal Public Administration Review* Volume: 40 Pages: 357-372
- Brandt, C. & Eiro, F. (2016) Qualitative corruption research methods. Conference: Interdisciplinary Corruption Research Forum At: Amsterdam. https://www.researchgate.net/publication/317885384_Qualitative_corruption_research_methods
- Burns, T. & Roszkowska, E. (2016). Rational choice theory: Toward a psychological, social, and material contextualization of human choice behavior. *Theoretical Economics Letters*, 6(2). DOI: 10.4236/tel.2016.62022
- Capri, W., Dhian Cahyati, D., Hasanah, M., Prasongko, D., & Prasetyo, W. (2021). Kajian Korupsi sebagai Proses Sosial: Melacak Korupsi di Sektor Sumber Daya Alam di Indonesia. *Integritas : Jurnal Antikorupsi*, 7(1), 121-142. <https://doi.org/10.32697/integritas.v7i1.730>

- Carpenter D. (2010). *Reputation and power: Organizational image and pharmaceutical regulation in the FDA*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Carson, L.D. (2014). Deterring Corruption: Beyond Rational Choice Theory. *Electronic Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.25202
- Chand, S.K. & Moene, K.O. (1999) Controlling Fiscal Corruption. *World Development* 27(7): 1129-1140.
- Chang, H.H., Tsai, Y.C., Chen, S.H., Huang, G.H. and Tseng, Y.H. (2015). Building long-term partnerships by certificate implementation: A social exchange theory perspective. HRM assignment *Journal of Business & Industrial Marketing*, 30(7), pp. 867-879.
- Coleman, J.S. (1990). *Foundation of social theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Coyne, C.J., (2008). The politics of bureaucracy and the failure of post-war reconstruction. *Public Choice*, 135, pp.11-22.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11 (1), 479-516.

- DeLamater, J & Ward, A. (Eds.). (2013). *Handbook of social psychology*. Springer Science Business Media.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2004). *Handbook of qualitative research*. (2 nd edition). California: Sage Publication.
- Dominik, E. & Christina, H. (2017) Causes and consequences of corruption: An overview of empirical results. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln <https://www.econstor.eu/handle/10419/157204>
- Downs, A. (1957). *An Economic theory of democracy*. New York: Harper.
- Eisenhardt, K.M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review* 14 (4): 532 - 50.
- Emerson, R. M. (1976). "Social Exchange Theory". *Annual Review of Sociology* 2
- Faisal, L.M.S. (2019) Addressing the Root of Political Corruption in Indonesia. *Jurnal Antikorupsi INTEGRITAS*, 5 (2), 191-198 e-ISSN/p-ISSN: 2615-7977/2477-118X DOI: <https://doi.org/10.32697/integritas.v5i2.487>

Fotaki M. (2020). Why We Must Talk About Institutional Corruption to Understand Wrongdoing in the Health Sector Comment on "We Need to Talk About Corruption in Health Systems". *International journal of health policy and management*, 9(5), 206-208. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2019.103>

Friedrich, C.J., (2002) "Corruption Concepts in Historical Perspective," in Heidenheimer, Arnold J. & Johnston, Michael (eds), *Political Corruption: A Handbook*, Third Edition, Transaction Publishers: New Jersey.

Gehlbach, S. (2001) *Social Networks and Corruption*. https://www.researchgate.net/publication/239791408_Social_Networks_and_Corruption

Gersick , C.J.G . (1988). Time and Transition in Work Teams: Toward a New Model of Group Development . *Academy of Management Journal* 31 (1): 9 - 41 .

Giurge, L.M., van Dijke, M., Zheng, M.X., & De Cremer, D. (2021) Does power corrupt the mind? The influence of power on moral reasoning and self-interested behavior, *The Leadership Quarterly*, Volume 32, Issue 4, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.003>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984316301138>)

Gobo, G. (2008). *Doing Ethnography*. California: SAGE Publications Ltd.

Gong, T. & Yang, S.L. (2019) *Controlling Bureaucratic Corruption*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1463>
<https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1463>

Hamzah, A. (2014). *Pemberantasan Korupsi Melalui Hukum Pidana Nasional dan Internasional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hantoro, N.M. (2021). *Upaya Pencegahan Kasus Korupsi Jual Beli Jabatan oleh Kepala Daerah*. *Jurnal Kajian Singkat Isu Aktual dan Strategis*. Vol. XIII, No. 18.

Haruță, C., & Radu, B.V. (2010). *The Invisible hand or what makes the bureaucracy indispensable? A Short Theoretical Inquiry Into the Bureaucracy's Role in the Policy Making Process*. *Transylvanian review of administrative sciences*, 6, 62-70.

Hardin, G. (1960). *The competitive exclusion principle*. *Science*, 131,1292-1297.

- Hassan, A. (2020) Causes of Corruption. https://www.researchgate.net/publication/340538933_Causes_of_Corruption
- Heidenheimer, A. J. (2002). Perspectives on the perception of corruption. In A. J. Heidenheimer & M. Johnston (Eds.), *Political corruption: Concepts and contexts* (pp. 141-154). New Brunswick, NJ: Routledge.
- Herawati, N.R. (2016). Evaluasi lelang jabatan camat dan lurah pemerintah provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 2(2).
- Holomuzki, J. R., Feminella, J. W. & Power, M. E. (2010). Biotic interactions in freshwater benthic habitats. *Journal of the North American Benthological Society* 29, 220-244.
- Hollyson MZ, R. & Sundari, S. (2015) *Pilkada Penuh Euforia, Miskin Makna*. Jakarta: Bestari.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. Rev. ed. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.

Hood, C., (2011). *The blame game: Spin, bureaucracy, and self-preservation in government*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Huber, G. A. (2007). *The craft of bureaucratic neutrality: Interest and influence in government regulation of occupational safety*. New York, NY: Cambridge University Press.

Iyanda, D.O (2012) Corruptions, Theories and Concepts. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter) 2 (4)*, 37.

Ishak, N., Ramadhan, R., Hasibuan, Arbani, T.S. (2020). Bureaucratic and political collaboration towards a good governance system. *Bestuur*, 8(1), 19-26. DOI: <https://doi.org/10.20961/bestuur.v8i1.42922>

Jaeger, C. C. (1993). The cultural evolution of rational choice. *International Sociology*, 8(4), 497-503. <https://doi.org/10.1177/026858093008004007>

Jancsics, D. (2014) *Interdisciplinary Perspectives on Corruption*. *Sociology Compass* 8/4 (2014): 358-372, [10.1111/soc4.12146](https://doi.org/10.1111/soc4.12146)

- Jayanti, K.N., & Dewi, K.T.S. (2021). Dampak masa kerja, pengalaman kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pemberdayaan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*. 1 (2) , 75 - 84.
- Jingjing Li, Qiangqiang Shen, Wencan Gao, Hanliang Fu. (2022) Characterization of Group Behavior of Corruption in Construction Projects Based on Contagion Mechanism. *Computational Intelligence and Neuroscience* 2022, 1-16.
- Jisman. (2022). Praktik kolusi dan nepotisme dalam birokrasi. *PARADIGMA: Jurnal Administrasi Publik*, 1(2),93-108. ISSN: 2828-5735. DOI: 10.55100/paradigma.v1i2.48
- Johnsøn, J. (2014) Corruption and Stabilisation: Aid Agencies' Anti-Corruption Strategies in Fragile States. Unpublished PhD Thesis. Cambridge: University of Cambridge.
- Kalberg, S. (1980). Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. *The American Journal of Sociology*, 85(5), pp. 1145-1179

- Kolstad, I., Fritz, V., & O'Neil, T. (2008) *Corruption, Anti-Corruption Efforts and Aid: Do Donors Have the Right Approach?* Working Paper No. 3. Good Governance, Aid Modalities and Poverty Reduction: Linkages to the Millennium Development Goals and Implications for Irish Aid. London and Bergen: ODI and CMI.
- Konisky, D. M., (2008). Bureaucratic and public attitudes toward environmental regulation and the economy. *State and Local Government Review*, 40(3), pp.139-149.
- Kumari, N., & Malhotra, R. (2013). A Study of the Recruitment and Selection process: SMCGlobal. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 244-254.
- Kurer, O. (2015) Definitions of corruption In P. M. Heywood (Ed.), *Routledge handbook of political corruption* (pp. 30-41), New York, NY: Routledge.
- Lambsdorff, J.G., 2007. *The institutional economics of corruption and reform: Theory, evidence, and policy*. New York: Cambridge University Press.

- Larmour, P. (2012) *Interpreting Corruption: Culture and Politics in the Pacific Islands*, University of Hawaii Press: Honolulu.
- Lawler, E.J., & Hipp, L. (2010). *Corruption as Social Exchange*.
- Lazuardi, T. (2014). *Nepotisme dalam proses rekrutmen dan seleksi: Potensi dan tantangan*. Thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ledeneva, A.V. (1998) *Russia's Economy of Favours: Blat, Networking, and Informal Exchange*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Lederman, D., Loayza, N.V. & Soares, R.R., (2006). On the political nature of corruption, in R. Staphenurst, N. Johnston, R. Pelizzo (eds.), *The Role of Parliament in Curbing Corruption*. Washington, DC: The World Bank, pp.27-40.
- Luechinger, S., Meier, S. & Stutzer, A., (2008) Bureaucratic rents and life satisfaction. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 24(2), pp.476-488.

Marchington, M. & Wilkinson, A. (2000). *People Management and Development: Human Resource Management at Work*. London: Institute Personnel and Development.

Menzel, D.C. (2003). State of the Art of Empirical Research on Ethics and Integrity in Governance . In *Ethics in Public Management* , edited by H. George Frederickson and Richard K. Ghere , 16 - 48 . Armonk, NY: M.E. Sharpe .

Menocal, A.R. & Taxel, N. (2015) *Why corruption matters: understanding causes, effects and how to address them*. Evidence paper on corruption.

Méon, P. G., & Sekkat, K. (2005). Does corruption grease or sand the wheels of growth? *Public Choice*, 122(1-2), 69-97.

Miles, M.B., Huberman, A.M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3th ed). California: SAGE Publication., Inc.

Mius, A., Suradinata, E., Ilham, M., & Djaenuri, H.M.A. (2019). Implementasi kebijakan seleksi terbuka dalam jabatan pimpinan tinggi pratama di kota Pekanbaru provinsi Riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintah*, 2(1), 49-73.

- Molm, L.D., Takahashi, N., & Peterson, G., (2000). Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition. *American Journal of Sociology* 105(5):1396-1427 DOI: 10.1086/210434. https://www.researchgate.net/publication/234021759_Risk_and_Trust_in_Social_Exchange_An_Experimental_Test_of_a_Classical Proposition
- Mufti, M.I., Kurnia, I., & Nanang, H. (2019). The challenges of bureaucratic reformation in Indonesia: Public service perspective. *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, 3(2), 79-89. ISSN 2590-4213, e-ISSN 2590-4310
- Mukartono, A., Hartiwiningsih, & Rustamaji, M. (2019) The Development of Corruption in Indonesia (is Corruption a Culture of Indonesia?) *Conference: Proceedings of the 3rd International Conference on Globalization of Law and Local Wisdom (ICGLOW 2019)*. DOI: 10.2991/icglow-19.2019.36
- Munhall, P. (2001). *Nursing research: A qualitative perspective. (3rd edition)*. Canada: Jones and Bartlett Publisher.
- Newell, S. (2005). Recruitment and selection, in Bach, S. (ed). *Managing Human Resources*. Oxford: Blackwell Publishing.

Nunkoo, R. (2016). Toward a more comprehensive use of social exchange theory to study residents' attitudes to tourism. *Procedia Economics and Finance*, 39, pp.588-596.

Nye, J.S., (1967) "Corruption and Political Development: A CostBenefit Analysis," in *American Political Science Review* 61: 417-427.

Omisore, B. O., & Okofu, B. I. (2014). Staff Recruitment and Selection Process in the NigerianPublic Service: What is to be done?. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3),280.

Organization for Economic Co-operation and Development/OECD. (2015) OECD Integrity Forum 2015. Curbing Corruption - Investing in Growth. Paris: OECD Conference Centre.

Padgett, J.F., & Walter, P. (2012). The emergence of organizations and markets. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Pareek, U. & Rao, T.V. (1999). Designing and managing the human resource system. New Delhi: Oxford and IBH publishing.

Patton, M.Q. (2002) *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand. Oaks, CA : Sage.

Peeters, C.F.W. (2019) *Social Network Analysis of Corruption Structures: Adjacency Matrices Supporting the Visualization and Quantification of Layeredness*. *Physics and Society*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1909.07648>

Philp, M. (2002) "Conceptualizing Political Corruption," in Heidenheimer, Arnold J. & Johnston, Michael (eds), *Political Corruption: a Hand Book*, Third Edition, Transaction Publisher: New Jersey.

Philp, M. (2006). Corruption definition and measurement. In C. Sampford, A. Shacklock, C. Connors, & F. Galtung (Eds.), *Measuring corruption* (pp. 61-72). Farnham, U.K.: Ashgate.

Phiri, J. & Guven-Uslu, P. (2019), "Social networks, corruption and institutions of accounting, auditing and accountability", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 32 No. 2, pp. 508-530. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-07-2017-3029>

Pillay, S. (2014). An Institutional Theory Perspective on Corruption. In: Development Corruption in South Africa. Palgrave Macmillan, New York. https://doi.org/10.1057/9781137383501_4

Polit, D. & Beck, C. (2004). *Nursing research: Principle and methods. (7th edition)*. Philadelphia: J.B. Lippincott Company.

Pope, J. (2003). Strategi memberantas korupsi, Jakarta: Transparency International Indonesia (The Coalition Against Corruption).

Pujileksono, S. (2015). *Metode penelitian komunikasi kualitatif*. Malang: Intrans Publishing.

Ritzer, G. (2018). *Sosiologi ilmu pengetahuan berparadigma ganda. Cet. Ke-13*. Jakarta: PT. Rajawali.

Ritzer, G. (2005). The Weberian theory of rationalization and the McDonaldization of contemporary society. In: Peter Kivisto (ed.) *Illuminating social life: Classical and contemporary theory revisited*. Sage.

- Robert, K & Taylor, B. (2002). *Nursing research process: An Australian perspective, (2nd edition)*. Australia: Nelson Australia Pty.
- Robertson-Snape, F. (1999). Corruption, collusion and nepotism in Indonesia. *Third World Quality*, 20(3), pp.589-602 <https://www.jstor.org/stable/3993323>
- Rose-Ackerman, S. (1978). *Corruption: A study in political economy*. New York, NY: Academic Press.
- Rose, J., & Heywood, P. (2013). Political science approaches to integrity and corruption. *Human Affairs*, 23(2), 148-159.
- Rozario, S. D., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in Recruitment and Selection Process: An Empirical Study. *Challenges*, 10(2), 35.
- Sari, E. (2015). Lelang jabatan dalam sistem hukum di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum REUSAM*, 4(1), 38-50.
- Searle, R.H. (2003). *Selection & recruitment a critical text*. Milton Keynes: Open University/Palgrave Macmillan.

- Sepriyanto, D.S. dkk. (2013). Pelaksanaan Pengakatan Pejabat Struktural Kelurahan di Lingkungan Kota Singkawang. *Jurnal Universitas Tanjungpura*.
- Serban, S., (2011). Bourdieu's influence on contemporary thought in the social sciences. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 3(2), 248-253.
- Setiawan, O., dkk. (2016). Pelaksanaan seleksi terbuka pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah kota Bandar Lampung. *Jurnal Hukum*, 4(2).
- Slingerland, W. (2021). Social Capital, Corrupt Networks, and Network Corruption. In: Granados, O.M., Nicolás-Carlock, J.R. (eds) *Corruption Networks. Understanding Complex Systems*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-81484-7_2
- Stapenhurst, R., Ulrich, M. & Strohal, S., (2006). Introduction: Parliamentarians fighting corruption, in R. Stapenhurst, N. Johnston and R. Pelizzo, eds. 2006. *The role of parliament in curbing corruption*. Washington, DC: The World Bank, pp.1-12.
- Sturm, R.E. & Antonakis, J. (2015) Interpersonal power: A review, critique, and research agenda. *Journal of Management*, 41 (1) , pp. 136-163

Swap, W.C. & Miller, H. (1969). Risky shift and social exchange in dyads. *Psychon Science* 17, 249-250. <https://doi.org/10.3758/BF03329199>

Sudibyo, Y.A., & Jianfu, S. (2015) Institutional theory for explaining corruption: An empirical study on public sector organizations in China and Indonesia. *Corporate Ownership and Control* 13(1):817-958 DOI: 10.22495/cocv13i1c8p1

Sugiarto dkk. (2001) Teknik Sampling. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2017) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.

Tanzi, V. (1998). Corruption around the world: Causes, consequences, scope, and cures. *International Monetary Fund Staff Papers*, 45(4), 559-594.

Taufik. (2020). Lelang jabatan sebagai inovasi dalam penempatan aparatur sipil negara di Indonesia. *Jurnal Desentralisasi dan kebijakan Publik (JDKP)*, 1(2), pp. 65-77.

Thompson, D.F. (2018) "Theories of Institutional Corruption." *Annual Review of Political Science* 21.1: 495-513.

- Van Hoesel , P.H.M. (1985). Het programmeren van sociaal beleidsonderzoek: analyse en receptuur [The programming of social policy research: Analysis and recipe]. PhD diss. , Universiteit Utrecht .
- Vannucci, A. (2015). Three paradigms for the analysis of corruption. *Labour & Law Issues*, 1(2), 1-31. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/5468> diakses dari <https://labourlaw.unibo.it/article/view/5468>
- Watson, T. (1994). *Recruitmen and selection*, in Sisson, K. (ed). *Personal Management*. New Jersey: Blackwell.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press.
- Wilson, R. K. & Eckel, C.C., *Trust and Social Exchange* (July 2010) *Cambridge Handbook of Experimental Political Science*, , James N. Druckman, Donald P. Green, James H. Kuklinski, Arthur Lupia, eds., Boston: Cambridge University Press, 2010, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1883751>
- World Bank. (1997). *Helping countries combat corruption: The role of the World Bank*. Washington, DC: World Bank.

Yin, R.K. (2003). *Case study research: Design and methods* . Rev. ed . Newbury Park, CA : Sage Publications.

Laman Media On-line

Ini Penyebab Jual Beli Jabatan di Daerah
(mediaindonesia.com. 16/9/2021)

[https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/
433204/ini-penyebab-jual-beli-jabatan-di-daerah](https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/433204/ini-penyebab-jual-beli-jabatan-di-daerah)

Catatan Kasus Korupsi Jual Beli Jabatan di Lingkup Kepala
Daerah (kompas.tv 12/5/2021)

[https://www.kompas.tv/article/173273/catatan-
kasus-korupsi-jual-beli-jabatan-di-lingkup-kepala-
daerah?page=all](https://www.kompas.tv/article/173273/catatan-kasus-korupsi-jual-beli-jabatan-di-lingkup-kepala-daerah?page=all)

Komisioner ASN: Jual Beli Jabatan di Pemda Terjadi karena
Pengawasan Lemah (liputan6.com 3/3/2018)
[https://www.liputan6.com/news/read/3337392/komi-
sioner-asn-jual-beli-jabatan-di-pemda-terjadi-karena-
pengawasan-lemah](https://www.liputan6.com/news/read/3337392/komisioner-asn-jual-beli-jabatan-di-pemda-terjadi-karena-pengawasan-lemah)

Biodata Penulis



Asmara Juana Suhardi, lahir di sebuah kampung terapung (permukiman di atas laut) Kelurahan Sedanau Kecamatan Bunguran Barat Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau. Sulung 3 (tiga) bersaudara ini lahir dari ayah bernama H. Ahmad Yusuf (almarhum) dan ibu Hj. Salbiah Achmad Bidin (almarhumah). Menikah dengan Raden Rara Farjinah, S.Sos, asal Yogyakarta dan dikaruniai 2 (dua) orang putri Deischa Natunanisa JP, Octavian Jurnabella JP, dan seorang putra, Gusti Asyraf Alfayed JP.

Pendidikan dasar di tempuh di kampung halaman Sedanau; SD Negeri 001 Sedanau (tahun 1982) dan SMP Negeri 1 Sedanau (1985). Pendidikan menengah di ibu kota

kabupaten (kala itu masih Kabupaten Kepulauan Riau ibu kotanya di Tanjung Pinang) yaitu di SMA Negeri 02 Tanjungpinang (1988). Kemudian melanjutkan studi pada 2 (dua) perguruan tinggi di Yogyakarta yaitu di Sekolah Tinggi Teknik Lingkungan (STTL tamat tahun 1999) dan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa (STPMD tamat tahun 2000).

Mengabdikan diri sebagai aparatur sipil negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Natuna, sejak tahun 2001 dan tahun 2011 mendapatkan tugas belajar pada program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Tanjungpura (Untan) Pontianak Kalimantan Barat (tamam tahun 2013). Tugas belajar tersebut diperoleh dari Pemerintah Kabupaten Natuna tahun anggaran 2011. Pada tahun 2021 mendaftarkan diri pada program doktoral (S-3) Sosiologi, Universitas Muhammadiyah Malang.

Sebagai ASN Pemerintah Kabupaten Natuna, berbagai jabatan telah dilalui antara lain; Kepala Seksi Pembangunan Masyarakat Desa dan Kelurahan di Kelurahan Sedanau dan di Kelurahan Ranai (2004-2006), Kepala Sub bagian Informasi & Komunikasi Bagian Humas (2006-2007), Sekretaris Kecamatan Bunguran Tengah (2007-2011), Kepala Bidang Pendidikan Luar Sekolah, Dinas Pendidikan (2011), Tugas Belajar (2011-2013), Camat di Kecamatan Bunguran Tengah, Kecamatan Bunguran Barat dan Kecamatan Bunguran Timur (2013-2019), Sekretaris Dinas Komunikasi & Informatika dan Sekretaris Dinas Ketahanan Pangan & Pertanian (2019-2023). Sejak September 2023 hingga kini sebagai Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa & Politik Kabupaten Natuna.



Jabal Tarik Ibrahim. Lahir di Probolinggo, 16 Juli 1966. Riwayat Pendidikan S1 Universitas Brawijaya bidang ilmu Sosial Ekonomi Pertanian, S2 Universitas Muhammadiyah Malang bidang ilmu Sosiologi Pedesaan, dan S3 Institut Pertanian Bogor bidang ilmu Penyuluhan Pembangunan. Sejak tahun 2008 sampai 2023

beberapa kali mendapatkan dana hibah penelitian dari berbagai instansi, diantaranya: DP2M UMM, Balitbangda, Bank Indonesia, Kemendikbud, FAO United Nations. Beberapa artikel ilmiahnya telah dimuat di jurnal ilmiah nasional dan internasional. Menjadi narasumber di berbagai forum tingkat nasional dan internasional. Sejak 2008 sampai 2023 telah menerbitkan buku sebanyak 9 judul. Terlibat dalam berbagai perumusan kebijakan di tingkat daerah (perda), diantaranya di Kabupaten Malang, Kota Batu, Kediri, dan Probolinggo.



Tri Sulistyaningsih. Lahir di Pekalongan, 22 Juni 1964. Pendidikan S1 Administrasi Negara Universitas Diponegoro Semarang (lulus 1988). Pendidikan S2 Ilmu-ilmu Sosial Universitas Airlangga Surabaya (lulus 1998). Pendidikan S3 Administrasi Publik Universitas Brawijaya Malang (lulus 2009). Jabatan yang pernah diemban diantaranya Sekretaris Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UMM (1994 - 1996); Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UMM (2009 - 2013); Pembantu Dekan II FISIP UMM (1998 - 2001); Ketua Lembaga Kebudayaan UMM (2014-2016); Sekretaris Badan Penjaminan Mutu Internal UMM (2021 - sekarang). Penghargaan yang pernah diterima diantaranya Penghargaan Satya Lencana Karyasatya 2008 dari Presiden Republik Indonesia; Ketua Jurusan Berprestasi di tingkat UMM, LLDIKTI VII, dan nasional. Pengalaman organisasi profesi di Asosiasi Ilmu Pemerintahan Perguruan Tinggi Muhammadiyah (AIPPTM); Asosiasi Dosen Ilmu Pemerintahan Indonesia (ADIPI). Pengalaman organisasi kemasyarakatan di tingkat ranting, cabang, daerah, dan pusat pimpinan Aisyiyah sejak 2005 hingga sekarang. Beberapa artikel ilmiah dimuat di jurnal terakreditasi nasional dan internasional.



Budi Suprpto. Dosen pada Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Muhammadiyah Malang. Pernah menjabat sebagai Sekretaris, Ketua Prodi Ilmu Komunikasi, dan Dekan FISIP Universitas Muhammadiyah Malang. Pendidikan S1 Ilmu Komunikasi di Universitas Diponegoro Semarang. Pendidikan S2 Ilmu Komunikasi di Universitas Hasanuddin Makassar. Pendidikan S3 Ilmu Komunikasi di Universiti Malaya Malaysia. Penelitian tiga tahun terakhir diantaranya: Kekerasan Simbolik Dalam Kampanye Pemilihan Umum Presiden Indonesia 2024 Di Media Sosial Youtube (2023). Pengaruh Pola Komunikasi Keluarga Terhadap Kemandirian Anak Penyandang Disabilitas: Studi Di Desa Ngawonggo, Kec. Tajinan, Kabupaten Malang, Jawa Timur (2023). Model Partisipasi Keluarga dengan Anak Disabilitas dalam Mewujudkan Masyarakat Inklusif: Studi di Desa Ngawonggo Kecamatan Tajinan Kab. Malang (2022). Struktur Wacana Intoleransi Di Kanal Youtube (2021). Pembantaian Muslim di Masjid Al-Noor, Christchurch, New Zealand: Studi Wacana Kritis Theo Van Leouven Pemberitaan Kompas.com (2021).