

GERAKAN NASIONAL REVOLUSI MENTAL
(Perubahan *Mindset* dan Paradigma Aparat Pemerintah dari Birokrasi
Priyayi Menjadi Birokrasi yang Melayani Rakyat)
Nursahidin

ABSTRACT

The national movement of the mental revolution proclaimed by Jokowi is a very appropriate bureaucratic reform policy. However, this mental revolution will certainly face a very tough challenge because the priyayi mentality has been a bureaucratic culture in Indonesia for a long time. The greatest challenge will come from internal bureaucracy itself because the mental revolution will surely disturb the comfort zone of many priyayi officials and bureaucratic apparatus. Therefore, reform or mental change is not possible in a short time or in a revolution, but needs to be planned, programmed, staged, continuous, consistent, and consistent. To realize the mental revolution, commitment and political will is not enough, but must be followed by political action in the form of exemplary leaders, assertiveness and courage of leaders, programs of mental revolution, and law enforcement that is not indiscriminate.

The condition is of course very apprehensive to all parties. Therefore, while attending the 43rd Korpri Anniversary ceremony at Silang Monas Jakarta on December 1, 2014, President Jokowi launched the National Movement of the Mental Revolution which included three targets:

- 1. The change of mindset and paradigm of the government apparatus from the priyayi bureaucracy to the bureaucracy serving the people.*
- 2. The organizational structure of the government should be lean, efficient, and not duplication of functions.*
- 3. Cultural changes in the form of a work culture that is more disciplined, responsible, and put forward togetherness and mutual cooperation.*

Bureaucratic reforms that have been done are still pseudo that is limited to face and skin changes bureaucracy but has not touched its contents that is change mindset, paradigm, moral, and mental human being bureaucratic apparatus. As a result, bureaucratic reforms have only produced bureaucracies with new faces and modern skins but whose contents are the traditional, patrimonialistic and feudal mentality. Officials and bureaucratic apparatus in today's reform era still position themselves as priyayi who prioritizes power and demands respect and service of the people.

I. PENDAHULUAN

Era reformasi di Indonesia yang mulai bergulir tahun 1998, saat ini sudah berjalan 17 tahun. Selama kurun waktu itu sudah banyak perubahan yang dilakukan dalam bidang pemerintahan dan administrasi publik seperti paradigma baru dalam penyelenggaraan otonomi daerah yang lebih desentralistis, penghapusan dwi fungsi ABRI, amandemen UUD 1945 khususnya yang menyangkut pembatasan masa jabatan presiden, perubahan sistem parlemen (MPR) dari monokameral menjadi bikameral, restrukturisasi birokrasi pemerintah, dan lain-lain. Berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan reformasi administrasi dan birokrasi juga sudah banyak ditetapkan dan diimplementasikan. Pemerintah Indonesia juga sudah memiliki *grand design* reformasi birokrasi.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, tetapi praktik administrasi publik di Indonesia tampaknya tidak banyak mengalami perubahan. Praktik-praktik KKN masih banyak mewarnai dalam penyelenggaraan negara, bahkan pada era reformasi ini para pelakunya menjadi lebih berani. Selain itu, banyak aparat yang bermental dan bermoral yang tidak terpuji, dan yang sangat ironis adalah banyak penegak hukum yang tersangkut masalah hukum. Sementara itu, dari 500-an kepala daerah, lebih dari setengahnya tersangkut kasus korupsi.

Kondisi itu tentu saja sangat memprihatinkan semua pihak. Oleh karena itu, pada saat menghadiri upacara HUT Korpri ke-43 di Silang Monas Jakarta tanggal 1 Desember 2014, Presiden Jokowi mencanangkan Gerakan Nasional Revolusi Mental yang meliputi tiga sasaran, yaitu :

1. Perubahan *mindset* (pola pikir) dan paradigma (cara pandang) aparat pemerintah dari birokrasi priyayi menjadi birokrasi yang melayani rakyat.
2. Struktur organisasi pemerintah harus ramping, efisien, dan tidak duplikasi fungsi.
3. Perubahan kultur berupa budaya kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mengedepankan kebersamaan dan gotong royong.

Ketiga bentuk revolusi mental tersebut bukanlah ‘barang baru’ karena sudah pernah dilakukan sebelumnya pada era orde baru, bahkan pada era orde lama pun sudah dilakukan. Namun, yang menarik untuk dibahas adalah revolusi mental dalam bentuk perubahan *mindset* (pola pikir) dan paradigma (cara pandang) aparat pemerintah dari birokrasi priyayi menjadi birokrasi yang melayani rakyat. *Mindset* dan paradigma seperti itu selama ini masih mewarnai dalam praktik administrasi publik, khususnya dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, revolusi mental untuk mengubah *mindset* dan paradigma aparat pemerintah menjadi sangat penting sehingga seharusnya menjadi sasaran utama dalam reformasi administrasi dan birokrasi di Indonesia.

II. PERMASALAHAN

Permasalahan yang akan dibahas dalam makalah ini diidentifikasi dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan masalah (*problem questions*) yaitu :

1. Bagaimana sejarah tumbuhnya mentalitas birokrasi priyayi di Indonesia ?
2. Apakah mentalitas birokrasi priyayi masih dianut di Indonesia pada era reformasi ini ?
3. Bagaimana solusi efektif untuk mengubah mentalitas birokrasi priyayi di Indonesia ?

III. PEMBAHASAN

1. Menelusuri Sejarah Tumbuhnya Mentalitas Birokrasi Priyayi di Indonesia

Birokrasi priyayi adalah suatu istilah untuk birokrasi yang dijabat oleh kaum priyayi (menak) atau birokrasi yang dijabat oleh kaum non priyayi tetapi bermental priyayi. Mental priyayi yaitu terbiasa dihormati dan dilayani rakyat, bukan melayani rakyat. Mental seperti ini tidak terlepas dari kedudukan priyayi yang memiliki status sosial yang tinggi di masyarakat. Jika ditelusuri dari sejarahnya, mental priyayi ini mulai tumbuh pada zaman kerajaan di Nusantara yang kemudian diperkuat pada zaman kolonial Belanda.

Zaman kerajaan di Nusantara telah melahirkan birokrasi kerajaan yang bersifat patrimonialistik. Dalam sistem birokrasi patrimonial, raja memimpin kerajaan dengan kekuasaan mutlak dan sentralistis yang dibantu oleh para pejabat birokrasi kerajaan (di Jawa disebut abdi dalem atau punggawa). Abdi dalem merupakan elite kerajaan yang memperoleh pelimpahan wewenang dari raja untuk memungut pajak atau upeti, termasuk menggunakan kekerasan fisik kepada rakyat (Santoso, 1997). Abdi dalem sebagai pejabat birokrasi kerajaan memiliki status sosial yang tinggi di masyarakat, sehingga abdi dalem menuntut dihormati dan dilayani rakyat. Birokrasi kerajaan sendiri dibentuk untuk melayani kebutuhan raja dan keluarganya, bukan untuk melayani kebutuhan rakyat. Birokrasi kerajaan adalah abdi raja, bukan abdi rakyat, sehingga orientasinya bukan melayani dan mensejahterakan rakyat tetapi melayani dan mensejahterakan penguasa yaitu raja dan keluarganya (Dwiyanto, 2006).

Zaman birokrasi kerajaan berakhir seiring dengan runtuhnya kerajaan-kerajaan di Nusantara. Namun, mental penguasa yang menuntut dilayani makin subur pada zaman kolonial Belanda. Pada waktu itu, penguasa kolonial Belanda membangun birokrasi kolonial yang dikelola oleh kaum priyayi sebagai *ambtenaar* atau pangreh praja (Santoso, 1997). *Ambtenaar* adalah sebutan untuk pejabat dan aparat pemerintah pada zaman kolonial Belanda. Mereka dikenal dari pakaian dinas yang khas yaitu baju safari putih dan topi putih seperti topi baja.

Kaum priyayi sebagai elite tradisional (menak) terbiasa dihormati dan dilayani rakyat, sedangkan sebagai pejabat birokrasi mereka dituntut melayani rakyat. Oleh karena itu, ketika kaum priyayi itu bekerja di birokrasi kolonial, mereka sangat sulit mengubah mentalnya dari dilayani menjadi melayani rakyat.

Pada tahun 1900-1942, penguasa kolonial Belanda telah melakukan reformasi birokrasi yang cukup radikal dengan membangun sebuah sistem birokrasi modern yang disebut *beambtenstaat*. *Beambtenstaat* merupakan mesin birokrasi yang efisien dan rapih dengan penekanan pada administrasi dan keahlian teknis serta bersifat nonpolitik, sehingga dinilai sebagai birokrasi yang paling baik dan efisien sepanjang sejarah Indonesia selama ini. Namun, pembentukan *beambtenstaat* itu sebenarnya hanya strategi penguasa kolonial Belanda untuk mengokohkan kekuasaannya di Indonesia melalui kaum priyayi sebagai pangreh praja atau kepanjangan tangan penguasa kolonial. Reformasi birokrasi melalui *beambtenstaat* itu sendiri tidak mengubah corak dan karakter priyayi sebagai pangreh praja karena yang berubah hanyalah hubungan priyayi dengan penguasa kolonial Belanda, sedangkan hubungan priyayi dengan rakyat tetap bersifat feodal dan patrimonialistik (Santoso, 1997).

Dwiyanto (2006) menegaskan bahwa secara historis, birokrasi di Indonesia tidak memiliki tradisi untuk menempatkan kepentingan masyarakat sebagai sentral dalam kehidupan birokrasi. Sejak zaman kolonial sampai orde baru, kepentingan masyarakat selalu berada pada posisi yang sangat marginal. Sistem politik yang tidak demokratis selama orde baru juga ikut memperlemah posisi tawar masyarakat dalam berhadapan dengan pemerintah dan birokrasinya. Kontrol politik juga tidak bisa berjalan dengan baik karena basis dan sumber daya kekuasaan selama orde baru cenderung terkonsentrasi pada pemerintah dan birokrasinya.

2. Mentalitas Birokrasi Priyayi di Era Reformasi

Pada era reformasi, dominasi kekuasaan pemerintah pusat yang sentralistis banyak berkurang dan bergeser ke pemerintah daerah. Hal ini sebagai konsekuensi logis dari era baru otonomi daerah yang mengedepankan asas desentralisasi. Akibatnya para kepala daerah di era reformasi ini memiliki kekuasaan yang sangat besar, sehingga mereka telah menjelma menjadi ‘raja-raja kecil’ di daerah. Kekuasaan yang besar itu ternyata tidak diimbangi dengan moral dan mental yang baik, sehingga banyak kepala daerah yang tersangkut kasus korupsi.

Pada era reformasi ini, mental priyayi masih banyak dianut oleh pejabat dan aparat birokrasi. Hal ini terlihat dalam pelayanan publik di mana para pejabat dan aparat birokrasi masih memposisikan dirinya sebagai pangreh praja yang menuntut dihormati dan dilayani rakyat, bukan sebagai pamong praja yang harus melayani rakyat. Dengan berbagai dalih, pejabat dan aparat birokrasi sering sengaja memperlambat pelayanan yang ujung-ujungnya adalah duit, sehingga di kalangan mereka dikenal slogan “*Jika pelayanan bisa dipersulit, mengapa harus dipermudah ?*”.

Menurut Thoha (2012), perilaku dan cara klasik yang tidak pernah berubah hingga saat ini dalam memberikan pelayanan publik adalah arogansi aparat dan pejabat pemerintah. Pelayanan yang diberikan selalu berorientasi dari kepentingan pejabat, penguasa, dan dari sudut kepentingan pemerintah, bukan didasarkan atas keinginan dan kebutuhan masyarakat yang dilayani.

Masih dianutnya mentalitas birokrasi priyayi di era reformasi merupakan suatu hal yang sangat ironis karena era reformasi seharusnya diikuti perubahan yang mendasar dalam mentalitas aparat birokrasi. Pemerintah sendiri telah melakukan reformasi birokrasi dengan berbagai cara seperti deregulasi, debirokratisasi, penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas KKN,

memangkas birokrasi, restrukturisasi birokrasi, reinventing birokrasi, *good governance*, dan lain-lain. Namun, mentalitas priyayi di lingkungan birokrasi tidak banyak berubah.

Reformasi birokrasi di beberapa kementerian juga dilakukan dengan cara remunerasi berupa pemberian tunjangan yang besarnya berkali-kali lipat dari gaji pokok. Namun, remunerasi juga tidak berhasil mengubah moral dan mental aparat birokrasi. Penyalahgunaan kekuasaan dan penyelewengan masih banyak terjadi, termasuk di Kementerian Agama yang seharusnya menjadi motor dan teladan terdepan dalam moral dan mental.

Reformasi birokrasi juga dilakukan dalam bidang pelayanan publik dengan memberlakukan pelayanan satu atap dan satu pintu. Namun, mental aparat tetap tidak berubah karena mengurus pelayanan masih bisa dilakukan ‘lewat jalan belakang’, sehingga timbul slogan “*Pelayanan satu pintu tetapi dengan banyak jendela*”.

3. Solusi Efektif untuk Mengubah Mentalitas Birokrasi Priyayi di Indonesia

Masih dianutnya mentalitas birokrasi priyayi di Indonesia secara kasat mata menunjukkan bahwa reformasi birokrasi selama ini tidak berhasil. Penyebabnya adalah karena reformasi birokrasi selama ini hanya bersifat semu dan parsial. Solusinya adalah melakukan reformasi birokrasi secara total dan sistemik, bukan sekedar mengubah sistem atau struktur birokrasi seperti yang selama ini banyak dilakukan.

Menurut Tamin (2004), proses reformasi birokrasi harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh pada empat sasaran yaitu menyangkut sistem, kebijakan, peraturan perundang-undangan, dan akhlak moral. Reformasi birokrasi harus berlangsung terus-menerus dan berkelanjutan dalam enam pekerjaan yang meliputi evaluasi, penataan, penertiban, perbaikan, penyempurnaan, dan pembaruan. Objeknya adalah semua sektor penyelenggara negara.

Alamsyah (2009) mengatakan bahwa reformasi adalah upaya secara sengaja, terencana, dan terprogram untuk mengubah “*form*” atau bentuk dari sesuatu kepada bentuk yang dianggap lebih baik, atau dikembalikan kepada bentuk asalnya karena alasan-alasan tertentu, misalnya karena bentuk yang ada dinilai sudah menyimpang dari bentuk asalnya yang dianggap lebih baik. Dengan demikian, pada suatu sistem kenegaraan seperti sistem administrasi publik, perubahan disebut reformasi apabila mengandung tiga ciri dasar, yaitu :

1. Bersifat disengaja, direncanakan, dan diprogramkan dengan kesepakatan bersama.
2. Menyangkut perubahan sistemik, baik mengenai falsafah, struktur fisik, dan struktur management dari sistem tersebut.
3. Menyangkut perubahan manusia, baik pola pikir, pola sikap maupun pola tindaknya secara individu, kelompok, ataupun secara organisasi.

Reformasi birokrasi yang dilakukan selama ini masih bersifat semu yaitu sebatas pada perubahan wajah dan kulit birokrasi tetapi belum menyentuh isinya yaitu perubahan *mindset*, paradigma, moral, dan mental manusia yaitu aparat birokrasi. Akibatnya, reformasi birokrasi selama ini hanya menghasilkan birokrasi dengan wajah dan kulit baru yang lebih modern tetapi isinya yaitu mentalnya tetap tradisional, patrimonialistik, dan feodal. Pejabat dan aparat birokrasi di era reformasi dewasa ini masih memposisikan dirinya sebagai priyayi yang mengedepankan kekuasaan serta menuntut dihormati dan dilayani rakyat.

Berkaitan dengan hal tersebut, revolusi mental yang dicanangkan Jokowi menjadi sangat penting. Namun, sasaran revolusi mental seharusnya bukan hanya aparat tetapi juga masyarakat karena masyarakat juga turut andil dalam membentuk mental aparat. Hal ini terlihat dari banyaknya masyarakat yang ingin segera dilayani dengan baik dan cepat, sehingga terpaksa harus menyuap aparat. Koentjaraningrat (1998) menyebut mental seperti itu dengan istilah

mentalitas yang suka menerabas. Mental masyarakat seperti itu klop dengan mental aparat yang ingin dilayani dan juga suka menerabas dalam mencari penghasilan tambahan. Dalam pelayanan publik juga berlaku *supply and demand* (penawaran dan permintaan), sehingga muncul istilah NPWP (*Nawar Piro, Wani Piro ?*).

Dalam konteks tersebut, sangatlah tepat seperti yang dikatakan Alamsyah (2009) bahwa ada tiga syarat mutlak/penentu (*conditio sine qua non*) keberhasilan reformasi yang ketiganya menyangkut aspek manusia yaitu para pengambil kebijakan, para pelaksana kebijakan, dan masyarakat.

Pada pihak pengambil kebijakan, syarat mutlak yang harus dipenuhi adalah kemauan politik yang sungguh-sungguh (*genuine political will*) dan didasarkan atas kepentingan masyarakat, bangsa dan negara dan bukan untuk mempertahankan atau membela kepentingan kelompok atau golongan tertentu. *Political will* harus diikuti dengan tindakan politik (*political action*) yang didasarkan hasil kajian kondisi internal, khususnya aspirasi dan kondisi masyarakat serta kajian lingkungan strategis. Program reformasi memerlukan adanya konsistensi politik (*political consistency*), sehingga reformasi tersebut dapat dilaksanakan secara terarah dan terfokus pada skala jangka menengah dan jangka panjang (Alamsyah, 2009).

Pada pelaksana kebijaksanaan, syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh para pelaksana agar dapat melaksanakan kebijakan tersebut secara efektif, efisien dan *cost competitive* adalah bahwa mereka bukan saja harus memahami dan menghayati kebijakan yang harus dipahami dan menghayati kebijakan yang harus diimplementasikan, tetapi harus mempunyai pengetahuan teknis dan managerial tentang bagaimana melaksanakan tentang kebijakan tersebut. Para pelaksana harus mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan spesifikasi teknis (*job description*) dan jadwal waktu (*time schedule*) yang ditetapkan. Pelaksana harus

mempunyai kemauan (*inner drive*) atau motivasi pribadi, yang tinggi dan dapat bekerja secara sinergis dalam satu team (*team work*).

Pada pihak masyarakat, diperlukan sikap dan peran masyarakat di mana program reformasi tersebut dilaksanakan. Kesadaran dan kerjasama pihak masyarakat dalam menerapkan langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka mewujudkan reformasi yang diinginkan, serta kewaspadaan dan keberanian masyarakat, khususnya media massa untuk mengungkapkan praktek-praktek yang menyimpang dan pihak aparat pelaksana merupakan syarat mutlak yang ketiga yang harus dipenuhi dalam menuju reformasi yang sesungguhnya (Alamsyah, 2009).

Alamsyah (2009) mengatakan bahwa untuk dapat merancang dan melaksanakan reformasi yang tidak semu melainkan reformasi yang sesungguhnya (*genuine reform*) diperlukan upaya untuk menemukan solusi fundamental dan bukan solusi simptomatis dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi, yang akarnya berada pada manusia itu sendiri, baik pada tingkat individu, tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi dengan segala perangkat dan struktur yang diciptakan oleh manusia-manusia tersebut.

Dari ketiga lingkup perubahan tersebut yaitu lingkup individu, kelompok dan organisasi, perubahan pada lingkup individu merupakan perubahan yang sangat penting dan akan menentukan perubahan pada lingkup kelompok dan lingkup organisasi. Hal disebabkan kelompok maupun organisasi merupakan wadah dari sekumpulan individu, sehingga apabila individu-individunya baik, maka dengan sendirinya kelompok dan organisasi akan menjadi baik pula.

Alamsyah (2009) menegaskan bahwa perubahan pada tingkat individu merupakan titik awal yang menentukan karena manusialah khususnya mereka yang berkuasa yang menentukan keberhasilan atau kegagalan. Pada tingkat individu diperlukan empat perubahan mendasar yang

merupakan syarat awal untuk dapat melangkah kepada lingkup yang lebih luas, yaitu lingkup kelompok dan organisasi. Empat perubahan itu adalah :

1. *Mental shift*, yaitu pergeseran sikap mental dari keadaan statis menjadi keadaan dinamis, dengan menyadari dan menghayati secara mendalam bahwa demi kepentingan bersama, masyarakat, bangsa dan negara, sistem dan penyelenggaraan pemerintahan negara perlu mengalami *genuine reform*, baik pada struktur fisik, struktur management maupun pada sumber daya manusianya. Sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing, *mental shift* yang demikian akan menimbulkan “nawaitu, niat” yang mulia dan tekad kuat untuk berbuat yang terbaik belandaskan pertimbangan-pertimbangan rasio dan moral yang tinggi.
2. Model mental (*mental model*), yaitu gambaran dari kenyataan-kenyataan dunia serta asumsi-asumsi dan hal-hal yang sudah tertanam di dalam pikiran yang telah dipercayai oleh individu yang bersangkutan sebagai kebenaran, kebaikan, kesalahan atau keburukan.
3. *Personal mastery*, yaitu kemauan dan kemampuan untuk selalu berupaya meningkatkan pengendalian dan penyempurnaan diri. Tingkat *personel mastery* yang tinggi akan membuat seseorang lebih sabar, lebih tekun dan lebih tabah.
4. Pemikir strategis (*strategic thinkers*) dan para pengambil kebijakan (*policy makers*) menyangkut “*system thinking*” atau berpikir kesisteman yaitu perubahan dari cara berpikir linear (sebab akibat sederhana) kepada cara berpikir dengan melihat dan membahas suatu objek atau permasalahan bukan secara parsial, melainkan secara utuh menyeluruh sebagai suatu sistem, khususnya sistem terbuka yang mempunyai berbagai komponen/subsistem yang saling berhubungan, berinteraksi dan saling tergantung satu sama lain dalam rangka menghasilkan perilaku sistem secara keseluruhan yang bersifat kompleks, dinamik dan berinteraksi dengan lingkungannya sebagai suatu sistem secara menyeluruh.

Keempat perubahan pada lingkup individu itu sangat penting dan bersifat mendasar karena akan menentukan perubahan pada tingkat kelompok dan organisasi.

IV. PENUTUP

Gerakan nasional revolusi mental yang dicanangkan Jokowi merupakan kebijakan reformasi birokrasi yang sangat tepat. Namun, revolusi mental ini pasti akan menghadapi tantangan yang sangat berat karena mental priyayi sudah menjadi budaya birokrasi di Indonesia sejak lama. Tantangan terbesar akan datang dari internal birokrasi itu sendiri karena revolusi mental pasti akan mengusik zona nyaman dari banyak pejabat dan aparat birokrasi yang bermental priyayi. Oleh karena itu, reformasi atau perubahan mental tidak mungkin dilakukan dalam waktu singkat atau secara revolusi, tetapi perlu dilakukan secara terencana, terprogram, bertahap, berkelanjutan, konsekuen, dan konsisten. Untuk mewujudkan revolusi mental, komitmen dan *political will* saja tidak cukup, tetapi harus diikuti dengan *political action* berupa keteladanan pemimpin, ketegasan dan keberanian pemimpin, program-program revolusi mental, serta penegakan hukum yang tidak pandang bulu.

Selain itu, revolusi mental sebagai suatu gerakan nasional perlu didukung oleh semua komponen bangsa karena suatu gerakan nasional menuntut partisipasi dari semua pihak. Revolusi mental juga perlu didukung oleh dengan *grand design*, sehingga revolusi mental ini menjadi terarah dan mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. *Grand design* reformasi birokrasi yang sudah ada perlu disesuaikan dengan revolusi mental tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Kamal. 2009. **Reformasi Administrasi Republik Indonesia**. Bandung: Program Pascasarjana Unpas
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2006. **Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Koentjaraningrat, 1998. **Kebudayaan, Mentalitet dan Pembangunan**. Jakarta: Gramedia
- Santoso, Priyo Budi. 1997. **Birokrasi Pemerintah Orde Baru**. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Setiawan, Akhmad. 2000. **Perilaku Birokrasi Dalam Pengaruh Paham Kekuasaan Jawa**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tamin, Feisal. 2004. **Reformasi Birokrasi**. Jakarta: Blantika
- Thoha, Miftah. 2012. **Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan di Indonesia**. Yogyakarta: Thafa Media

