

JUNI 2007

me 13 No. 2 / Juni 2007 - ISSN : 1410-8399

Jurnal Administrasi Negara

AKREDITASI DIKNAS NO. 49/DIKTI/KEP/2003



-  **Posisi Indonesia Dalam Era Peradaban Informasi**
Muhammad Firdaus
-  **Daya Tarik dan Daya Dorong Sektor-Sektor Ekonomi Daerah Sulawesi Selatan Sebelum Krisis Ekonomi dan Pada Saat Pemulihan**
Dr. H. Syahrul Saharuddin, MS
-  **Kepemimpinan Birokrasi dan Pelayanan Publik** ✓
Burhanuddin
-  **Perilaku Kepemimpinan Birokrasi Pemerintah Daerah** ✓
Andi Rasyid Pananrangi
-  **Memotret Penilaian Kinerja Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN) Makassar**
Alam Tauhid Syukur
-  **Pembangunan Kualitas Manusia: Suatu Perspektif Administrasi Publik**
Drs. Harbani P., M.Si



STIA LAN
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara
MAKASSAR

Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 61
Telp. (0411) 455949, Fax. (0411) 453438
PO Box 1110 Makassar 90222

PEMBANGUNAN KUALITAS MANUSIA: SUATU PERSPEKTIF ADMINISTRASI PUBLIK

Oleh : Drs. Harbani P., M.Si

Abstrak

Tulisan ini bertujuan menjelaskan pembangunan kualitas manusia dari perspektif Administrasi publik atau birokrasi.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu menggambarkan pembangunan kualitas manusia dari berbagai literatur yang terkait dengan pengembangan SDM.

Hasil kajian menunjukkan bahwa pembangunan kualitas manusia organisasional yang merupakan suatu keharusan, untuk dapat memberikan pelayanan kepada publik yang memuaskan kepada publik.

Kata kunci: Pembangunan Sumber Daya Manusia dan Perspektif Administrasi Publik.

A. PENDAHULUAN

Dari Praktisi dan teoritis sering didengar bahwa administrasi publik di negara berkembang memiliki berbagai kelemahan birokrasi tradisional, misalnya inefisiensi, produktivitas rendah, kurang mampu melaksanakan tugas pembangunan, korup, dan sebagainya. Karena itu para ahli seperti Abdullah (1985), Bryant & White (1987) Brett (1988) Evers (1988), Mustopadidjaya (1988), Tjokrowinoto (1989), Effendi (1990), Mensinyalir bahwa salah satu hambatan terbesar dalam pembangunan di negara berkembang, termasuk Indonesia, adalah sistem administrasi negara yang belum memiliki kapasitas yang cukup untuk melaksanakan berbagai kegiatan pembangunan yang semakin nyata pada pembangunan jangka Panjang kedua.

Peranan pemerintah dalam pembangunan tetap besar walaupun akan

berubah bentuknya. Orientasi baru pembangunan memerlukan perubahan fungsi pemerintah dari "pelaku utama" menjadi "fasilitator". Untuk itu diperlukan suatu sistem administrasi publik yang berbeda dengan sistem yang kita selama ini. Sistem administrasi baru ini memerlukan struktur yang lebih "organis adaktif", simplikasi prosedur memiliki orientasi produktivitas dan pelayanan publik, serta lingkungan politiko-birokratik yang mampu memberikan pengawasan yang efektif Brett, (1988) & Effendi (1990).

Sesuai dengan topik yang saya pilih sebagai salah satu tugas mata kuliah "Konsep Teori Ilmu Sosial" adalah "Pembangunan Kualitas Manusia: Perspektif Administrasi Publik". Untuk pembahasan akan disampaikan dalam tiga bagian: Pertama, Bagaimana sistem administrasi yang diperlukan dan pembangunan nasional yang bertujuan



untuk meningkatkan kualitas manusia? Pembahasan akan dipusatkan pada kualitas manusia organisasi yang diperlukan sistem administrasi tersebut. Kedua, apa hambatan-hambatan sosio-kultural dan politiko-birokratik dalam pengembangan kualitas manusia organisasi tadi? Ketiga, apa upaya yang perlu dilaksanakan untuk menumbuhkan kualitas manusia organisasi yang banyak diperlukan pada masa depan?.

B. BIROKRASI UNTUK PEMBANGUNAN KUALITAS MANUSIA

Menurut Max Weber, sosiologi Jerman mengatakan bahwa "birokratisasi adalah prasyarat bagi pembangunan ekonomi dan upaya penciptaan industri modern. Tanpa birokrasi tidak mungkin dicapai ekonomi modern yang berkelanjutan, industrialisasi yang cepat dan *take-off into self sustained growth*.

Teori birokrasi Weber tadi menimbulkan suatu pertanyaan yang selalu mengusik benak para sarjana administrasi publik. Apakah birokratisasi di Negara-negara berkembang, termasuk Indonesia sudah sampai ke tingkat yang cukup tinggi sebagai prasarana pembangunan ekonomi" Atau Sebaliknya. Sudahkah birokratisasi yang terlalu berlebihan (*over bureaucratization*) justru telah menjadi beban yang menghambat kemajuan ekonomi Negara ini?.

Untuk menjawab pertanyaan ini perlu dibahas proses birokratisasi secara lebih mendalam agar kita dapat membandingkan tingkat birokratisasi di Indonesia dengan beberapa Negara di kawasan ini. Evers (1987) dalam

analisisnya tentang birokratisasi. Asia Tenggara membedakan tiga pola birokratisasi berikut:

Pola Pertama, birokratisasi sebagai proses rasionalisasi prosedur pemerintahan dan aparat administrasi Negara. Proses menjadi focus dan dibahas secara luas dalam teori Weber dan oleh Evers dinamakan birokratisasi ala weber atau weberinisasi.

Pola kedua, proses birokratisasi dalam bentuk peningkatan jumlah pegawai negeri dan pembesaran organisasi pemerintah. Dalam literatur ilmu social sering di sebut nama Perkinson, tokoh ilmu social dari Unversitas Singapura, menjadi terkenal karena "*Parkinson's law*" yang telah diciptakannya. Hukum Perkinson ini menyatakan: 1) tiap pegawai negeri akan berusaha sekuat tenaga meningkatkan jumlah pegawai bawahannya, dan 2) Tiap pegawai akan selalu menciptakan tugas baru bagi dirinya sendiri yang sering diragukan manfaat dan artinya. Karena itu laju birokratisasi akan meningkat dan jumlah pegawai negeri akan naik secara otomatis tidak tergantung dari tugas yang diperlukan. Pola semacam ini disebut Evers birokratisasi Parkinson.

Pola ketiga adalah birokratisasi sebagai proses perluasan kekuasaan pemerintah dengan maksud mengontrol kegiatan ekonomi, politik, dan social masyarakat dengan peraturan, regulasi, dan bila perlu pemaksaan. Proses ini disebut Evers birokratisasi Orwell dan Orwellisasi sesuai dengan gambaran masyarakat yang digambarkan oleh penulis George Orwell (1984).



Dengan ketiga pola ini kita dapat mengukur tingkat birokrasi di Indonesia serta membandingkan dengan tingkat yang sama di beberapa Negara Asia Tenggara. Evers menggunakan pola Parkinson, mengukur tingkat birokratisasi tersebut dengan menggunakan rasion pegawai negeri dengan penduduk sebagai tolok ukur. Dia menyimpulkan bahwa proses birokrasi relatif berjalan dengan cepat di Negara Asia Tenggara. Tingkat birokratisasi yang tertinggi adalah di Malaysia dengan 40 pegawai perseribu 1000 penduduk dan tahun 1986 diikuti oleh Indonesia dengan 19 pegawai perseribu penduduk, dan Thailand dengan 10 pegawai perseribu penduduk. Walaupun Indonesia mempunyai tingkat birokratisasi yang terendah tetapi pertumbuhannya adalah tercepat karena antara tahun 1950 dan 1988 jumlah pegawai negeri telah meningkat sebanyak lebih dari sepuluh kali lipat, dari 303 ribu menjadi 3.4 juta. Evers menamakan pertumbuhan yang cepat dan "runaway bureaucratization". Menurutnya, proses ini dapat dibandingkan dengan inflasi mata uang. Bila peredaran mata uang ditambah terus secara cepat tanpa mengingat keseimbangannya dengan beban tugas pemerintahan, maka "nilai" pegawai negeri akan semakin menurun dan terjadilah inefisiensi. Dengan kata lain, inflasi pegawai negeri akan menghambat tercapainya birokratisasi seperti yang diinginkan oleh Weber.

Tesis utama Teori Birokrasi Weber adalah sebagai berikut: "Birokrasi modern yang rasional diperlukan untuk

ekonomi modern. Apa ciri-ciri birokrasi modern ini? Weber menggunakan konsep "Type Ideal" untuk menjawab pertanyaan ini. Menurut pemikiran Weber suatu Birokrasi modern mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kegiatan birokrasi dilaksanakan secara teratur dengan batas-batas otoritas yang jelas.
2. Ada hirarki kewenangan,
3. Ada aturan yang jelas tentang perilaku, otoritas dan tanggung jawab pegawai, dan
4. Pegawai diterima atas dasar merit bukan atas ikatan kekerabatan (patronate).

Salah satu ciri penting birokrasi rasional Weber adalah suatu sistem penggajian bagi pegawai sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas birokrasi tadi. Dalam hal ini birokrasi Indonesia mempunyai pola yang agak "unik" menurut pola pemikiran Weber dan lebih mendekati pola imbalan dalam suatu birokrasi patrimonial yang lebih menyandarkan pada hubungan patron dan client atau yang secapa populer dikenal sebagai "Bapakisme". Selama sistem penggajian dan honor seperti seimbang dengan beban tugas, maka dia dapat memacu produktivitas pegawai negeri. Hal ini sejalan dengan pendapat Osborne (2000), bahwa Pegawai negeri dapat berkinerja bagus jika mereka punya uang yang cukup. Kalau tidak, sistem seperti ini diragukan kemampuannya untuk menghasilkan birokrasi yang berdaya guna dan berhasil guna seperti yang yang dipikirkan oleh Weber.

Cara lain yang ditempuh oleh



pemerintah untuk meningkatkan prestasi pegawai negeri adalah dengan menaikkan gaji mereka. Anggaran pemerintah untuk gaji pegawai memang meningkat sebesar selama pelita IV tetapi pendapatan riil pegawai negeri sebenarnya menurun sebesar 24 Persen (BIES, Survey of Recent Development, 23 : 1987) Gaji pegawai negeri golongan I misalnya hanya mencapai 30 persen dari kebutuhan fisik minimal keluarga dengan dua anak Effendi, dkk., (1989) Tingkat gaji pegawai yang rendah ini akhirnya telah menciptakan birokrasi tidak produktif dan tingkat efisiensi yang rendah. Dengan kata lain, sistem remunerasi yang dipakai oleh Indonesia telah menyimpang dari prinsip yang dipikirkan oleh Weber. Dan karenanya system tersebut tidak akan menumbuhkan birokrasi yang rasional dan memiliki tingkat produktivitas dan efektivitas yang diperlukan untuk menopang pembangunan yang sedang meningkat.

Peranan birokrasi pemerintah dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat di Indonesia, Thailand, dan Singapura dapat dikatakan cukup besar; bahwa ada sebagian penulis yang menganggap bahwa peranan birokrasi dalam kehidupan ekonomi dan dunia usaha Indonesia termasuk yang tertinggi di Asian. Sistem Birokrasi Indonesia ini di namakan masyarakat Politik-Birokratik oleh Jackson (1978), atau kapitalisme birokratik oleh Robinson (1986) untuk menggambarkan suatu sistem ekonomi dan politik tempat kegiatan ekonomi yang utama dimiliki oleh pemerintah dan sangat dikendalikan oleh peraturan-peraturan pemerintah. Sistem seperti ini

menggambarkan pola birokrasi Orwell dan seperti yang di lihat keadaan ini menghambat proses pembangunan terutama untuk jangka panjang.

Untuk sementara masyarakat birokratis seperti ini memang mampu menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Studi yang diadakan oleh Muhaimin (1986), misalnya, menyimpulkan bahwa dari berbagai tolok ukur tampak bahwa pemerintah orde baru telah mampu mencapai hasil-hasil yang cukup besar dalam memperkuat kehidupan bernegara.

Konsep pembangunan kualitas manusia sebenarnya cukup sederhana, yakni suatu upaya yang terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa untuk dapat secara aktif menentukan masa depannya. Kapasitas ini mencakup lima aspek yakni: kapasitas untuk produksi, pemerintahan, keberlanjutan (sustainable), dan kesadaran akan interdependensi antar manusia, antar manusia dan lingkungannya, dan antar negara. Bila didefinisikan seperti ini, pembangunan kualitas pada dasarnya adalah upaya untuk pengembangan inisiatif dan kreativitas penduduk sebagai sumber daya pembangunan yang utama dalam rangka mencapai kesejahteraan material dan spiritual. Dalam konteks Indonesia, konsep pembangunan kualitas manusia ini perlu diperkaya dengan dimensi-dimensi yang khas, kualitas manusia ini perlu diperkaya dengan prinsip-prinsip moral agama kesetiakawanan sosial dalam hubungan antar manusia, pengembangan rasionalitas, dan



kemampuan menegakkan kemandirian Salim (1990:12).

Pergeseran titik berat pembangunan dari Tripologi yang lebih memperhatikan pertumbuhan ekonomi yang cepat, ke yang menekankan pemerataan, dan ke pembangunan kualitas manusia dan kualitas masyarakat pada yang akan datang, membawa implikasi pada sistem administrasi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang berbeda itu. Untuk melaksanakan pembangunan sumber daya manusia diperlukan rna birokrasi yang tidak sama dengan yang dimiliki sekarang ini. Beberapa penulis, misalnya Riggs (1976) dan Boett (1986) meramalkan bahwa sistem Administrasi Indonesia sekarang ini memiliki struktur organisasi, prosedur kerja, orientasi petugas, serta lingkungan birokrasi yang lebih mendekati gambaran suatu masyarakat birokrasi politik ala Jackson (1978) suatu kapitalisme birokratik ala Robinson (1986).

Pembangunan kualitas manusia sebenarnya mencakup lima dimensi yakni: kapasitas untuk produksi, pemerataan, pemberian kewenangan yang lebih berat kepada rakyat, kesadaran yang lebih tinggi tentang interdependensi antar manusia dan lingkungannya maupun hubungan antar daerah dan antar bangsa, dan juga penekanan pada azas berkelanjutan (*Sustainability*). Untuk perlu dikembangkan suatu sistem administrasi baru yang lebih cocok untuk pembangunan kualitas manusia, yakni sistem administrasi yang memiliki struktur lebih terbuka atau "organis

adatif" Bennis (1969) dan Saxena (1985), prosedur yang lebih sederhana dan cepat, petugas yang berorientasi fasilitator dan memiliki budaya pelayanan publik serta lingkungan politik-birokrasi yang mampu menciptakan "pengawasan" yang fungsional dan efektif terhadap birokrasi pemerintah.

C. MENINGKATKAN KUALITAS MANUSIA DALAM BIROKRASI PEMBANGUNAN.

Kiranya tidak berlebihan kalau dikatakan bahwa pemerintah, khususnya sistem administrasinya, pada akhirnya merupakan salah satu faktor penentu utama yang akan mempengaruhi keberhasilan melaksanakan pembangunan kualitas manusia. Para kritikus birokrasi pada umumnya masih sepakat bahwa pertahanan birokrasi dalam pembangunan nasional tidak mungkin dapat digantikan sepenuhnya oleh lembaga swasta Mathur (1986: 9). Namun di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, sistem administrasi Pembangunan menghadapi banyak hambatan yang amat mempengaruhi kemampuan sistem tersebut dalam melaksanakan pembangunan kualitas manusia secara baik dan dengan amat memperhatikan martabat manusia.

Secara garis besar hambatan-hambatan pada birokrasi pembangunan dapat dikelompokkan menjadi dua: yakni: hambatan proses orientasi Saxena (1986). Hambatan proses mencakup baik aspek struktur dan prosedur. Hingga kini struktur organisasi modern tetap dipandang sebagai model birokrasi yang



tepat untuk melaksanakan pembangunan. Oleh para ahli sering kekurangberhasilan yang terjadi di banyak negeri dihubungkan dengan birokrasi ini. Tetapi, yang menyebabkan model tersebut kurang berhasil bukanlah bentuknya itu, melainkan karena nilai-nilai dan struktur organisasi tradisional yang menyebabkan tumbunya distorsi bentuk organisasi modern menjadi sistem yang patrimonial. Pada sistem ini prinsip-prinsip Nepotisme dan Partikularistik berlaku. Kalau pada sistem ekonomi dikenal adanya dualisme, antara ekonomi tradisional-agraris dan ekonomi modern-industrial, maka dalam sistem administrasi tradisional yang menekankan ritualisme administratif yang tidak efisien dan sistem administrasi modern yang menekankan rasionalisme administratif yang efisien Riggs (1957) : 5). Dualisme administratif ini yang menyebabkan terhambatnya pertumbuhan budaya pelayanan publik yang dalam birokratik kita merupakan salah satu sebab kekurangmampuan administrasi pembangunan Indonesia.

Birokratisasi dan sentralisasi yang kuat dalam pengelolaan pembangunan telah menimbulkan struktur birokrasi yang amat hirarkis dan legalistik, sehingga prosedur lebih bertujuan untuk memenuhi tuntutan struktur daripada manfaat. Fleksibilitas dan arus komunikasi yang lancar amat diperlukan dalam penyelenggaraan program pembangunan dan dalam birokrasi pembangunan yang luar biasa besarnya di Indonesia, "prosedur menjadi amat kaku dan lamban. Yang lebih parah

adalah prosedur yang mencekik ini ditumpangi oleh kepentingan pribadi dan dijadikan komoditi yang diperdagangkan untuk kepentingan pribadi maupun kelompok".

Peranan birokrasi pemerintah yang kuat dan dominan dalam pengelolaan program pembangunan selama 32 tahun telah menimbulkan mental penguasa yang amat kuat dikalangan pejabat birokrasi dan ini menjadi penghambat yang cukup besar dalam upaya menciptakan aparatur pemerintah yang terbuka dan mampu menggali partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Dalam birokrasi seperti itu prestasi seorang pejabat bawahan akan diukur dari kemampuannya mencapai target-target yang telah ditentukan dan oleh "kepuasan" atasan terhadap prestasi bawahan tadi. Karena itu sifat yang paling menonjol adalah semangat untuk menjaga keseimbangan dan keselarasan serta kurang mementingkan perubahan dan kemajuan yang identik dengan pembangunan. Dengan kata lain, tumbuhlah dengan subur etis kerja status quo yang mendorong para pejabat untuk lebih mempertahankan keharmonisan dalam segala hal.

D. UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS MANUSIA ORGANISASI

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan administrasi pemerintah untuk melaksanakan pembangunan manusia tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa peningkatan kualitas manusia dalam



birokrasi pembangunan itu sendiri. Kualitas yang diperlukan oleh petugas birokrasi pembangunan itu antara lain mencakup ketaatan pada prinsip-prinsip moral dan agama yang tinggi, rasa kesetiakawanan sosial dalam hubungan sebagai pejabat dan masyarakat, rasionalitas sebagai pejabat yang merupakan individu organisasi dan institusi yang lebih mementingkan tujuan organisasi dari pada tujuan individu serta tingkat kemandirian yang juga tinggi.

Ada beberapa pilihan upaya yang dapat ditempuh oleh para perumus kebijaksanaan, khususnya dalam bidang pembangunan administrasi. Semua upaya ini dilandasi oleh suatu asumsi bahwa dalam pelaksanaan pembangunan kualitas manusia organisasi modern adalah satu-satunya wadah implementasi yang tersedia sampai saat ini. Dalam upaya untuk menghasilkan organisasi yang memiliki efisiensi dan otonomi yang diperlukan dalam pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kualitas manusia, disadari bahwa hirarki yang terlalu sub-ordinasi yang berlebihan. Karena itu, inti dari upaya untuk meningkatkan kualitas manusia dalam birokrasi pembangunan meliputi upaya peningkatan produktivitas manusia melalui sistem insentif, baik finansial dan non-finansial, yang lebih baik, serta mengubah tata nilai serta lingkungan birokrasi melalui:

1) Pelatihan Teknis dan Moral yaitu program pelatihan yang tepat untuk menanamkan budaya tersebut serta rasionalitas sebagai manusia

organisasi dan manusia institusi haruslah mendapatkan penekanan dalam upaya reformasi administrasi di Indonesia. Program pelatihan yang baik dan tepat tidak akan dapat digantikan oleh upaya restrukturisasi bentuk organisasi yang telah ditempuh selama ini.

- 2) Desentralisasi dan Reintegrasi, yaitu pembangunan kualitas manusia dan kualitas masyarakat amat memerlukan desentralisasi kewenangan kepada daerah dan kepada masyarakat. Hanya daerah yang tahu dengan lebih baik potensi yang dimilikinya serta bagaimana menggunakan potensi tersebut untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hambatan-hambatan antar kantor dan dinas di pusat dan di daerah perlu dikurangi dengan mengadakan reintegrasi tugas-tugas oleh berbagai kantor.
- 3) Birokratisasi, yaitu tanpa pengawasan politik yang efektif birokrasi pembangunan cenderung kurang berprestasi. Karena itu, sejalan dengan upaya menciptakan pengawasan demokratis yang efektif terhadap birokrasi transformasi ini harus lebih luas dari transformasi yang dikenal selama ini, yang bertujuan untuk memperbaiki *accountability* dan partisipasi, yang diperlukan adalah pemberian kekuasaan kepada masyarakat untuk mengembangkan batas-batas organisasi sosial yang bebas dalam suatu masyarakat (*civil society*).



E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Syukur, 1985, *Birokrasi dan pembangunan Nasional: Studi tentang peranan Birokrasi Lokal dalam Implementasi Program-program Pembangunan di Sulawesi selatan, ujung Pandang*, universitas hasanuddin.
- Allbrow, Martin, 1970, *Bureaucarcy*. New York, Praeger, Publisher
- Bennis, Warren G., 1969, *Changing Organizations*”, dalam W.G. Bennis, K.B. Benne dan R. Chin, eds, *The Planning of Change*, New York, Holt Rinehart and Winston.
- Bryant & White (1987). *Manajemen Pembangunan untuk Negara-negara Berkembang*, LP3ES, Jakarta
- Brett. E.A. 1988, *Adjustment and the State: the Problems of Administrative Reform*”, *IDS Bulletin*. IV: 4.
- Buchanan, J. 1987. “Foreword” Dalam G. Tullock, *The Politics of Bureaucracy*, New York, University Press of America.
- Effendi, S., 1986, “Pelayanan Publik, Pemerataan dan Administrasi Negara baru” Prisma.
- _____, S., 1992, *Pembangunan Kualitas Manusia: Suatu Perspektif Administrasi Negara*, Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Evrs, Hans-Dieter, 1987, *The Bureaucratization of Southeast Asia, Comparative Studies in Society and History*, 29 (4) 666-685.
- _____, 1987, *Debirokratisasi dan Deregulasi: meningkatkan Kemampuan Administrasi untuk Melaksanakan pembangunan*, Frederickson, George, H. 2003, *The Public Administration Theory Primer*, Published Westview, University of Kansas, America
- Kasmir, S.E, 2005, *Etika Customer Service*, Grafindo, Jakarta.
- Mustopadidjaya AR. 1988, *Paradigma-paradigma Pembangunan Administrasi Negara dan Manajemen Pembangunan*, Temukaji LAN, Jakarta.
- Osborne, David dan Plastrik Peter, 2000. *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*. PPM Jakarta.
- Saxena, A.P. 1986, *Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan*”, Prisma,
- Tjokroamidjoyo, Bintoro, 1989, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta
- Weber, Max, 1978, *Economy and Society*, University California Press,
- _____, 1949, *The Methodology of the Social Science*, The Free Press,
- Riggs, Fred W. (ed) 1957, *Fronties of Development Administration*. Durham, North Carolina: Duke University.
- Robinson, John P & P.R. Shaver, (eds), 1986, *Measure of social psychological attitudes*, Ann Arbor, Mitch Institute for Social.
- Jackson, Karl D. & Lucian Pye, 1978, *Political Power and Communication in Indonesia*, Berkeley: University of California Press.

