

## TRADISI *NONO*, *UME* DAN *UF* ATOIN METO DI TIMOR DAN RELEVANSINYA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK

Yohanes Kornelius Ethelbert<sup>1\*</sup>, Muhammad Rizki Pratama<sup>2</sup>, Didimus Dedi Dhosa<sup>3</sup>

<sup>1,3\*</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia  
E-mail: <sup>1</sup>ethgatus@gmail.com, <sup>3</sup>pratamarizkim@ub.ac.id

<sup>2</sup> Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia  
E-mail: <sup>2</sup>dedidhosa@unwira.ac.id

### ABSTRAK

Salah satu pemicu rendahnya kualitas kerja birokrasi di Indonesia adalah budaya organisasi yang dikembangkan saat ini belum mampu mendorong ethos kerja birokrat warisan western public administration. Artikel ini bertujuan mengeksplorasi kearifan lokal Atoin Meto dan relevansinya terhadap budaya organisasi sektor publik lokal. Hal ini sejalan dengan spirit paradigma indigenous Public Administration dalam mengembangkan sistem penyelenggaraan administrasi publik berbasis kearifan lokal. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dan studi literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini menemukan dua hal penting. Pertama, terdapat nilai-nilai lokal Atoin Meto yang dapat digunakan dalam mengembangkan budaya organisasi sektor publik. Nilai-nilai lokal tersebut antara lain, nono, ume dan uf. Berbagai nilai dan aturan yang terkandung dalam tradisi tersebut mengikat Atoin Meto dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Nono berarti marga, pelindung, pengikat, meluruskan perbuatan salah dan kewajiban mematuhi larangan. Ume berarti tempat tinggal dan simbol kehormatan suku serta lambang pemersatu. Uf berarti pemimpin yang mengayomi. Hingga saat ini Atoin Meto percaya tradisi nono, ume dan uf adalah warisan budaya yang memiliki nilai sakral yang sangat tinggi. Kedua, internalisasi dan praktik ketiga nilai budaya Atoin Meto mengalami sejumlah tantangan, yakni ‘kesombongan struktural’, dominasi intervensi politik kepala daerah untuk kepentingan pragmatis, dan benturan budaya yang beragam dalam birokrasi lokal.

**Kata Kunci:** *Nono; Ume, Uf, Atoin Meto; Budaya Organisasi Sektor Publik*

Diserahkan : 2022-06-11,  
Direvisi : 2022-07-20,  
Diterima : 2022-08-02,

Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial dilisensikan di bawah Lisensi | 192  
Creative Commons Atribusi-NonKomersial  
4.0 Internasional. (CC BY-NC 4.0)



## ABSTRACT

One of the triggers that cause low-quality bureaucracy in Indonesia is the development of organizational culture that hasn't been able to encourage the work ethic of bureaucrats inherited from western public administration. This article aims to explore the local wisdom of Atoin Meto and its relevance to the organizational culture of the local public sector. It is linked with the spirit of the indigenous public administration paradigm in the development of public administration system based on local wisdom. This research conducted by using descriptive qualitative method. The data is obtained through in-depth interviews and literature study. The researcher found two important things from the data. First, there are Atoin Meto's local values that can be used in developing public sector organizational culture. These local values include nono, ume and uf. These three concepts are generally used by Atoin Meto to describe the kinship system in a social group. There are values, norms and rules that bind Atoin Meto in daily lives. Nono means clan, protector, binder, correcting wrongdoing and obey the prohibition. Ume means house. A symbol of tribal honor and unifying. Uf means a nurturing leader. Until now, Atoin Meto believes that nono, ume, uf is the culture heritage that has high sacred values. Second, the internalization and practice of the three cultural values of Atoin Meto encountered a number of challenges, such as 'structural arrogance', the dominance of political intervention by regional heads for pragmatic interests, and the clash of diverse cultures within the local bureaucracy.

**Keywords:** *Nono, Ume, Uf, Atoin Meto, Public Sector Organizational Culture*

## PENDAHULUAN

Saat ini diskursus terkait pengembangan teori dan konsep administrasi publik berbasis kearifan lokal tengah menjadi perhatian peneliti (Suripto *et.al.*, 2021). Di Asia, desakan perlunya menggali model pemerintahan khas Asia dipicu oleh adanya perubahan ekonomi politik dunia (Wang, Ting yang & Liu, 2018). Di Indonesia, kajian terhadap objek studi ini tengah giat diupayakan para akademisi salah satunya dilakukan oleh Pusat Studi dan Kebijakan Publik Universitas Gadjah Mada (Lele dan Kumorotomo, 2021). Berbagai kajian tersebut dilatarbelakangi oleh kegagalan teori *western public administration* dalam merespon tuntutan budaya lokal (Jumiati & Saputra, 2018) sekaligus mengurangi dominasi homogenisasi studi administrasi publik barat yang mengabaikan pengetahuan partikular pada tingkat lokal (Sayrani, 2018). Upaya ini kemudian melahirkan konsep *indigenous public administration* sebagai paradigma alternatif dalam merespon kebutuhan lokal (Jumiati & Saputra, 2018). Konsep *indigenous public administration* bukan merupakan konsep baru dalam studi administrasi publik. Konsep ini mencuat sebagai bentuk perhatian akademisi untuk mengembangkan teori dan praktek administrasi publik berbasis kearifan lokal khususnya di negara berkembang (Jumiati & Saputra, 2018). *Indigenization* berarti membuat *administration*, *government* dan *governance* sejalan dengan kebudayaan setempat dengan fokus kajian pada proses pengambilan kebijakan, perencanaan, pembangunan, pelayanan, organisasi, kepemimpinan dan lain-lain (Jumiati & Saputra, 2018).

Penelitian yang dilakukan (Suripto *et. al.*, 2021) dalam memahami konsep dan teori *government* dan *governance* untuk konteks *indigenous public administration* menunjukkan munculnya tindakan separatis di Aceh serta kesulitan menerapkan meritokrasi ala Weber di Papua disinyalir terbentuk sebagai akibat dari pengabaian atas kearifan lokal. Untuk mengatasi permasalahan ini, upaya penerapan pendekatan *indigenous public administration* dengan titik tumpuh pada penggunaan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan mampu mengatasi berbagai persoalan seperti permasalahan sosial, ekonomi dan politik. Penelitian (Ethelbert *et. al.*, 2022) di Kabupaten Manggarai Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur, menemukan penyelesaian konflik antara kelompok penerima bantuan dan masyarakat yang tidak mendapat bantuan untuk program bantuan perubahan stimulant bagi masyarakat berpenghasilan rendah ditempuh dengan mekanisme adat bernama *raja lele bantang cama neka akun kau neka meu kaut* (kita sama-sama rasa).

Perkembangan studi administrasi publik berbasis kearifan lokal sudah banyak dilakukan di Indonesia. Berbagai kajian tersebut menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif terhadap pengadopsian nilai budaya dan kearifan lokal dalam mendorong serta meningkatkan reformasi birokrasi. Misalnya konsep *sewaka dharma* oleh pemerintah Kota Denpasar digunakan sebagai prinsip dalam melakukan pelayanan publik. *Sewaka dharmam* memiliki arti melayani sebagai sebuah kewajiban. Ada juga konsep *cablaka* di Banyumas yang menjadi simbol kejujuran, ketegasan, patriotism, kesederhanaan dan empati. Konsep *cablaka* dipakai pemerintah kota Banyumas sebagai pedoman perilaku birokrat. Konsep *pil pesenggiri* pada masyarakat lampung yang diadopsi sebagai motor penggerak dalam melakukan perubahan budaya organisasi (Yulianto, 2018).

Sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini berusaha untuk memberikan afirmasi terhadap peran budaya lokal dalam meningkatkan kerja birokrat yang selama ini dinilai lamban, tidak responsif dan koruptif. Selain bertujuan mengeksplorasi kearifan lokal masyarakat Nusa Tenggara Timur, tulisan ini sebenarnya ingin mengisi kekosongan penelitian tentang budaya organisasi sektor publik berbasis kearifan lokal masyarakat pulau Timor sekaligus menjawab pertanyaan bagaimana penerapan konsep kearifan lokal dalam membangun budaya organisasi sektor publik. Sejauh ini penelitian-penelitian berbasis kearifan lokal masyarakat Nusa Tenggara Timur banyak dilakukan untuk memahami isu-isu lain seperti pariwisata (Jupir, 2013), pendidikan (Lina *et.al.*, 2018) arsitek (Dima *et.al.*, 2013), sastra (Tualaka, 2018), komunikasi (Manafe, 2011), teologi (Tari, 2021) dan hukum (Rato, 2013, 2015). Sementara kajian budaya organisasi sektor publik belum pernah dilakukan. Tulisan ini juga dibuat untuk melacak sejauhmana perkembangan studi budaya organisasi saat ini mampu merespon nilai-nilai kebudayaan lokal yang sangat heterogen. Berbeda dengan kajian-kajian di atas, paper ini fokus pada nilai-nilai kebudayaan lokal Atoin Meto yang dipraktikkan pada kehidupan orang Timor. Studi ini menemukan tiga nilai mendasar dari kebudayaan orang Timor yakni *nono*, *ume*, dan *uf*. Ketiga nilai ini merupakan warisan budaya leluhur yang memiliki kekayaan nilai yang patut dipelajari dan dilestarikan. Dalam

tradisi Atoin Meto, *nono* diakui memiliki seperangkat nilai yang mengatur tata cara berperilaku Atoin Meto termasuk beberapa larangan dan konsekuensi jika melanggar larangan yang telah ditetapkan dan dihidupi selama bertahun-tahun. *Nono* merupakan ritual adat yang biasanya dilakukan oleh Atoin Meto setelah upacara perkawinan. Upacara ini dimaksudkan untuk menurunkan *nono* (marga) mempelai perempuan dan selanjutnya mempelai perempuan akan mengenakan *nono* (marga) keluarga mempelai pria. Ritual ini merupakan prosesi wajib yang harus dilakukan oleh semua Atoin Meto. Bagi Atoin Meto *ume* berarti rumah suku dan tempat tinggal atoin meto. *Ume* dilihat sebagai simbol persatuan dan kewibawaan suku. Sementara *Uf* berarti pemimpin. Atoin Meto melihat percaya jika *Uf* merupakan sosok pemimpin yang memiliki kharisma dalam mengorganisir kelompok secara bijak dan penuh kewibawaan. Secara singkat tradisi *nono*, *ume* dan *uf* merupakan seperangkat nilai dan norma yang memiliki fungsi menjaga, melindungi, mempersatukan atoin meto.

## **KAJIAN TEORI**

Spencer-Oatey (2012) memahami budaya sebagai sekumpulan asumsi dasar, nilai, tujuan hidup, kepercayaan, prosedur dan perilaku yang dimiliki masyarakat yang mempengaruhi setiap perilaku anggota masyarakat serta interpretasinya terhadap arti dan perilaku kelompok masyarakat yang lain. Budaya memiliki nilai dan norma yang mengatur perilaku manusia. Budaya selalu diwariskan ke setiap generasi karena memiliki nilai dan manfaat bagi manusia (Neonbasu, 2021). Perkembangan dan perubahan budaya sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan yang dijumpai. Perubahan budaya dapat terjadi karena adanya pengaruh dari lingkungan luar, perubahan pandangan hidup manusia, perjumpaan dengan orang asing dan adanya paksaan dari kelompok tertentu (Haviland, 1999 dalam Neonbasu, 2021)

Term budaya dalam organisasi mulai dipakai awal tahun 1980-an. Budaya sebelumnya lebih identik dengan ilmu antropologi dan sosiologi (Hakim, 2016). Di Amerika konsep budaya awalnya dikembangkan untuk memahami budaya administrasi. Orientasi pengembangan konsep budaya dalam studi administrasi bertujuan memahami nilai, kepercayaan dan sikap aparatur dalam memberikan pelayanan publik. Studi budaya administrasi pada perkembangannya digunakan untuk mempelajari budaya organisasi dan budaya politik (Henderson, 2004).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai dan keyakinan yang diyakini bersama dan dijadikan dasar identitas sebuah organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005 dalam Rahayu, Amy Y. S. & Juwono, 2019). Budaya organisasi dipandang sebagai perekat kehidupan komunitas sekaligus menjadi penerak bagi kemajuan sebuah organisasi. Robbins (2001) dalam (Sutrisno, 2010) mencatat beberapa fungsi budaya organisasi antara lain, budaya memiliki sifat pembeda berbagai organisasi, budaya organisasi dapat menjadi penerak tumbuhnya komitmen dalam diri setiap anggota, membangkitkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi serta menumbuhkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi.

Organisasi sektor publik dalam kajian studi administrasi publik jamak dikenal dengan sebutan birokrasi. Birokrasi merupakan organisasi pemerintah yang bertugas melaksanakan kebijakan negara dalam bentuk pelayanan publik. Konsep birokrasi mulai terkenal dan berkembang sejak Max Weber memunculkan pikirannya tentang teori sosial dan ekonomi yang dikemudian hari dikenal dengan nama birokrasi rasional (Mufti *et.al.*, 2019) Dalam berbagai literatur administrasi publik dijelaskan konsep birokrasi rasional diperkenalkan Weber untuk menanggapi upaya Woodrow Wilson mencegah inefisiensi dan inefektifitas kerja birokrasi. Menurut Weber birokrasi harus bekerja seperti mesin agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan (Purwanto, 2020 dalam Lele dan Kumorotomo, 2021).

Meskipun konsep birokrasi weberian ini dipakai di banyak negara modern, teori ini banyak mendapat kritikan. Menurut Albrow, (1994) dalam (Surur, 2019) pada tataran praksis konsep birokrasi weberian seringkali menculkan masalah. Di Indonesia praktek pelayanan publik yang dilakukan birokrasi masih rendah. Rendahnya kerja birokrasi dilihat dari pencapaian hasil kerja yang tidak efektif, minim transparansi serta jaminan pelayanan yang tidak pasti. Merosotnya kerja birokrasi turut dipengaruhi perilaku birokrat yang mengabaikan prinsip-prinsip moral dalam memberikan pelayanan publik. Birokrat justru melihat prinsip moral sebagai aspek yang tidak penting dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat (Idris *et.al.*, 2015).

Beragam cara telah dilakukan pemerintah untuk menekan perilaku negatif birokrat maupun patologi birokrasi melalui skema reformasi birokrasi. Pemerintah bahkan mengadopsi cara kerja negara maju yang dianggap telah berhasil meningkatkan kinerja birokrasi seperti Jepang dan Korea Selatan. Namun, sampai saat ini skema reformasi birokrasi di Indonesia belum menunjukkan perubahan yang substansial. Menurut (Dwiyanto, 2011) situasi ini terjadi karena birokrasi tidak berada pada ruang hampa. Birokrasi terjebak pada lingkungan politik, budaya dan ekonomi yang mengelilinginya. Pernyataan Dwiyanto ini sekaligus mempertegas titik lemah birokrasi rasional weberian yang tidak mampu memperhatikan faktor lingkungan.

Jauh sebelum itu kelemahan birokrasi weberian sudah diprediksi pencetusnya. Max Weber bahkan mengakui birokrasi rasional yang dirancangnya akan sulit dipraktikkan pada budaya dan lingkungan yang berbeda (Jumiati & Saputra, 2018). Memperhatikan situasi problematik ini bagi penulis, membangun gagasan reformulasi konsep budaya organisasi sektor publik berbasis kearifan lokal pada prinsipnya sejalan dengan pikiran Max Weber tentang kelemahan birokrasi rasional. Kekhawatiran Weber ini penting untuk mempertegas posisi perlunya mempelajari kearifan lokal sebagai usaha mengadopsi budaya lokal tersebut dalam ruang budaya organisasi sektor publik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang berusaha menampilkan nilai-nilai kearifan lokal di Timor yang dapat memperkaya implementasi birokrasi lokal. Denzin dan Lincoln (2009) menyebut penelitian kualitatif sebagai sebuah pendekatan yang

bersinggungan dengan aneka disiplin, bidang dan tema. Bahkan, dari perspektif historis, penelitian ini oleh Denzin dan Lincoln (2009) terjadi dalam 5 periode yakni tradisional, modernis, genre yang kabur, krisis representasi, dan post-modern. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif untuk mendeskripsikan sistem pemikiran, kelompok manusia, objek penelitian maupun kejadian di masa yang akan datang (Gunawan, 2013 dalam Namang, 2020).

Penelitian ini dilakukan di Timor, Nusa Tenggara Timur pada Mei-Juli 2022. Penulis menggunakan pendekatan wawancara mendalam (*depth interview*) dan studi kepustakaan. Oleh karena studi ini berkaitan dengan kebudayaan lokal, maka Tim Peneliti melakukan wawancara terhadap tokoh adat Atoin Meto, mantan Gubernur Nusa Tenggara Timur (Eston Foenay), antropolog budaya Atoin Meto, dan birokrat di Kabupaten Kupang yang berasal dari suku asli Timor. Alasan utama menjadikan mereka sebagai narasumber adalah pengetahuan mereka yang luas tentang *nono, ume dan uf* dalam tradisi budaya Atoin Meto, dan praktisi birokrasi yang memahami budaya Timor.

Selanjutnya, data-data lapangan dianalisis dengan perspektif teoretik budaya lokal melalui studi kepustakaan yang mendalam. Sumber rujukan berupa jurnal ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan tradisi lokal dan birokrasi modern. Penelitian ini membantu penulis dalam mendeskripsikan pemikiran Atoin Meto tentang *Nono, Uf, dan Ume* yang berkembang hingga saat ini, sekaligus melihat keterkaitan konsep tersebut dengan budaya organisasi sektor publik. Untuk mengeksplorasi relevansi kearifan lokal terhadap budaya organisasi, tulisan ini terfokus pada beberapa konsep utama antara lain, budaya, budaya organisasi sektor publik dan konsep *nono, ume dan uf*.

## **PEMBAHASAN**

### **Gambaran Singkat Atoin Meto**

Pulau Timor dihuni tiga suku besar yaitu suku Tetun (Timor Leste dan Belu), suku Dawan (Kupang, Timor Tengah Selatan dan Timor Tengah Utara) dan suku Helong (Kupang Barat) (Soh A.Z dan Indrayana, 2008 dalam Tualaka, 2018). Atoin Meto atau Atoin Pah Meto adalah istilah yang digunakan untuk menyebut sekelompok orang yang berasal dari suku dawan. Atoin Meto atau Atoin Pah Meto berasal dari kata bahasa dawan *Uab Meto*. Secara harafiah Atoin berarti orang, Pah berarti tanah dan Meto berarti kering. Atoin Pah Meto artinya orang yang tinggal di tanah yang kering (Sa'u 2004, Taum, 2008 dalam Djese, 2016). Atoin Meto sebagian besar menempati wilayah barat pulau Timor (Neonbasu, 2013 dalam Djese, 2016). Terdapat beberapa sub suku yang membentuk Atoin Meto antara lain suku Mollo, Amanatun, Amanuban di Kabupaten TTS, suku Biboki, Insana Miomafo di Kabupaten TTU, suku Kopas, Amfoang, Fatuleu, Sonba'i, Timaus dan Nairasi di Kabupaten Kupang (Soh A.Z dan Indrayana, 2008 dalam Tualaka, 2018)

Atoin Meto umumnya tidak menyebut kelompok mereka dengan istilah Atoin Pah Meto sebab ungkapan itu sering dipakai untuk menyebut petani yang mengalami gagal panen karena

bencana (Ataupah, 2020). Bagi Atoin Meto, tanah yang kering adalah berkat. Atoin Meto memaknai tanah sebagai ibu yang memberikan makanan (*a aifat, a fafat*). Dengan pandangan demikian, Atoin Meto mengelolah tanah secara baik untuk kelangsungan hidup mereka (Tari, 2021). Pada masa penjajahan Portugis dan Belanda, pulau Timor merupakan salah satu wilayah penting bagi kedua negara kolonial. Sesuai catatan sejarah, pulau Timor memiliki kekayaan alam berupa pohon cendana dan madu lilin. Selama masa penjajahan, dua komoditi utama ini diekspor keluar pulau Timor untuk kepentingan ekonomi kedua negara. Proses kolonisasi yang panjang telah mengakibatkan kelestarian pohon cendana terancam punah (Dhosa, 2017). Selain pohon cendana dan madu lilin, Atoin Meto mengelola tanah mereka untuk menanam padi dan jagung di musim hujan. Atoin Meto juga memanfaatkan tanah mereka untuk memelihara ternak sapi, kuda dan kerbau (Ataupah, 2020).

### ***Nono, Ume dan Uf dalam Tradisi Atoin Meto***

Dalam tradisi Atoin Meto dikenal istilah *nono, ume, dan uf*. Ketiga istilah ini acapkali digunakan untuk menjelaskan persatuan orang Meto seasal-usul dalam sebuah kelompok sosial. Lebih spesifik, *nono, ume, dan uf* jamak dipakai untuk menjelaskan pola kekerabatan dan pengaturan hidup perkawinan. Orang Meto memaknai perkawinan sebagai lambang pemersatu. Orang yang sudah menikah akan masuk dalam kelompok sosial tertentu. Dalam setiap kelompok sosial Atoin Meto terdapat aturan yang dihidupi bersama. Aturan itu dikemas dalam konsep *nono, ume, dan uf*. Secara lebih dalam penjelasan tentang ketiga konsep tersebut akan dibicarakan satu persatu dalam bagian ini. *Pertama, nono*. *Nono* merupakan konsep tentang kekuatan adikodrati yang disematkan secara simbolik pada bayi. Penyematan *nono* biasanya dilakukan dalam upacara religius. Acara penyematanan *nono* bertujuan memberikan perlindungan bagi bayi sepanjang hidupnya. *Nono* merupakan nama keluarga yang disematkan pada bayi. Dengan nama itu seorang anak secara resmi diterima sebagai anggota dari *ume* atau kelompok sosial tertentu. *Nono* memiliki nama lain seperti *heu, neo* atau *kael*. *Nono* sering juga dinamakan *nono-heu, nono-neo* dan *nono-kael*. Beberapa nama tersebut memiliki arti dalam perbendarahan kata orang meto. Misalnya *nono* memiliki arti harta yang tak ternilai harganya. Dalam terminologi orang Meto, harta tak ternilai itu adalah kepala manusia sebagai tempat bersemayam benda bernilai tinggi yang disebut *heu*. *Heu* memiliki arti sangkar ayam tempat ayam bertelur. Sangkar dipahami sebagai tempat yang melindungi dan menjaga telur dari berbagai gangguan. Bagi orang Meto konsep *nono-heu* berarti tempat perlindungan dan kesuburan bagi manusia (Ataupah, 2020).

*Nono* dapat digambarkan sebagai *neo*. *Neo* berarti payung yang berfungsi menjaga dan melindungi seseorang dari panas dan hujan. *Nono* dan *neo* sebenarnya merupakan dua kata dalam arti yang sama yakni meluruskan, membenarkan, membereskan. Proses peletakan *nono* pada bayi harus dilakukan secara benar. Hal ini bertujuan agar hanya ada satu *nono* yang memberikan perlindungan bagi bayi sepanjang hidupnya. Atoin Meto yang telah mengenakan *nono* diwajibkan untuk tidak memakan jenis tumbuhan dan hewan tertentu yang dilarang. Kata

larangan dalam terminologi orang Meto disebut *kael*. *Kael* berarti pantangan terhadap makanan yang dilarang. Pantangan bertujuan agar tumbuhan dan hewan yang tidak boleh dimakan tetap terpeliharah dan tidak cepat punah. Orang Meto percaya ketidaktaatan pada larangan akan mendatangkan penyakit kusta dan gila (sinting) dan rasa malu. Terkait larangan di atas, penelitian yang dilakukan oleh (Ataupah, 2020) di Kupang Barat, Fatuleu dan Amanuban Tengah menunjukkan masyarakat dari ketiga wilayah tersebut masih percaya jika penyakit kusta yang diderita merupakan akibat dari memakan makanan yang dilarang. *Nono* diibaratkan juga sebagai tumbuhan pemanjat. Tumbuhan pemanja biasanya digunakan orang Meto sebagai tali pengikat tiang pagar yang bertujuan untuk melindungi tanaman dari hewan liar. Selain itu, tumbuhan yang sama dipakai untuk mengikat tiang rumah tempat manusia berlindung. Pengertian ini dipakai orang Meto untuk memahami konsep *nono* sebagai pengikat dan pemersatu masyarakat se-keturunan yang mengenakan *nono* yang sama.

Penurunan *nono* (marga) pada seorang perempuan terjadi pada saat upacara perkawinan. Pada umumnya orang Meto menyebut upacara penurunan *nono* dengan istilah *kaos nono* atau *sea'nono*. Setelah *nono* mempelai wanita diturunkan, si mempelai akan diberikan *nono* baru. Upacara menaikan *nono* disebut *nasaeba'nono*. Tradisi menaikan *nono* pada mempelai wanita merupakan simbol pembebasan kepala mempelai wanita dari kekuasaan *nono* lama yang lazimnya disebut *nono mnasi* (*nono* tua). Upacara *nasaeba'nono* hanya bisa dilakukan setelah upacara *kaos nono* secara resmi telah dilalui. Jika hal ini tidak diikuti Atoin Meto percaya orang yang mengenakan *nono* baru tanpa terlebih dahulu melepaskan *nono* lama akan mengalami musibah (Ataupah, 2020).

Upacara menurunkan *nono* lama dan menaikan *nono* baru biasanya dilakukan dengan melakukan ritual sebagai berikut, seorang pria tua dari keluarga mempelai wanita akan mengambil sehelai *nafe* (ikat pinggang tenunan) sebagai lambang liana yang melilit dan menyatukan orang yang hendak berpindah *ume* (rumah) dan meletakkannya di atas kepala mempelai wanita sambil berkata:

“*Au usanu' au nono au heu, au nono au kael na'ko ho fufu-m ho botom, he fuf-man luman, he bot man luman, he au ba'e nasaeba' in nono in heu, in nono in kael*” (Saya menurunkan *nono* saya *heu* saya, *nono* saya *kael* saya dari puncak kepalamu dan ubun-ubunmu lowong, supaya *ba'e* saya menaikan *nononya heunya, kaelnya*) (Ataupah, 2020).

Ketika *nafe* terjatuh semua keluarga *ume mnasi* bersedih karena akan ditinggalkan oleh mempelai wanita. Setelah upacara *kaos nono* selesai, seorang pria tua dari keluarga mempelai pria akan meletakkan sehelai *nafe* ke atas kepala mempelai wanita yang telah keluar dari *nono* lama dengan berkata:

“*Au usaeba' au nono au heu neu ho fufu-m ho boto-m, henati' fuf(u) man matua-am bot(om) man matua*” (saya menaikan *nono heu* saya ke atas puncak kepala dan ubun-ubunmu berisi sesuatu) (Ataupah, 2020).

Dengan selesainya upacara ini maka secara resmi mempelai wanita akan menjadi bagian dari *ume* mempelai pria. Selanjutnya mempelai wanita dan anak yang akan dilahirkan

akan mengenakan *nono* keluarga mempelai pria. Mempelai wanita dan anak wajib mengikuti atau mematuhi aturan maupun larangan yang dianggap tabu oleh keluarga mempelai pria.

*Kedua*, konsep *Ume* dalam tradisi Atoin Meto. *Ume* secara harafiah berarti rumah. Adapun *nono* yang diartikan sebagai pengikat, pelindung dan pemersatu semua orang yang mengenakannya tinggal bersama dalam satu *ume*. *Ume* diartikan secara abstrak sebagai sebuah rumah besar yang menaungi satu kelompok dari *nono* yang sama. Ada beberapa pengertian *ume* dalam tradisi masyarakat Atoin Meto. *Pertama*, *ume* diartikan sebagai benda berbentuk kerucut yang dibuat manusia sebagai tempat tinggal. Di dalam *ume* disimpan berbagai harta benda berharga. Harta benda yang disimpan di dalam *ume* akan terhindar dari hujan, badai, dan ancaman dari orang lain. *Kedua*, *ume* dipahami sebagai kesatuan sosial kelompok tertentu yang berlindung pada satu *nono* yang sama (Ataupah, 2020). *Ketiga*, *ume* adalah simbol kehormatan dan kewibawaan suku (Benuet.al., 2019). Atoin Meto juga melihat *Ume* sebagai tempat bermusyawarah. Di dalam musyawarah tersebut diambil sejumlah keputusan yang berkaitan dengan penurunan *nono* bagi anggota masyarakat yang akan mengenakan *nono* baru karena perkawinan dan keputusan lain.

*Ketiga*, *uf* memiliki akar kata dengan bunyi tunggal (u) yang berarti pangkal tumbuhan. Sedangkan imbuhan huruf (f) membuat bunyi dan perkataan berubah menjadi *uf*. Secara harafiah *uf* berarti sumber, pokok, pangkal. *Uf* merupakan kata majemuk untuk menjelaskan beberapa kata lain seperti *hau uf* (pokok pohon besar), *fatu uf* atau *fau uf* (batu besar), *oe mat (a) uf* atau *oe uf* (sumber air) *kua (n) uf* (kampong asal usul). Dalam praktik berbahasa lisan, kata *hau uf* acapkali dipadatkan menjadi sebutan *uf*. Kata *hau uf* atau *uf* dipakai sebagai kiasan untuk menjelaskan tentang garis keturunan Atoin Meto yang berasal dari para leluhur. Umumnya dalam tradisi orang Meto, anak cucu digambarkan sebagai ranting pohon yang selalu ada pada *hau uf* atau *uf* (pohon besar). Dalam konsep perkawinan, saudara laki-laki mempelai wanita (pemberi wanita) disebut *hau uf*. Karena itu, penelusuran silsilah keluarga dalam Atoin Meto dapat dilacak melalui garis keturunan ibu meskipun pihak *nonot* sudah memiliki *uf* dari garis keturunan ayah (Ataupah, 2020).

Sebagaimana telah diuraikan di atas secara harafiah *uf* diartikan sebagai pohon, pangkal atau sumber, *uf* sering dipahami juga sebagai julukan bagi pemimpin politik dan pemerintahan. Dalam konteks kepemimpinan, term *uf* merujuk pada kata *amaf*. *Amaf* adalah kata yang digunakan untuk menyebut pemimpin tanah ulayat. Pada masa penjajahan bangsa Portugis dan Belanda, *Amaf* mendapat peran yang istimewa. *Amaf* biasanya diberi tongkat berbulu emas. *Amaf* yang diberi tongkat emas tersebut mempunyai tugas utama yakni menjadi koordinator kegiatan ekspor kayu cendana dan lilin lebah di daerah masing-masing. Selain berfungsi sebagai pemimpin pemerintahan, *Amaf* tidak lain merupakan pemimpin bagi kelompok sosial dalam satu *ume* dan *nonot* untuk urusan kekeluargaan dan perkawinan (Ataupah, 2020).

Dalam perkembangannya *Amaf* mendapat nama yang berbeda berdasarkan daerah jajahan. Bangsa Portugis menyebut *Amaf* sebagai *Tua Amu* atau orang yang diberi tongkat emas. Sementara untuk daerah yang dikuasai oleh Belanda pemimpin tanah ulayat disebut *Uis*

*Pah. Uis Pah* digambarkan sebagai *uf* yang juga sering disebut dengan nama lain seperti *man (as) apinat* (matahari yang menyala), *apinat aklahat* (yang menyala dan membara) atau *amesen pah* (pemersatu wilayah). Dalam catatan Hendrik Autopah baik *Tua Ama* maupun *Uis Pah* dapat mengenali rakyatnya lewat hiasan pada pakian tradisional yang dililit pada tubuh masyarakatnya (Ataupah, 2020).

### **Relevansi dan Tantangan Penerapan Tradisi *Nono, Ume* dan *Uf* terhadap Pengembangan Budaya Organisasi Sektor Publik**

Konsep *nono, ume* dan *uf* merupakan salah satu kearifan lokal dalam tradisi Atoin Meto. Warisan budaya ini memiliki ulasan yang sangat penting dalam memahami bagaimana Atoin Meto membentuk kelompok sosial dengan berbagai nilai, norma dan aturan yang harus dihidupi. Ada beberapa titik sentral dari ketiga konsep di atas yang dapat dipakai dalam pengembangan budaya organisasi sektor publik berbasis kearifan lokal. *Pertama*, Atoin Meto umumnya membentuk kelompok sosial berdasarkan *nono*. *Nono* memiliki beberapa arti antara lain, marga yang menunjukkan perbedaan antar berbagai *nono*, pelindung dan tumbuhan bertali yang menyimbolkan persatuan orang Meto. Selain ketiga arti tersebut, Atoin Meto dalam *nono* yang sama diwajibkan mematuhi larangan yang diakui dan disepakati bersama oleh seluruh anggota kelompok. Bagi Atoin Meto yang tidak mematuhi larangan akan mendapatkan kesusahan pada masa mendatang. Beberapa arti *nono* ini memiliki implikasi mendasar bagi Atoin Meto. Orang Meto yang telah mendapatkan *nono* diwajibkan untuk menjaga dan melestarikan kelompok sosialnya. Tindakan itu dilakukan dengan mematuhi dan mengikuti aturan, nilai dan norma yang ada. Perbuatan melawan aturan akan mendatangkan bencana bagi pelaku dan kelompok. Untuk meminimalisir hal tersebut, setiap Atoin Meto bertanggungjawab memberikan edukasi nilai dan norma bagi seluruh anggota kelompok. Proses itu dimulai dari keluarga inti. Selanjutnya, para tua adat Atoin Meto meneruskan nilai, norma dan aturan kepada anggota masyarakat dan mempraktikkan hal itu dalam setiap upacara adat.

*Kedua, ume* memiliki dua arti dalam perbendaharaan kata Atoin Meto. *Ume* dapat berarti tempat tinggal dan tempat menyimpan barang-barang berharga. *Ume* juga berarti simbol kehormatan, kewibawaan suku dan ruang bermusyawarah. Kewibawaan dan kehormatan secara masif diajarkan bagi seluruh anggota kelompok sosial dalam satu *nono* yang sama. Bagi orang Meto kewibawaan dan kehormatan harus terus dijaga melalui perilaku dan ketaatan pada norma dan nilai yang dianut bersama. *Ume* sebagai ruang musyawarah menunjukkan eksistensi orang Meto yang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap setiap warga dalam memberikan ide dan pendapat.

*Ketiga, uf* dalam arti harafiah berarti pangkal, sumber dan pohon. *Uf* digunakan orang Meto untuk menyebut pemimpin dalam sebuah kelompok sosial mereka. *Uf* memiliki peran dan tempat istimewa. Hal ini dimungkinkan karena *uf* bertugas menjaga, melindungi kelompok sosial serta mengurus berbagai urusan perkawinan. Dalam ruang publik, *uf* hadir untuk menyerap aspirasi warga dan mengambil keputusan untuk kepentingan dan kebaikan kelompok

sosialnya. Meskipun dalam periode penjajahan bangsa kolonial *uf* dimanfaatkan untuk kepentingan bangsa penjajah dalam melakukan ekspor cendana dan lilin dari pulau Timor, *uf* tetap menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai pemimpin dalam kelompoknya.

Sejauh ini praktek pelayanan publik di Indonesia masih berakar pada birokrasi Weber (Jumiati & Saputra, 2018). Kerja organisasi yang dikembangkan masih terus difokuskan pada pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Adanya praktek korupsi, pelayanan publik yang berbelit, lambat serta berbagai keluhan masyarakat akibat rendahnya kinerja birokrat tanah air seakan menjadi sinyal perlunya budaya organisasi berbasis kearifan lokal.

Tanpa menghilangkan budaya *western public administration* dalam kerja birokrasi, upaya mengadopsi kearifan lokal kedalam budaya birokrasi bertujuan untuk merevitalisasi watak birokrasi Weberian. Konsep *nono*, *ume* dan *uf* tengah memberikan ruang bagi organisasi sektor publik dalam membangun perspektif tentang budaya organisasi. *Ume* dapat dimengerti sebagai organisasi. Dalam pengertian ini *ume* selain merupakan bangunan tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerja, *ume* juga adalah simbol kewibawaan dan lambang kehormatan organisasi. Kehormatan dan kewibawaan organisasi diwariskan dengan cara menumbuhkan rasa bangga akan organisasi. Kebanggaan akan organisasi menjadi momentum bagi hadirnya rasa memiliki organisasi sebagai *ume* bersama.

*Nono* dapat disamakan dengan nama organisasi yang kini merujuk pada sebutan dinas atau badan. Orang Meto memahami *nono* dalam empat makna yang dapat diinternalisasikan dalam budaya organisasi sektor publik. Individu yang diterima menjadi anggota organisasi secara resmi dikenakan *nono* atau nama pegawai dinas tertentu atau pegawai badan tertentu. *Nono* (nama organisasi) sekaligus menjadi identitas yang membedakan berbagai organisasi. *Nono* yang dikenakan pegawai berfungsi untuk melindungi, menjaga dan menuntun pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan rutin. Setiap pegawai dalam *nono* yang sama wajib melindungi dan menuntun pegawai lain. Internalisasi *nono* memungkinkan seseorang untuk mengingatkan orang lain ketika terjebak dalam pekerjaan yang salah, serta mengarahkan rekannya untuk kembali ke jalur pekerjaan yang tepat. Kewajiban itu tidak dipaksakan melainkan timbul dari rasa kekeluargaan karena disatukan dalam *nono* yang sama. Visi dan misi organisasi dapat digunakan sebagai *nono* (tumbuhan pengikat) yang mengikat dan menuntun kerja pegawai. Visi dan misi organisasi adalah garis kerja organisasi dalam mencapai tujuan.

Orang Meto sangat percaya akan akibat dari tindakan melawan larangan memakan hewan atau tumbuhan yang dilarang. Orang yang melanggar *nono* akan mendapatkan musibah seperti penyakit kulit dan gila serta dampak sosial berupa rasa malu. Larangan tersebut sekaligus menjadi tata nilai dan norma bagi orang Meto untuk melakukan hal yang baik dan benar. Dalam pengertian ini, komitmen pegawai untuk tidak melakukan tindakan kotor seperti korupsi, pungutan liar dan bentuk perbuatan melawan hukum lain, dapat dilihat sebagai konsekuensi atas keputusan untuk berada pada satu *ume* dalam *nono* yang sama. Tidak melakukan perbuatan melanggar hukum merupakan bentuk komitmen pegawai terhadap penegakkan nilai, norma perilaku yang benar dan menghindari diri dari rasa malu.

Orientasi adopsi kearifan lokal sebagai basis pembentukan budaya organisasi sektor publik juga menysasar pada upaya membangun kesadaran individu tentang perubahan lingkungan. Perubahan lingkungan dapat membawa pengaruh bagi organisasi. Perubahan itu bisa berdampak negatif maupun positif. Budaya organisasi berperan untuk mewedahi dan mengkritisi pengaruh dari luar. Orang Meto percaya bahwa *uf* (pemimpin) mempunyai kemampuan untuk melindungi kelompoknya dari pengaruh jahat. Pengaruh jahat dipercaya dapat mempengaruhi sistem kehidupan orang Meto. Karena itu, orang Meto menempatkan *uf* sebagai pemimpin kelompok sosial untuk menjaga nilai dan norma yang mengatur perilaku warga.

Organisasi sektor publik merupakan sistem terbuka. Keterbukaan itu terletak pada kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Dampak yang ditimbulkan akibat perubahan lingkungan beragam. Pemimpin berperan menangkap peluang dan melindungi organisasi dari pengaruh negatif. Pemimpin tidak hanya melaksanakan kerja hirarkis tetapi perlu membangun kesadaran anggota akan rasa bangga dan rasa memiliki organisasi. Rasa memiliki akan mendorong anggota untuk berinovasi dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Rasa memiliki dapat dipupuk dengan memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk mempererat relasi dan memperkokoh persatuan. *Uf* dalam tradisi orang Meto tidak hanya dipandang sebagai pemimpin melainkan dianggap sebagai orang tua yang selalu ada di tengah kelompoknya. Anggapan ini memberikan legitimasi bagi *uf* untuk dihormati kelompoknya. Dalam organisasi sektor publik persepsi semacam ini perlu ditanamkan dalam diri semua pemimpin. Pemimpin bukan penguasa sektoral melainkan ‘orang tua’ yang selalu dekat dengan kelompoknya. Pemimpin yang demikian akan dihormati dan menjadi panutan bagi anggota organisasi.

Patut diakui bahwa tradisi *nono*, *ume* dan *uf* sedang mengalami turbulensi oleh perkembangan globalisasi. Akan tetapi, Atoin Meto tetap mempertahankan dan memegang teguh nilai dan norma adat tersebut dalam hidup keseharian mereka. Atoin Meto mengakui tradisi *nono*, *ume* dan *uf* sebagai ritual keagamaan asli yang memiliki nilai sakral yang sangat tinggi (wawancara GN, 21/07/2022). Hingga saat ini Atoin Meto percaya bahwa apabila tradisi ini tidak dipraktikkan, maka masyarakat lokal Atoin Meto akan mengalami malapetaka seperti sakit hingga meninggal dunia (wawancara YO, 20/07/2022).

Nilai dan norma yang terkandung dalam tradisi *nono*, *ume* dan *uf* memiliki peranan yang cukup substansial dalam membangun budaya organisasi birokrasi. Akan tetapi internalisasi nilai dan norma tersebut seringkali terkendala dengan ‘kesombongan struktural’ yang telah berlangsung lama dan berakar (*embedded*) dalam tubuh birokrasi. Kesombongan struktural dapat dilihat dari perilaku birokrat yang kurang mampu menghargai masyarakat yang dilayani. Birokrat masih cenderung memandang diri mereka sebagai pejabat yang harus dilayani dan dihormati masyarakat (wawancara EF, 18/07/2022). Selain ‘kesombongan struktural’, birokrasi tidak bebas dari intervensi politik. Misalnya, penempatan kepala organisasi perangkat daerah lebih didominasi oleh kepentingan kepala daerah. Akibatnya,

pemimpin ideal sebagaimana yang dipandang sebagai *uf* tidak mudah ditemukan dalam birokrasi. Selain itu, internalisasi dan penerapan tradisi *nono*, *ume* dan *uf* dalam birokrasi membutuhkan waktu yang relatif lama, sebab para birokrat yang bekerja dalam birokrasi di Timor berasal dari latar belakang kebudayaan yang berbeda hingga saat ini (wawancara IB, 18/07/2022).

Studi kearifan lokal dan perannya terhadap budaya organisasi sektor publik menjadi penting untuk memposisikan birokrasi dalam tugasnya memberikan pelayanan publik yang bersih, aman, dan cepat kepada masyarakat. Sejauh ini penerapan birokrasi *weberian* di Indonesia masih dipraktikkan. Tidak heran jika kerja birokrasi dibangun di atas prinsip *western public administration*. Gagasan pembaharuan budaya organisasi berbasis kearifan lokal membuka kesempatan bagi organisasi untuk membentuk nilai, norma dan perilaku anggota organisasi sesuai prinsip dan nilai yang dianut bersama dalam konteks lokal. Budaya organisasi berbasis lokal diharapkan mampu meningkatkan kerja anggota yang tidak saja kompeten dan inovatif tetapi juga memiliki kepribadian yang matang dan unggul.

## **KESIMPULAN**

Perubahan sistem penyelenggaraan pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi telah membuka pintu bagi masuknya nilai, norma dan prinsip lokal ke dalam penyelenggaraan administrasi publik di Indonesia. Selama ini superioritas *western public administration* dalam pengembangan konsep budaya organisasi telah mengakibatkan hilangnya nilai-nilai lokal dalam memahami kerja birokrat. Kritik ini wajar diajukan ketika berhadapan dengan perilaku birokrat yang korup, lambat dan tidak transparan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Gap *western public administration* harus diisi dengan kearifan lokal dalam membangun budaya organisasi lokal.

Berdasarkan hasil studi lapangan dan kepustakaan, penulis menemukan terdapat banyak nilai lokal yang dimiliki Atoin Meto yang dapat dikembangkan dalam budaya organisasi sektor publik. Konsep yang dapat dikembangkan dalam organisasi sektor publik adalah *nono*, *ume* dan *uf*. Proses pengintegrasian nilai-nilai kearifan lokal *nono*, *ume* dan *uf* dalam mendefinisikan dan mengembangkan budaya organisasi sektor publik lokal adalah upaya mendekatkan anggota dengan nilai dan norma yang dianut bersama.

Meski nilai-nilai lokal kebudayaan Timor antara lain *nono*, *ume*, dan *uf* dapat diadopsi untuk diterapkan pada organisasi sektor publik, tantangan yang akan dialami selama proses implementasi adalah adanya relasi kuasa struktur sosial yang timpang, relasi patronase yang adekuat, dan mengakarnya kondisi ‘politico-bisnis’ di Indonesia. Studi ini memberikan kesempatan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji sejauhmana nilai-nilai lokal mampu diintegrasikan dan diinternalisasikan ke dalam praktik organisasi sektor publik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agus, D. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ataupah, H. (2020). *Ekologi dan Masyarakat, Kajian dan Refleksi Atoin Meto Di Timor Barat*, NTT (G. Neonbasu (Ed.)). Surabaya: CV Sejahtera Mandiri Teknik Indonesia.
- Gabriel Lele dan Wahyudi Kumorotomo. (2021). *Tinjauan Studi Manajemen dan Kebijakan Publik di Indonesia: Menegaskan Identitas dan Meneguhkan Relevansi* (G. Lele (Ed.)). Gadjah Mada University Press.
- Lincoln, N. K. D. dan Y. S. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Pustaka pelajar.
- Neonbasu, G. (2021). *Etnologi, Gerbang Memahami Kosmos*. Jakarta: Obor.
- Rahayu, Amy Y. S. & Juwono, V. (2019). *Birokrasi dan Governance: Teori, Konsep dan Aplikasinya*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, H. E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yulianto. (2018). *Reformasi Birokrasi dan Kearifan Lokal*. Yogyakarta: Andi.

### Artikel Jurnal

- Benu, Asti Yunita, Rafael, A. D. (2019). Perubahan Perspektif Rumah Lopo (uin lopo) Pada Masyarakat Atoin Meto di Desa Nusa Kecamatan Amanuban Barat. *SALAM, Jurnal Sosial Dan Budaya*, 6(3), 281–292.
- Dhosa, D. D. (2017). Akumulasi Kapital, Penghancuran Gerakan Kiri, dan Kemiskinan di Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 4(2), 19–35.
- Dima, Thomas Kurniawan, Antariksa & Nugroho, A. M. (2013). Konsep Ruang Ume Khubu Desa Kaenbaun Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal RUAS*, 11(1), 28–36.
- Djese, S. T. (2016). Tinjauan Buku, Meneropong Nusa Tenggara Timur Menakar Masalah, Menawar Solusi. *Masyarakat Indonesia*, 42(2), 277–287.
- Ethelbert, Yohanes Kornelius, Margono, Subando Agus & Pratama, M. R. P. (2022). Formasi Kekuasaan Birokrat Garis Depan dalam Implementasi Program Bantuan Stimulant Perumahan Swadaya Bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah Di Kabupaten Manggarai Timur. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Administrasi Negara*, 06(01), 51–68.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–200.
- Henderson, K. M. (2004). “Characterizing American public administrationThe concept of administrative culture.” *International Journal of Public Sector Management*, 17(3), 234 – 250.
- Idris, Muhammad, Ramli, Muhammad, Agustang, Andi & Kesuma, A. I. (2015). Bureaucracy Ethics Based in Public Service Local Wisdom in Gowa. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSEER Publishing, Rome-Italy*, 6(6), 419–424.
- Jumiati & Saputra, B. (2018). Indigeneous Public Administration: Public Administration Viewed From Local Wisdom Perspective. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 320, 19–24.
- Jupir, M. M. (2013). Implementasi Kebijakan Pariwisata Berbasis Kearifan Lokal, Studi Di Kabupaten Manggarai Barat. *Journal of Indonesian Tourism and Development Studies*, 1(1), 28–37.

- Lina, Virgilius Bate & Sadipun, B. (2018). Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Lokal Kabupaten Ngada, Identifikasi Nilai-nilai Budaya Lokal Kabupaten Ngada. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(2), 56–65.
- Manafe, Y. D. (2011). Komunikasi Ritual pada Budaya Bertani Atoni Pah Meto Di Timor-Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Komunikasi*, 1(3), 287–298.
- Mufti, Moh. Irfan, K. I. & N. H. (2019). No TitleThe Challenges Of Bureaucratic Reformation In Indonesia (Public Service Perspective). *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, 3(2), 79–89.
- Namang, R. B. (2020). Negara dan warga Negara Perspektif Aristoteles. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 4(2), 247–266.
- Rato, D. (2015). Revitalisasi Peradilan Adat pada Masyarakat Ngada Berbasis Kearifan Lokal. *Yustisia*, 4(2), 335–348.
- Sayrani, L. P. (2018). Bureaucratic Representation In Duality Structure: Beyond Positivism Epistemology In Understanding Bureaucracy. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 191, 588–600.
- Suripto, Torontuan, K. Y. & P. S. H. A. (2021). Indigenous Public Administration: A Review and Deconstruction of the Idea, Concept and Theory of Government and Governance. *Journal Borneo Administrator*, 17(3), 305–338.
- Surur, M. (2019). Birokrasi Weberian: “Propotional Approach.” *MADANI, Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 11(2), 86–104.
- Tari, E. (2021). Tinjauan Teologis tentang Tanah Menurut Kehidupan Atoni Pah Meto. *Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani*, 5(2), 211–220.
- Tualaka, D. (2018). Degradasi Fungsi, Makna dan Nilai Budaya Oko Mama pada Komunitas Tuter Uab Meto. *LITERA, Jurnal Litera Bahasa Dan Sastra*, 4(1), 51–59.
- Wang, Ting yang & Liu, H. (2018). An Emerging Asian Model of Governance and Transnational Knowledge Transfer: an Introduction. *Journal of Asian Public Policy*, 11(2), 121–135.

#### **Artikel Jurnal pada Website**

- Spencer-Oatey, H. (2012). *What is Culture? A Compilation of Quotations. GlobalPAD Core Concepts*. <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/al/globalpad/interculturalskills/>