



JURNAL SEKRETARIS DAN ADMINISTRASI BISNIS

Journal homepage: <http://jurnal.asmtb.ac.id>



TRANSFORMASI NILAI KEARIFAN LOKAL SEBAGAI MODAL SOSIAL DALAM MENGATASI PERSOALAN KEHIDUPAN MASYARAKAT DAERAH PERBATASAN GUNA MENGHADAPI ASIA FUTURE SHOCK TAHUN 2020

Mulyaningsih
Universitas Garut
mulyaningsih@uniga.ac

Article info

Article history:

Received 28th November 2019

Received in revised form 23rd March 2020

Accepted 05th April 2020

Kata Kunci:

Transformasi Nilai,
budaya organisasi Sharing,
Silih Simbeuh

Abstrak

Kondisi masyarakat Indonesia tidak mudah lagi untuk bersaing secara regional dan internasional. Persaingan abad 21 memerlukan pendongkrak yang kuat sehingga dapat dijadikan modal sosial bagi masyarakat perbatasan guna mengatasi berbagai persoalan berbangsa, bernegara dan kesenjangan ekonomi, budaya, pendidikan, sosial daerah perbatasan Indonesia khususnya tahun 2020. Karakteristik budaya organisasi *sharing* berupa transformasi adopsi nilai-nilai baru dengan penyesuaian nilai fundamental dari perubahan dua wilayah berbeda sehingga mampu menjadi modal sosial budaya dalam mengatasi masalah perbatasan. Metodologi menggunakan deskriptif kualitatif dengan kajian pustaka tentang nilai kearifan lokal dikolaborasi di lingkungan internal dan eksternal serta temuannya direkomendasikan kepada pembuat keputusan untuk bertindak praktis dalam menyelesaikan masalah. Transformasi nilai karakteristik budaya organisasi *sharing* dari kearifan lokal *silih simbeuh* yang telah di *reubonding* yaitu; sama rukun dan gotong royong, sama setia dan bertahan-sama semangat juang tinggi, dengan sikap dan pola pikir; hubungan pelaku usaha dengan sumber modal dan pemasok bahan baku guna mengatasi berbagai masalah di perbatasan dapat dijadikan modal sosial berupa pola berpikir dan berperilaku bagi daerah perbatasan guna mengatasi berbagai persoalan berbangsa dan bernegara daerah perbatasan dalam Asia Futura Shock tahun 2020.

@ 2020 ASMTB PRESS

PENDAHULUAN

Perkembangan wilayah saat ini banyak menimbulkan masalah bukan saja untuk negara melainkan untuk daerah perbatasan, baik perbatasan antar kota maupun antar negara. Persoalan yang ditimbulkan oleh perbatasan dua wilayah bukan saja dapat memicu permasalahan di bidang ekonomi, politik, budaya, dan sosial melainkan juga permasalahan komunikasi. Permasalahan tersebut dapat terjadi baik di negara maju maupun di negara berkembang (McEwen, Boyle, & Messias, 2015). Lim, Makhija, & Shenkar (2016) menyatakan bahwa mengatasi masalah yang diakibatkan perubahan perilaku di perbatasan desa dengan kota, merupakan persoalan penting yang harus ditemukan solusinya.

Sumber daya manusia harus dijadikan modal dasar dalam menyikapi arah perubahan dan pandangan bangsa sebagai konsekuensi interaksi manusia selaku individu, dalam hubungannya dengan komunitas masyarakat nasional, regional dan internasional. Selain Sumber daya manusia, peran kearifan lokal membuat suatu budaya bangsa memiliki akar. Membangun jati diri bangsa melalui pendidikan berwawasan kearifan lokal pada dasarnya dapat dipandang sebagai landasan bagi pembentukan jati diri bangsa secara nasional (Daniah, 2016).

Negara-negara berkembang diseluruh dunia termasuk Indonesia sedang melakukan pembangunan dalam segala bidang. Pemekaran wilayah merupakan salah satu wujud pembangunan di Negara Indonesia. Dengan adanya pemekaran wilayah di setiap daerah menyebabkan banyaknya daerah yang saling berbatasan. Mengingat pembangunan antara daerah yang satu dengan daerah yang lainnya berbeda-beda sesuai dengan pendapatan asli daerahnya, luas wilayahnya, dan jumlah penduduknya, maka pembangunan yang dilakukan harus sesuai dengan perencanaan tata ruang. Oleh karena itu, bagaimana pengaturan dalam hukum tata ruang berkaitan dengan perencanaan tata ruang pada daerah berbatasan. Hal ini mengingat daerah-daerah yang saling berbatasan memiliki kepentingan masing-masing sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerah (Arnita & Aksa, 2015).

Pergeseran kultur sangat memerlukan SDM berkualitas karena berdampak pada masalah arah pengembangan SDM organisasi dalam menghadapi persaingan global. SDM berkemampuan profesional berbasis kearifan lokal di wilayah Republik Indonesia merupakan hasil transformasi karakteristik budaya organisasi *Sharing*, iklim, dan proses pemberdayaan. Hal tersebut disinyalir sebagai upaya proses untuk memfasilitasi masyarakat lokal dalam mengatasi perubahan perbatasan wilayah agar termotivasi berpartisipasi dalam meningkatkan kemampuan berfikir, berlogika dan berpola pikir kompleks, dinamis, dan kontekstual. Hal tersebut diharapkan dapat mengatasi masalah perubahan desa dengan perkotaan dalam sektor ekonomi, sosial, budaya serta politik (Mulyaningsih, 2018).

Dalam sektor ekonomi perbatasan pedesaan harus memerhatikan persoalan struktural, berupa pola hubungan antar pelaku usaha. Pelaku usaha pada umumnya mengalami kesulitan mengembangkan usaha. Untuk itu, penting kiranya untuk dapat memetakan bentuk hubungan eksploitatif, berupa pemusatan pasar usaha, baik dalam rantai asupan, maupun dalam pemasaran hasil di ekonomi sektor desa dan kota.

Berdasarkan pemikiran diatas maka konsep dari karakteristik budaya organisasi yang diterapkan di Indonesia saat ini bukan hanya merupakan hasil interaksi antar individu, melainkan merupakan hasil dari konsep pemikiran yang berakar dari filsafat dan kearifan lokal sebagai identitas bangsa Indonesia dalam

bersikap. Terdapat filosofi bersikap yang merupakan produk asli bangsa Indonesia yaitu budaya 'berbagi'. Budaya berbagi diharapkan dapat menjadi model perilaku bangsa Indonesia dalam menghadapi *ASIA Future Shock* tahun 2020 kedepan.

Pembangunan desa dan kota serta penetapan kompleks dalam satu wilayah sebagai sebuah daerah perbatasan menyebabkan ketidakseimbangan pembangunan yang pada akhirnya berakibat buruk baik secara sosial dan maupun ekonomi terhadap kehidupan kedua wilayah hidup masyarakat tersebut. Pertama, kota akan mengalami kepadatan penduduk yang semakin tinggi disebabkan terbukanya kesempatan kerja dibidang produksi. Sedangkan di desa masih bertumpu kepada pertanian tradisional yang bergantung pada kehadiran musim yang baik dan kondisi lahan yang berbagai ragam kualitas dari yang terburuk sampai gersang, memaksa penduduk untuk menanti rizki tanpa harus berbuat sesuatu dan kompleks. Hal inilah yang pada akhirnya menimbulkan suatu kondisi ketimpangan sosial yang tinggi terhadap lingkungan sekitarnya sehingga menimbulkan persoalan ekonomi, sosial, budaya dan kriminal.

Karakteristik budaya di Indonesia merupakan nilai karakteristik budaya organisasi yang mempengaruhi cara bekerja yang dilakukan oleh para karyawan. Untuk itu perlu diajarkan suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. *"These findings support the hypothesis that cultural and administrative border misalignment works together with local protectionism to bring about substantial economic loss. The results thus highlight the importance of both formal and informal institutions in affecting transaction costs and economic growth, and also shed light on the potential interactions between the two types of institutions (Gao & Long, 2014).*

Adanya penerapan kearifan lokal di perbatasan merupakan bentuk modal sosial yang penting bagi kedua belah pihak agar dapat hidup berdampingan dengan baik dalam menghadapi persoalan kesenjangan budaya dan adminstasi.

Transformasi Nilai Kearifan Lokal

Adanya pemukiman di pedesaan menimbulkan berbagai pengaruh, baik yang merugikan maupun yang menguntungkan masyarakat pedesaan (Mcpeak & Little, 2018). Persoalan pedesaan dan perkotaan salah satunya adalah kesenjangan ekonomi yang menyebabkan masyarakat desa yang memiliki keterampilan memilih berpindah dari wilayah asal mereka ke kota-kota yang menyediakan lapangan pekerjaan.

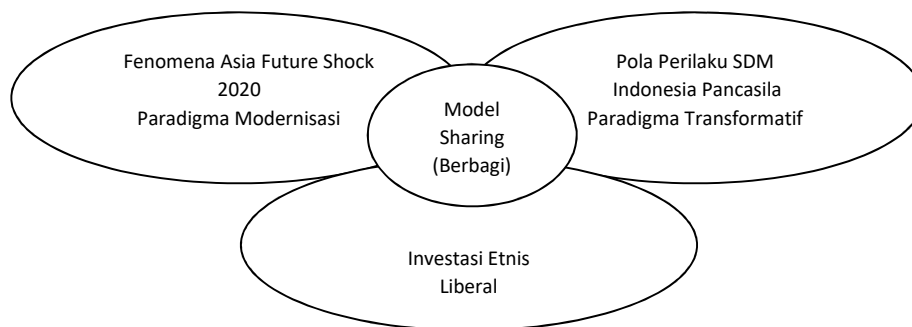
Untuk itu, diperlukan pemahaman tentang faktor-faktor pendorongnya, sesuai dengan kaidah hukum termasuk di Indonesia. Tujuan yang hendak dicapai dengan dikembangkannya daerah pemukiman baru, adalah untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan penduduk (Sumitro Maskun, 1995). Hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengembangan wilayah perbatasan adalah bahwa lambat laun secara cepat, baik atau kurang baiknya proses pengembangan lingkungan hidup manusia/penduduk yang hidup didesa maupun dikota akan ditentukan sendiri oleh masyarakat lingkungan baik pola kehidupan kota maupun desa tersebut.

Dengan demikian penataan tata ruang di perkotaan maupun pedesaan memiliki tujuan yang sama terhadap kebutuhan pedesaan dan perkotaan. Sistem pengetahuan lokal yang secara netral dan dinamik yang biasa pula disebut "*indigenous knowledge*" di kalangan orang-orang barat, pada dasarnya dapat dikembangkan

dari masyarakat tradisional (Dokecki, Newbrough, & Gorman, 2001). Hal tersebut ternyata dapat menghubungkan tidak saja ilmu pengetahuan dan teknologi modern tetapi juga menghubungkan usaha-usaha yang berlaku sekarang dalam mewujudkan habitat manusia yang interdependen, menghubungkan norma social dengan bentuk social dan budayanya (Morosini & Singh, 1994).

Kawasan permukiman merupakan salah satu program pemerintah bidang perumahan, yang menfokuskan pembangunan permukiman di daerah yang gersang, dengan maksud untuk mendekatkan pedesaan dengan perkotaan secara fisik. Makin padatnya penduduk maka semakin luas pula lahan yang harus disediakan pemerintah untuk pemukiman penduduk, sehingga pemerintah mengadakan perluasan permukiman untuk penduduk. Untuk menyediakan perumahan sangat sederhana yang yang disebut Perumnas. Kendati demikian Perumnas belum mampu mengatasi masalah pemukiman karena perumahan yang diperuntukan bagi masyarakat.

Penerapan karakteristik budaya organisasi sharing berlandaskan falsafah pancasila dan hasil penelitian berbasis kearifan lokal “*sareundeuk saigel sabobot sapihanean, silih asah silih asih silih asuh, silih simbeuh*” di tataran sunda dengan simbol budaya kebesaran kerajaan Sumedang menjadi landasan untuk berubah pola pikir sebagai bentuk modal sosial dan meningkatkan kompetensi daya saing Indonesia menghadapi *ASIA future shock* tahun 2020.



Gambar 1. Paradigma Karakteristik Budaya Organisasi “Sharing” Perilaku SDM di Indonesia

Bentuk pemberdayaan SDM yang memiliki tataran nilai-nilai integritas, profesional dan profil bangsa Indonesia melalui nilai-nilai sama-sama rukun, sama-sama semangat juang tinggi, sama-sama bertahan, gotong royong bagian dari indikator berbagi atau sharing. Indikator tersebut merupakan bagian dari *rekontruksi* dan *rebounding* karakteristik budaya organisasi berbagi atau sharing. Hasil paradigma modernisasi dan transformasi dari falsafah bangsa Indonesia, budaya lokal serta investasi etis dari sisi liberalisme, bagian dari budaya eksternal dapat di rekontruksi ke dalam karakteristik budaya organisasi berbagi atau *sharing*. Kerangka pemikiran sebagai paradigma karakteristik budaya organisasi “*Sharing*” perilaku SDM di Indonesia akan diimplementasikan pada kompetensi perilaku SDM (Mulyaningsih, 2019b).

Paradigma tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa diperlukan pelurusan (*Rebounding*) yang merupakan kolaborasi pemahaman budaya lokal yang diterima di lingkungan internal dengan budaya yang diterima dari eksternal sebagai bagian dampak dari globalisasi yang kurang mendukung karakteristik budaya organisasi di Indonesia. Pelurusan kembali (*Rebounding*) perilaku masyarakat yang mengimplementasikan sikap, nilai, norma dan aturan baik secara nasional bahkan internasional sudah barang tentu ini merupakan satu

keharusan sebagai bahan timbal balik dan kerja tim (Zhu, 2016). Pelurusan kembali (*Rebounding*) perilaku masyarakat yang diaplikasikan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu aktivitas profesional maupun pekerjaan sosial, yang didasari oleh tiga komponen dasar yang integratif. Tiga komponen tersebut, yaitu: kerangka pengetahuan, kerangka keahlian dan kerangka nilai dapat dijadikan modal sosial di daerah perbatasan.

Pada sisi lain adanya pembangunan pemukiman di pedesaan juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat desa sekitarnya, seperti dibidang transportasi desa, karena pemukiman itu di lokasi yang pada umumnya gersang serta tempatnya jauh dari jalan raya, sedangkan masyarakat pemukiman tersebut hampir sebagian besar bekerja di perkotaan.

Kearifan lokal merupakan suatu kondisi sosial dan budaya yang didalamnya terkandung khasanah nilai-nilai budaya yang menghargai dan adaptif dengan alam sekitar, dan tertata secara ajeg dalam suatu tatanan adat istiadat suatu masyarakat Sunda (Indrawardana, 2012). Agen pembawa dan pelaksana budaya organisasi berbagi atau *sharing* harus dibangun dan di luruskan melalui nilai-nilai yang telah ada dengan nilai-nilai baru yang cocok dengan bangsa Indonesia.

Peranan IT sangat penting sebagai alat untuk membangun karakteristik budaya organisasi *sharing* melalui agen perubahan yang profesional. Peranan Pemuda dan pemudi yang berwawasan kebangsaan, budaya lokal dan memiliki intelektual sangat penting dalam implementasi karakteristik budaya organisasi budaya (*sharing*). Komponen-komponen tersebut dianggap sebagai modal sosial yang mampu menjembatani masalah perbatasan antara pemukiman di pedesaan dengan perkotaan.

Perubahan budaya yang digambarkan dengan munculnya jenis infrastruktur baru dalam bidang ekonomi seperti dalam sektor makanan siap saji, merupakan perilaku dari modal sosial yang tidak dapat dihindarkan. Modal sosial yang terikat ini menghasilkan kapasitas adaptasi, antara lain berupa: kerja sama, partisipasi semua elemen masyarakat, pemanfaatan teknologi yang sesuai kebutuhan masyarakat, prinsip saling menjaga, dan kemampuan memobilisasi sumber daya kolektif dalam anggota kelompok (Kusumastuti, 2015).

Kesiapan membangun SDM berbasis budaya lokal dengan membangun karakteristik budaya organisasi “berbagi” melalui kearifan lokal yang dimiliki negara yang luas dan besar seperti Indonesia, merupakan bagian upaya membangun trust masyarakat. Dengan memberdayakan dan menjadikan karakteristik SDM Indonesia yang memiliki kemampuan (*ability*) yang terukur, karakteristik “Berbagi” (*sharing*) dapat dijadikan sebagai alat pemersatu penduduk Indonesia. Dengan budaya ‘berbagi’ SDM Indonesia dapat bertindak sebagai agen perubahan yang memiliki identitas filosofis yang tangguh yang berasal dari kearifan lokal.

Tabel 1. Matrik Transformasi Karakteristik Budaya Organisasi Sharing (Berbagi) Sebagai Hasil Reubonding Nilai Local Wisdom Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi SDM Indonesia Di Abad 21

Transformasi Dalam Bidang	Silih Simbeuh		Silih Asah Silih Asih Silih Asuh		Hasil Penelitian Generasi Muda		Hasil Penelitian Penerapan Nilai Etika	
	Jenis Nilai Karakteristik Sharing	Sikap dan Pola Pikir	Jenis Nilai Karakteristik Sharing	Sikap dan Pola Pikir	Jenis Nilai Karakteristik Sharing	Sikap dan Pola Pikir	Jenis Nilai Karakteristik Sharing	Sikap dan Pola Pikir
Ekonomi	Sama-sama rukun dan gotong royong	Menjalin hubungan dengan “pengaman” dan pelaku usaha lain	- Sama-sama setia dan bertaha - Sama-sama setia	- Besarnya jumlah tenaga kerja dari golongan berpendidikan rendah dan bahan buku yang berlimpah - Hubungan relasi antara subkontraktor	Sama-sama setia	Bekerja sesuai dengan tugasnya	Sama-sama setia dan semangat tinggi	Memberikan kualitas pelayanan meningkatkan kapasitas produksi dan mencari sumber daya
Budaya	Sama-sama setia dan bertaha	Penggunaan budaya dagang Cina	Sama-sama semangat juang tinggi	Bentuk gender terhadap besar skala produksi dalam keterlibatan laki-laki	Sama-sama semangat juang tinggi	Budaya organisasi dengan dimensi; <i>involment</i>		
Sosial	Sama-sama semangat juang tinggi	Hubungan pelaku usaha dengan sumber modal dan pemasok bahan baku	Sama-sama rukun dan gotong royong	Sikap anti pemegang monopoli	- Gotong royong - Sama-sama bertahan	- Melakukan adaptability - Adanya kemampuan anggota menyesuaikan	Sama sama rukun dan setia	Aspek-aspek budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi

						kegiatan program senat		
Politik							Sama-sama rukun dan gotong royong	Sikap pimpinan diharapkan dapat meminimalisir kesenjangan
Pendidikan							Sama-sama setia, rukun berjuang tinggi	Penerapan strategi usaha yang berkaitan dengan rencana strategis dalam menggunakan sumber daya

Kegiatan partisipasi yang membangun karakteristik budaya organisasi *sharing* sama sama semangat juang tinggi sedikit konflik memberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan (penghargaan) dan terus dibangun karakteristik budaya organisasi *sharing* sama sama rukun didukung dengan sumber daya dengan proses partisipasi pencapaian yang jelas bagi aparat desa, tokoh masyarakat dan generasi muda (Mulyaningsih, 2019a). Selain itu, budaya serta kearifan lokal dapat membantu dalam implementasi budaya di perbatasan sehingga akan lebih mengefesiesikan biaya transaksi (Gao & Long, 2014).

Sumbangan teori ini memberikan hal-hal yang mendasar bagi para manajer dengan melihat beberapa prinsip dasar perilaku manajerial atau birokrasi yang efektif. Perilaku tersebut dapat dikenali dan dipelajari oleh pemuda dan pemudi sebagai SDM yang profesional dan sebagai tunas bangsa yang mampu merubah wajah pembangunan bangsa Indonesia. SDM tersebut dapat berperan sebagai pelaku ekonomi, karyawan, pegawai dan pengusaha. Harapannya adalah adanya perubahan pola pikir dan pedoman untuk bertindak dalam pemberdayaan SDM profesional di era abad 21 guna menangkal kondisi ASIAN Future Shock. Pada akhirnya diharapkan SDM Indonesia memiliki kemampuan organisasi untuk menerapkan pengetahuan secara global yang telah dikonseptualisasikan sebagai hal yang kritis bagi keberadaan perusahaan multinasional (MNC).

Karakteristik inti organisasi dari model berbagi (keanggotaan, aturan, pemantauan, pemberian sanksi, dan hierarki), merupakan kerangka kerja baru yang digunakan untuk memetakan dan menganalisis bidang ekonomi berbagi yang tumbuh cepat (Adams, Aleong, Goldstein, & Solis, 2018). Mengingat modal sosial di era asia future schok dimana pendidikan nilai dilakukan secara inquiry sebagai kerangka kerja untuk membangun lingkungan pembelajaran online yang efektif berupa nilai berbagi, sama sama semangat juang tinggi, sedikit konflik dengan memberi kesempatan kepada aparat desa, tokoh masyarakat, dan generasi muda untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan (penghargaan) dan terus dibangun karakteristik budaya organisasi *sharing* sama sama rukun, yang didukung dengan sumber daya yang ada dengan proses partisipasi. Pencapaian yang jelas bagi unsur unsur aparat desa, tokoh masyarakat dan generasi muda di wilayah perbatasan pemukiman-desa, desa-kota, dan pemukiman dengan perkotaan sebagai modal social (Akyol, Ice, Garrison, & Mitchell, 2010).

Sementara analisis faktor mendukung gagasan kehadiran pengajar sebagai sebuah konstruk, menyarankan bahwa konstruk terdiri dari dua faktor - satu terkait dengan desain mata kuliah dan organisasi dan lainnya terkait dengan perilaku instruktur selama pengajaran (Arbaugh et al., 2008).

Nilai karakteristik *sharing* saat ini menunjukkan bahwa sementara motivasi intrinsik, nilai-nilai inovatif dan otonomi kerja adalah pendorong relatif penting dari berbagi pengetahuan dalam unit bisnis. Motivasi ekstrinsik, nilai-nilai berorientasi hasil dan partisipasi dalam pengembangan karyawan perusahaan relatif lebih penting untuk berbagi pengetahuan di seluruh unit bisnis (Pedersen, Gooderham, Elter, & Hildrum, 2017). Hal tersebut perlu ditrasformasikan sehingga publik memahami bahwa karakter moral pemimpin memainkan peran inti yang lebih penting dalam nilai bersama yang efektif daripada atribut altruistik dan perilaku di seluruh negara agar jaringan terhadap karakteristik-nilai bersama yang dirasakan efektif memberikan implikasi lebih lanjut untuk komunikasi nilai bersama (Chen et al., 2018). Implikasi dari perilaku ini kemudian tidak dengan menekankan, melainkan bagaiman belajar budaya bersama sebagai modal sosial (Hui, Wong, Li, & Yu, 2011).

Perilaku yang tertanam di masyarakat pedesaan dijadikan modal sosial masyarakat yang terlahir untuk mengoptimalkan peran modal sosial di pedesaan perlu adanya dukungan dari berbagai pihak, seiring dengan tuntutan masyarakat pedesaan terkait dengan pentingnya program pendampingan untuk meningkatkan kompetensi masyarakat pedesaan (Kusumastuti, 2015). Selain itu juga perlunya dukungan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan optimalisasi peran modal social (Cahyono & Adhiatma, 2012). Hal ini dapat terlahir dan menjadikan modal sosial dalam berbagai sektor termasuk sektor ekonomi. Peran modal sosial membentuk jaringan, rasa kepercayaan, norma sosial, kepemimpinan, dan solidaritas dengan bentuk gotong royong, proses transfer ilmu yang lebih efektif, dan komunikasi yang terjaga baik (Widodo, 2016).

Metodologi

Metodologi dalam penelitian ini menggunakan kajian studi literatur dan penelitian dideskriptifkan terhadap kearifan lokal sebagai kolaborasi budaya lokal yang diterima lingkungan internal dan eksternal serta temuannya direkomendasikan kepada pembuat keputusan untuk bertindak praktis dalam menyelesaikan masalah.

Penutup

Wilayah perbatasan diantara pemukiman dengan desa, desa dengan kota, ataupun pemukiman dengan perkotaan memiliki persoalan yang sama yaitu menyangkut ekonomi sosial, budaya, pendidikan, dan politik. Adanya perubahan akibat dari berubahnya fungsi dan struktur perkotaan pedesaan dan pemukiman, transformasi kearifan lokal silih simbeuh dalam karakteristik organisasi *sharing* mampu menjadi landasan sumber daya manusia berdaya saing Asian future shock tahun 2020. Karakteristik budaya organisasi *sharing* (berbagi) merupakan pedoman yang melandasi sumber daya manusia untuk bersikap dan berperilaku dalam bergaul untuk menghadapi masalah ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dan politik pada *Asian Future shock* yang telah di *rebounding* dengan globalisasi dan falsafah bangsa Indonesia berupa nilai berbagi sama sama semangat juang tinggi sedikit konflik dengan memberi kesempatan kepada aparat desa, tokoh masyarakat, dan generasi muda untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan (penghargaan) dan terus dibangun. Karakteristik budaya organisasi *sharing* sama sama rukun yang didukung dengan sumber daya yang ada dengan proses partisipasi pencapaian yang jelas bagi unsur unsur aparat desa, tokoh masyarakat dan generasi muda di wilayah perbatasan pemukiman-desa, desa-kota, dan pemukiman dengan perkotaan sebagai modal sosial

Daftar Pustaka

- Adams, R., Aleong, R., Goldstein, M., & Solis, F. (2018). Rendering a multi-dimensional problem space as an unfolding collaborative inquiry process. *Design Studies*, 1–38.
<https://doi.org/10.1016/j.destud.2018.03.006>
- Akyol, Z., Ice, P., Garrison, R., & Mitchell, R. (2010). Internet and Higher Education The relationship between course socio-epistemological orientations and student perceptions of community of inquiry. *The Internet and Higher Education*, 13(1–2), 66–68. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2009.12.002>
- Arbaugh, J. B., Cleveland-innes, M., Diaz, S. R., Garrison, D. R., Ice, P., Richardson, J. C., & Swan, K. P. (2008). Internet and Higher Education Developing a community of inquiry instrument : Testing a measure of the Community of Inquiry framework using a multi-institutional sample. *The Internet and Higher Education*, 11(3–4), 133–136. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2008.06.003>
- Arnita, & Aksa, F. N. (2015). Perencanaan Tata Ruang Daerah Perbatasan Kabupaten/Kota Dalam Kaitannya Dengan Kewenangan Daerah Di Provinsi Aceh. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, XVII(65), 105–128.
 Retrieved from <http://jurnal.unsyiah.ac.id/kanun/article/view/6055/6664>
- Cahyono, B., & Adhiatma, A. (2012). Peran Modal Sosial Dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Petani Tembakau Di Kabupaten Wonosobo. In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 1, pp. 131–144).
- Chen, Y. R., Hung-baesecke, C. F., Bowen, S. A., Zerfass, A., Stacks, D. W., & Boyd, B. (2018). The role of leadership in shared value creation from the public ' s perspective : A multi-continental study. *Public Relations Review*, (May), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.12.006>
- Daniah. (2016). Kearifan Lokal (Local Wisdom) Sebagai Basis Pendidikan Karakter. *Pionir Jurnal Pendidikan*, 5(2). Retrieved from <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/view/3356>
- Dokecki, P. R., Newbrough, J. R., & Gorman, R. T. O. (2001). Toward A Community- Oriented Action Research Framework For Spirituality : Community Psychological And Theological Perspectives. *Journal Of Community Psychology*, 29(5), 497–518.
- GAO, X., & LONG, C. X. (2014). Cultural border, administrative border, and regional economic development : Evidence from Chinese cities. *China Economic Review*, 31, 247–264.
<https://doi.org/10.1016/j.chieco.2014.10.002>
- Hui, E. C. M., Wong, F. K. W., Li, S. M., & Yu, K. H. (2011). Integrations, identity and conflicts : A cross-border perspective on residential relocation of Hong Kong citizens to Mainland China. *Habitat International*, 35(1), 74–83. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2010.04.004>
- Indrawardana, I. (2012). Kearifan lokal adat masyarakat sunda dalam hubungan dengan lingkungan alam. *Komunitas*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/komunitas.v4i1.2390>
- Kusumastuti, A. (2015). Modal Sosial dan Mekanisme Adaptasi Masyarakat Pedesaan dalam Pengelolaan dan Pembangunan Infrastruktur. *Masyarakat Jurnal Sosiologi*, 20(1), 81–97.
- Lim, J., Makhija, A. K., & Shenkar, O. (2016). The Asymmetric Relationship between National Cultural Distance and target premiums in cross-border M&A. *Journal of Corporate Finance*.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.07.007>

- Maskun, Sumitro. (1995). *Pembangunan Masyarakat Desa: Asas Kebijakan dan Manajemen*. PT. Media Widya Mandala, Yogyakarta
- Mcewen, M. M., Boyle, J. S., & Messias, D. K. H. (2015). Undocumentedness and public policy : The impact on communities, individuals, and families along the Arizona/Sonora border. *Nursing Outlook*, 63(1), 77–85. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.10.009>
- Mcpeak, J. G., & Little, P. D. (2018). Mobile Peoples, Contested Borders : Land use Conflicts and Resolution Mechanisms among Borana and Guji Communities, Southern Ethiopia. *World Development*, 103, 119–132. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.10.001>
- Morosini, P., & Singh, H. (1994). Post-Cross-border Acquisitions : Implementing “National Culture-Compatible” Strategies to Improve Performance. *European Management Journal*, 12(4), 390–400.
- Mulyaningsih. (2018). The Transformation Of Sharing Culture Organization Characteristics As A Rebounding Result Of Local Wisdom Value In Improving Indonesia’s Community Competence In The 21st Century. *Journal of Business and Finance in Emerging Markets*, 1(1), 79–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.32770/jbfem.vol179-89>
- Mulyaningsih. (2019a). Organizational Culture Sharing Characteristic Transformation, Organizational Climate, and Empowerment on Motivation to Realize Society Participation in the Organization (A case study of Ciapus Village in Banjarn District). In *3rd Annual International Seminar and Conference on Global Issues (ISCoGI 2017)* (Vol. 140, pp. 5–7).
- Mulyaningsih. (2019b). The Implementation Of Characteristics Of Organizational Culture “Sharing” Based On Local Wisdom In Increasing Hr Competence In Indonesia (Facing Asian Future Shock 2020). *Journal of Educational Experts*, 2(1), 39–46. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.30740/jee.v2i1p39-46](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30740/jee.v2i1p39-46)
- Pedersen, T., Gooderham, P. N., Elter, F., & Hildrum, J. (2017). The effect of organizational separation on individuals ’ knowledge sharing in MNCs. *Journal of World Business*, 52, 431–446. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.01.008>
- Warren. (1991). *Between Rhetoric and Reality: The State and Use of Indigenous Knowledge in Post-Kolonial Africa*. Langaa Research & Publishing CIG, Mankom: Bamenda
- Widodo, H. T. (2016). Peran dan Manfaat Modal Sosial Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Sentra Kerajinan Tas dan Koper Tanggulangin Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(1), 1–14.
- Zhu, Y. (2016). Solving knowledge sharing disparity : The role of team identification , organizational identification , and in-group bias. *International Journal of Information Management*, 36(6), 1174–1183. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2016.08.003>