



## Pengembangan Model Perilaku Pemimpin Berwawasan Budaya Lokal Untuk Meningkatkan Efektivitas Organisasi Di Eks Karesidenan Banyumas

**Daryono Daryono**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia  
E-mail: [daryono1210@unsoed.ac.id](mailto:daryono1210@unsoed.ac.id)

**Abstract:** Engage development as a dialogue and diagnostic method for provides a framework for the Engagement Agency's local culture and leadership behavior that will enable the emergence and development of a culture of engagement across local leadership behavior and culture in the Banyumas ex-resident. The diagram below provides a visual representation of the data sources and analysis methods used. Emphasizing that Engagement is a meta-lens covering all elements of engagement and engagement practices, including the Engage Scholarship. Engagement can be formal or informal, involving an interactive, reciprocal, two-way relationship built on trust, connectivity and shared meaning. Engagement practices are many and varied, including collaboration, leadership, and partnership activities. Leader behavior and local culture in the former Banyumas occupation is an engagement activity that specifically connects the behavior of local leaders and culture in the former Banyumas residence with individuals and communities in the former Banyumas residence, including business, industry, social and cultural groups, and government, within and outside the territory. The involvement of the behavior of local leaders and culture in the former Banyumas residence was generally manifested through culture program activities

**Keywords:** Involvement, Relationship, Involvement of Leaders' Behavior and Local Culture in the Former Banyumas Residence

**Abstrak:** Pengembangan engagenable sebagai metode dialog dan diagnostik untuk menyediakan kerangka kerja Badan Keterlibatan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas yang akan memungkinkan munculnya dan pengembangan budaya keterlibatan di seluruh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas. Diagram di bawah ini memberikan representasi visual dari sumber data dan metode analisis yang digunakan. Menekankan bahwa Keterlibatan adalah meta-lensa yang mencakup semua elemen keterlibatan dan praktik keterlibatan, termasuk Engage Scholarship. Keterlibatan dapat bersifat formal atau informal, yang melibatkan hubungan interaktif, timbal balik, dua arah yang dibangun di atas kepercayaan, konektivitas, dan makna bersama. Praktik keterlibatan banyak dan beragam, termasuk kolaborasi, kepemimpinan, dan kegiatan kemitraan. Tokoh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas adalah kegiatan Keterlibatan yang secara khusus menghubungkan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dengan individu dan Komunitas Di eks karisidenan Banyumas, termasuk bisnis, industri, kelompok sosial dan budaya, dan pemerintah, di dalam dan di luar wilayahnya. Keterlibatan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas secara umum diwujudkan melalui kegiatan Program culture

**Kata Kunci:** Keterlibatan, Hubungan, Keterlibatan Perilaku Pemimpin Dan Budaya Lokal Di Eks Karisidenan Banyumas

## **PENDAHULUAN**

### **A. Analisis Situasi**

Meninjau pengalaman Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas, beberapa keterlibatan dilaporkan, meskipun dari perspektif keterlibatan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas terutama melalui magang dan penempatan sukarela. Mengakui pekerjaan aktif yang dilakukan oleh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dalam kaitannya dengan keterlibatan dengan masyarakat lokal, dan menyatakan bahwa keterlibatan regional dapat diperkuat dengan membangun hubungan yang lebih kuat dengan Alumni, terutama dalam kaitannya dengan penempatan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan magang. Sumber Daya Manusia (SDM) BANYUMAS mengembangkan Pedoman Perencanaan Tenaga Kerja untuk semua unit kerja yang mengidentifikasi keterlibatan regional sebagai kegiatan yang bernilai tambah.

Inkonsistensi dokumenter terlihat jelas. Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas, yang juga dikembangkan oleh SDM, tidak mengacu pada keterlibatan saja, tetapi menyarankan bahwa bukti 'kepemimpinan dan layanan' dapat diberikan untuk mendukung aplikasi promo. Tindak lanjut yang diperlukan untuk mengaktifkan budaya keterlibatan belum meresap ke dalam struktur fungsional Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas.

Kurangnya bahasa bersama yang konsisten dan model beban kerja di seluruh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas menunjukkan bahwa Tokoh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas ini dapat memungkinkan kekurangan tersebut. Seorang akademisi senior mencatat bahwa ada perbedaan antara model beban kerja dalam hal keterlibatan dari disiplin ilmu ke disiplin ilmu. Akademisi lain mengadvokasi pemberian cuti studi yang terkait dengan keterlibatan, keterlibatan yang termasuk dalam beban kerja, dan kegiatan keterlibatan yang diperhitungkan dalam persyaratan promosi dan rekrutmen, dan penghargaan lainnya.

### **B. Pengamatan**

#### **1. Pola-pola Pengamatan dalam Penelitian**

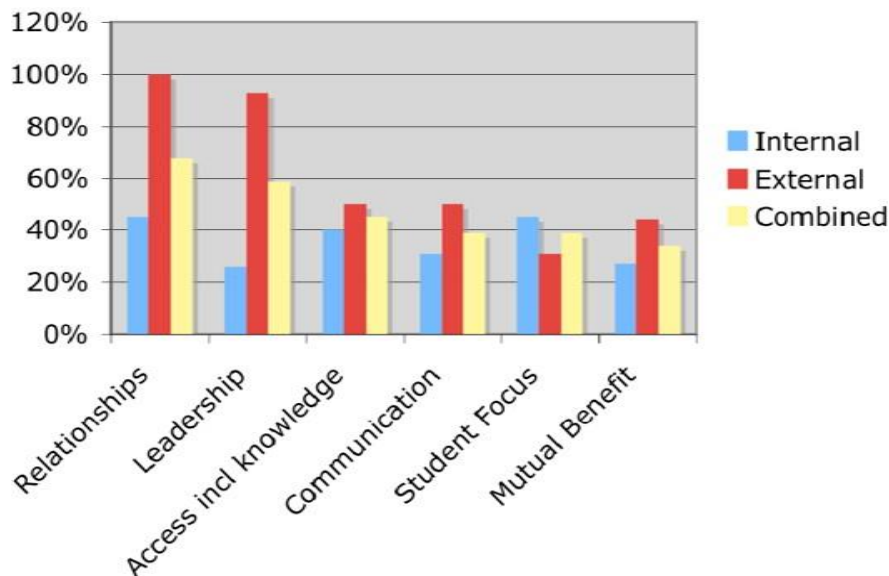
Dokumen Ringkasan dikumpulkan untuk menangkap karakteristik luas dari pengamatan dan refleksi serta dari data yang dikumpulkan dari transkrip wawancara semi-terstruktur. Memberikan representasi visual dari pola-pola dan tema-tema yang

muncul yang berasal dari gabungan data Dokumen Ringkasan yang dikumpulkan dalam Penelitian ini; tingkat dukungan ditunjukkan oleh persentil, dari perspektif internal, (biru) eksternal (merah), dan gabungan (kuning). Tema-tema kunci berikut ini telah diidentifikasi:

- 1) Koneksi
- 2) Kepemimpinan
- 3) Akses - termasuk pengetahuan
- 4) Komunikasi
- 5) Fokus Komunitas Di eks karisidenan Banyumas
- 6) Saling menguntungkan

Data gabungan mengungkapkan pengakuan atas sifat Keterlibatan yang saling berhubungan dan saling bergantung. Mereka yang berada di luar Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas tampaknya menempatkan nilai yang lebih tinggi pada kegiatan keterlibatan dan peluang yang dapat dihasilkan darinya.

### **Key Themes & Patterns**



## **2. Koneksi**

Pentingnya pola hubungan atau konektivitas yang tidak terputus di dalam dan di luar organisasi sangat penting. Gagasan ini diungkapkan sebagai kebutuhan akan benang merah keterlibatan yang dijalin ke dalam jalinan organisasi dan hal ini diidentifikasi oleh sejumlah peserta. Harus ada "benang merah keterlibatan" dari rencana strategis Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas

ke bisnis akuntabilitas sehari-hari dan mekanisme pelaporan perlu diidentifikasi dengan jelas agar keterlibatan ini dapat berjalan ketika hal ini agak kacau. Salah satu peserta internal menyarankan bahwa peran utamanya adalah untuk memahami perubahan prioritas, hubungan, kebutuhan dan tuntutan dalam Komunitas Di eks karisidenan Banyumas dan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas untuk menciptakan koneksi dan memberi tahu Komunitas Di eks karisidenan Banyumas tentang apa yang kita miliki yang mungkin bermanfaat bagi mereka. Sebuah saran yang fokus pada membangun koneksi,

Hubungan terwujud dalam banyak cara. Misalnya, hubungan tersebut dapat bersifat individual dan/atau kolektif, formal dan/atau informal, dan intra-organisasi dan/atau antar-organisasi. Pentingnya hubungan dipandang sebagai komponen integral dari Keterlibatan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas oleh semua partisipan eksternal yang diwawancarai atau diamati selama Penelitian ini. Sebaliknya, hanya 43% dari mereka yang berada di Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas menempatkan nilai yang signifikan pada hubungan. Kesenjangan ini perlu dipahami dengan lebih baik. Misalnya, karakteristik pribadi individu dapat memiliki dampak positif atau negatif pada sikap mereka terhadap hubungan dan keterlibatan. Demikian pula, karakteristik hubungan organisasi yang mungkin dialami individu cenderung berbeda sesuai dengan status mereka sebagai karyawan atau orang luar. Sebagai contoh, lebih mudah untuk mengatribusikan pentingnya suatu ide, ketika seseorang tidak secara langsung terikat pada suatu organisasi. Dari perspektif individu, keberhasilan hubungan mungkin juga tergantung pada tingkat kepercayaan dan kemampuan profesional mereka, dan bagaimana mereka dikelola, dari perspektif organisasi.

Pengembangan hubungan organisasi dua arah yang mungkin melibatkan tim proyek multi-disiplin yang dapat mencakup Komunitas Di eks karisidenan Banyumas lintas pemangku kepentingan diusulkan sebagai sarana untuk mempertahankan keterlibatan jangka panjang antara Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan Komunitas Di eks karisidenan Banyumasnya. Seorang eksekutif Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas menyarankan bahwa hubungan dengan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dapat terwujud dalam berbagai cara. Hal ini dapat dibangun di atas hubungan yang sudah ada di mana ada hubungan,

karena adanya kecocokan pribadi atau minat yang sama. Namun, ia memperingatkan bahwa beberapa orang mungkin sangat protektif terhadap hubungan semacam itu dan tidak mengizinkan orang lain untuk membatasi pengembangan keterlibatan yang berkelanjutan dari perspektif Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas yang lebih luas. Atau seseorang dapat mendekati Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dengan ide bagus yang mungkin atau mungkin tidak membuahkan hasil.

Gagasan tentang "hubungan yang saling menguntungkan" mendapat dukungan yang kuat; namun, beberapa peserta eksternal juga menyadari bahwa menyeimbangkan hal ini dengan kebutuhan organisasi mereka sendiri terkadang bisa menjadi tantangan. Salah satu peserta menyarankan bahwa beberapa orang datang ke keterlibatan untuk melihat apa yang dapat dilakukan pihak lain untuk mereka, daripada melihat bagaimana mereka dapat menambah dan menciptakan nilai. Oleh karena itu, dia berpendapat untuk memelihara hubungan dan selektif dalam bermitra dengan Anda. Kebutuhan untuk membangun kepercayaan, dan hubungan, semua hal dasar dalam bisnis, keterampilan ini perlu dikembangkan dan pada saat yang sama memberikan banyak keterampilan dan manfaat bagi masyarakat disorot.

### **3. Kepemimpinan**

Data mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak selalu berarti kepemimpinan langsung oleh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas Di eks karisidenan Banyumas, meskipun hal itu mungkin terjadi dalam beberapa kasus. Data juga mengacu pada pemeliharaan dan pemberdayaan kepemimpinan melalui pengembangan mekanisme yang mendukung pertumbuhan kepemimpinan bagi Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas Di eks karisidenan Banyumas, staf, alumni, dan masyarakat luas. Pendukung kuat program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan telah mendukung pengembangan kepemimpinan dengan menyediakan program kepemimpinan kepada pemerintah daerah, yang dapat diperluas dan disampaikan kepada mereka yang aktif dalam kegiatan di dalam dan di luar Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas Di eks karisidenan Banyumas.

### **4. Komunikasi**

Kebutuhan akan komunikasi dua arah yang terbuka dan jelas diidentifikasi oleh 40% dari semua peserta. Meskipun Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas tidak besar, tampaknya ada semua hambatan untuk

komunikasi langsung yang memalukan karena orang-orang mencintai Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan ingin menceritakan apa yang ada di pikiran mereka - dan staf sering tidak memiliki kesempatan untuk mendengarkan.

Membangun dan memelihara kepercayaan merupakan hal yang intrinsik bagi keberhasilan keterlibatan dan komunikasi. Kepercayaan terhadap Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan keterlibatannya dengan masyarakat dapat dengan mudah terkikis. Sebagai contoh, salah satu peserta eksternal melaporkan bahwa mereka diundang untuk menghadiri forum regional beberapa tahun yang lalu, dan komentar universal dari akademisi senior dan pebisnis yang hadir adalah bahwa itu palsu untuk membuatnya terlihat seperti Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas melakukan sesuatu untuk memulihkan diri dari forum tersebut membutuhkan banyak usaha.

#### **5. Koneksi Komunitas Di eks karisidenan Banyumas**

Sementara pengajaran dan pembelajaran, dan Penelitian jelas diakui sebagai bisnis inti Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas, kebutuhan khusus untuk terhubung dengan Komunitas Di eks karisidenan Banyumas diakui oleh 34% peserta. Mereka adalah pelanggan kami, klien kami, dan aktivitas keterlibatan nomor satu Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas. Cara lain untuk menghubungkan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dengan masyarakat adalah melalui keluarga-keluarga yang menjadi tuan rumah bagi Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas internasional yang menghubungkan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dengan masyarakat setempat, dan memberikan kesempatan kepada orang-orang tersebut untuk bertemu seseorang dari budaya yang berbeda juga.

#### **Saling menguntungkan dan timbal balik**

Pentingnya saling menguntungkan disorot dan keterlibatan dianggap terjadi ketika 'dua orang atau dua organisasi bertemu dan setuju untuk berpartisipasi dalam suatu proyek atau untuk bertukar ide, untuk saling menguntungkan kedua belah pihak'. 'Bisnis akan meluangkan waktu mereka ke Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas jika mereka percaya bahwa mereka akan mendapatkan sesuatu darinya, dan masukan mereka akan dihormati dan berguna. Para peserta setuju bahwa hubungan dan proses interaktif, seperti kemitraan, dapat

terjadi di dalam Komunitas Di eks karisidenan Banyumas, regional, nasional atau internasional.

- 1) Siapa saja mitranya?
- 2) Siapa yang mereka layani?
- 3) Dengan siapa mereka harus terlibat?
- 4) Dan mengapa?

Dan siapa yang dapat memberi nilai tambah pada apa yang mereka [Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas] lakukan dan bagaimana Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dapat memberi nilai tambah pada apa yang dilakukan mitra mereka. Inisiatif keterlibatan yang sukses bergantung pada proses yang terbuka dan inklusif. Salah satu peserta internal menyoroti inisiatif keterlibatan yang sukses yang telah terjadi di lembaga lain, di mana Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas telah membawa kelompok industri yang terdiri dari 8-12 pelaku bisnis untuk makan siang dengan VC dan anggota eksekutif serta kepala disiplin ilmu. 'Kami akan memberi tahu mereka.

#### **6. Definisi tanggung jawab dan kewajiban sosial**

Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas memiliki tanggung jawab sosial untuk berbagi pengetahuan, untuk menginformasikan kepada masyarakat luas, dan untuk mengadvokasi atau melobi atas nama mereka yang berada di wilayah geografis mereka. Sementara seorang pegawai pemerintah daerah menyatakan bahwa prestise dan status sebagai bagian dari organisasi "elit" yang didanai pemerintah membawa serta kewajiban-kewajiban, ada pendapat bahwa Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dapat menunjukkan kepemimpinan aktif dan tanggung jawab sosial melalui pengembangan 'kelompok organik' di sekitar masalah tertentu.

Harapan bahwa ilmu pengetahuan di lingkungan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas akan digunakan untuk melobi, mengadvokasi, dan memimpin daerah untuk mengurangi tekanan sosial dan ekonomi tidak dapat diabaikan. Perlu disadari oleh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas, dan bekerja sama dengan mitra-mitra regionalnya di pemerintah daerah, organisasi regional dan bisnis bahwa strategi dan rencana aksi yang diartikulasikan dengan jelas harus dikembangkan dan dikomunikasikan kepada publik melalui berbagai Komunitas Di eks karisidenan Banyumas praktik dan

Komunitas Di eks karisidenan Banyumas. Makalah ini menekankan pada pengarahannya kegiatan pengajaran dan Penelitian terhadap isu-isu kritis yang membentuk dan mempengaruhi masa depan masyarakat lokal, regional nasional dan internasional, sertamentransformasikan dan memperluas kapasitas pendidikan tinggi. Pandangan ini melambangkan gagasan tanggung jawab sosial.

#### **7. Komunikasi yang berlebihan**

Holtz (2004) mengamati bahwa satu-satunya alasan kita berkomunikasi dengan orang lain adalah untuk mempengaruhi mereka, dan mereka yang terlibat dalam upaya mempromosikan dan memfasilitasi gagasan keterlibatan dengan kolega dan Komunitas Di eks karisidenan Banyumas mereka melalui kegiatan komunikasi mereka. Meskipun komunikasi diidentifikasi dengan jelas sebagai pola atau tema, diskusi menunjukkan bahwa komunikasi yang berlebihan dapat menjadi hambatan. Hal ini karena orang mencoba menyaring semua kecuali apa yang dianggap benar-benar diperlukan (Kantor Keterlibatan Daerah 2009a). Oleh karena itu, ketika mengembangkan strategi komunikasi, sangat penting untuk menyadari dan mengelola "kebisingan" komunikasi secara efektif.

#### **8. Ketidaktahuan tentang kepemimpinan**

Pentingnya kepemimpinan diidentifikasi sebagai sebuah pola. Pengamatan peserta pemerintah daerah dalam kaitannya dengan tantangan untuk mendapatkan dukungan dari orang-orang senior dalam organisasi dengan sedikit atau tanpa pengalaman keterlibatan juga dapat diterapkan dalam konteks pendidikan tinggi. Karena disiplin ilmu ini relatif baru, tidak mungkin banyak staf eksekutif dan senior yang terlibat langsung dalam bidang ini. Oleh karena itu, kurangnya pengalaman keterlibatan praktis ini dapat membatasi pemahaman dan nilai keterlibatan, dan berdampak pada kemampuan mereka untuk memastikan bahwa organisasi mereka melakukan transisi dari strategi, kebijakan, hingga praktik.

#### **9. Isolasi profesional**

Meskipun mengakui keuntungan dari staf Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas yang menjadi bagian dari wilayah dan bagian dari Komunitas Di eks karisidenan Banyumas, salah satu peserta internal menyarankan hal ini dapat memiliki akibat yang merugikan. Isolasi fisik mereka juga dapat bermanifestasi sebagai isolasi profesional karena mereka tidak melihat 'bahwa sektor ini secara keseluruhan sedang berubah, dan setiap institusi di sektor ini sedang berubah'. Keterputusan atau keterlibatan yang minim dengan staf di Perilaku



pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas lain berarti mereka tidak dapat membandingkan dengan institusi lain, baik dalam disiplin ilmu mereka sendiri, atau di berbagai isu.

#### **10. Kesadaran**

Sumber data internal dan eksternal termasuk elemen reflektif, mengungkapkan pola-pola "kesadaran" atau kesadaran dengan keterlibatan tinggi yang sebagian besar implisit daripada eksplisit. Analisis data juga mengungkapkan bahwa meskipun peserta internal menyadari bahwa ini adalah prioritas strategis Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas, kesadaran ini belum diterjemahkan ke dalam antusiasme dan tindakan selanjutnya. Akibatnya tingkat yang rendah terbukti. Resistensi langsung dan/atau lambatnya adopsi kegiatan merupakan akibat langsung dari kurangnya keterlibatan infrastruktur organisasi yang relevan yang tidak diakui dan dihargai secara universal.

Hal ini menghalangi transformasi kesadaran tingkat tinggi menjadi praktik yang sepenuhnya disadari yang diperlukan untuk memungkinkan kepatuhan terhadap kebijakan pelibatan yang dinyatakan BANYUMAS. Dari sudut pandang eksternal, kesadaran akan keterlibatan sangat tinggi, terutama di kalangan peserta Pemerintah Daerah. Hal ini kemungkinan besar merupakan hasil dari meningkatnya penekanan pada keterlibatan masyarakat dan partisipasi warga di arena pemerintah daerah selama dekade terakhir ini, khususnya yang berkaitan dengan isu-isu perencanaan.

#### **11. Konektivitas**

Pentingnya pola hubungan atau konektivitas yang tidak terputus di dalam dan di luar organisasi sangat penting. Gagasan ini diungkapkan sebagai kebutuhan akan benang merah keterlibatan yang dijalin ke dalam jalinan organisasi, dan hal ini diidentifikasi oleh sejumlah peserta. Memfasilitasi kegiatan keterlibatan di dalam Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas, dan antara Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dengan berbagai Komunitas Di eks karisidenan Banyumasnya, dan di situs BANYUMAS yang menyoroti fokus konektivitas yang kuat.

Kebutuhan dan peran sebagai saluran di dalam Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan keluar ke masyarakat diakui oleh para peserta dan sebagian besar didukung. Sementara mengakui keahlian, salah satu peserta internal menyarankan bahwa peran utamanya adalah untuk memahami prioritas, kebutuhan, dan tuntutan yang selalu berubah dalam masyarakat dan

Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas untuk menciptakan koneksi dan memberi tahu masyarakat tentang apa yang kita miliki yang mungkin bermanfaat bagi mereka. Sebuah saran agar fokus pada pembangunan koneksi, start-up dan penyemaian daripada kegiatan yang berulang-ulang dikemukakan karena kepemilikan harus berada pada mereka yang berada di area disiplin ilmu yang sesuai.

Konektivitas di dalam dan di luar Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dapat terwujud dalam berbagai cara. Hal ini dapat dibangun di atas hubungan yang sudah ada di mana ada koneksi, karena chemistry pribadi atau minat yang sama. Peserta ini juga memperingatkan bahwa beberapa orang mungkin sangat protektif terhadap hubungan semacam itu dan tidak mengizinkan orang lain untuk membatasi pengembangan keterlibatan yang berkelanjutan dari perspektif Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas yang lebih luas.

Pentingnya memiliki sarana konektivitas yang nyata ditekankan. Gagasan bahwa Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas terpisah dari masyarakat, bukannya terhubung dengan masyarakat telah diidentifikasi, dan pelatihan keterlibatan dan proses pemberdayaan ditawarkan sebagai solusi. Saran bahwa tuntutan saat ini pada staf perlu diperhitungkan juga dikemukakan, '[keterlibatan] harus cukup ramping sehingga orang tidak melihatnya sebagai 'jerami yang mematahkan punggung unta', tetapi cukup untuk mendapatkan sesuatu yang signifikan.

Sifat keterlibatan internal dan eksternal diidentifikasi oleh 65% peserta. Secara internal, keterlibatan dapat terjadi di seluruh unit kerja dan melibatkan staf dan Komunitas Di eks karisidenan Banyumas, sementara hubungan eksternal dapat melibatkan staf dan Komunitas Di eks karisidenan Banyumas yang terlibat dengan Komunitas Di eks karisidenan Banyumas yang lebih luas atau kepentingan Komunitas Di eks karisidenan Banyumas tertentu. Saling menguntungkan dan timbal balik menunjukkan elemen-elemen konektivitas yang saling bergantung dan holistik. Untuk membangun kedalaman dan keluasan holistik, hubungan perlu dipupuk di seluruh organisasi.

## **12. Ketidakpastian**

Hubungan antar organisasi, seperti MoU, telah menyediakan hubungan formal dan proses yang digariskan untuk mendorong diskusi dan dialog antara individu dan

sub-unit dari masing-masing organisasi. Seiring berjalannya waktu, hal ini membangun kepercayaan pada tingkat individu dan antar organisasi yang, pada gilirannya, memberikan peluang untuk munculnya proyek dan kegiatan bersama. Pendekatan semacam itu bukan tentang Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas yang direktif, melainkan tentang merangkul pendekatan dua arah yang adil yang menarik karena membantu, membantu, atau memandu, sambil bekerja menuju situasi win-win yang saling menguntungkan.

Untuk mengembangkan budaya keterlibatan antara Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan berbagai Komunitas Di eks karisidenan Banyumasnya, kegiatan dan alat yang memungkinkan seperti orang-orang yang didedikasikan untuk bekerja dalam kemitraan masyarakat dapat membantu 'membuka jalan dan menjaga agar proyek tetap berjalan, tidak masuk akal untuk mengharapkan bahwa dosen secara individu dapat melakukan ini tanpa dukungan. Keterlibatan seluruh Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan rencana kegiatan penting karena pendekatan satu ukuran untuk semua adalah penggunaan sumber daya yang tidak efisien dan tidak efektif, dan 'spesifikasi dan strategi dapat bervariasi dari satu disiplin ilmu ke disiplin ilmu lainnya, peluangnya tidak sama untuk setiap disiplin ilmu.

Menentukan apa yang dimaksud dengan keterlibatan, dan bagaimana hal itu dapat diukur dan kemudian dihargai juga diangkat. Peserta ini juga mengamati bahwameskipun Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas memperkenalkan rencana strategis lima tahun pada tahun 2005 yang memasukkan keterlibatan daerah sebagai strategi utama, namun sulit pada saat itu, dan kemudian mengembangkan indikator untuk mengukur kegiatan ini. Secara implisit dalam anggaran Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas untuk menghargai keterlibatan daerah, tetapi tahapan keterlibatan perlu tercermin dalam strategi penghargaan. Dengan menyadari bahwa segala sesuatunya berbeda di berbagai daerah, jelas bahwa strategi keterlibatan, pengukuran, pengakuan, dan penghargaan yang berbeda mungkin perlu muncul untuk berbagai bidang disiplin ilmu.

## **METODE PELAKSANAAN**

### **A. Membingungkan data yang tidak sesuai atau tidak cocok seperti yang diungkapkan oleh Williams Data Analysis Tool**

WDAT secara khusus dirancang untuk mendorong peneliti untuk melihat di luar pola data untuk meninjau data yang berbeda untuk memperdalam pemahaman dan pembelajaran. Data luar tidak ada secara kebetulan, tujuannya adalah untuk mendorong teka-teki atas signifikansinya. Dalam kebingungan atas data yang diungkapkan dalam Penelitian ini, muncul gagasan-gagasan yang terdistorsi atau tidak tepat berikut ini:

- 1) Asumsi bahwa keterlibatan adalah hal yang baik
- 2) Definisi tanggung jawab dan kewajiban sosial
- 3) Komunitas Di eks karisidenan Banyumas sebagai tenaga kerja gratis
- 4) Mengelompokkan dan menjembatani kelompok-kelompok yang berbeda untuk menumbuhkan kedaerahan
- 5) Komunikasi yang berlebihan
- 6) Ketidaktahuan dalam kepemimpinan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas
- 7) Isolasi profesional

Meskipun hanya diidentifikasi oleh sejumlah kecil responden, masalah ini layak untuk dianalisis dan dipertimbangkan karena dapat membantu menjawab pertanyaan Penelitian, terutama yang berkaitan dengan bagaimana budaya keterlibatan dapat ditanamkan di Perusahaan.

### **B. Asumsi bahwa Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas adalah hal yang baik**

Seorang peserta internal menyatakan keprihatinannya atas penggunaan istilah keterlibatan karena 'menyiratkan duduk di meja dan aktif dalam proses [tetapi] tidak secara otomatis menyiratkan pengambilan keputusan. Komentar ini menyoroti perlunya mengklarifikasi persyaratan sehingga orang-orang mengetahui parameter partisipasi mereka termasuk kemampuan mereka untuk mempengaruhi, membentuk atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dua peserta internal mempertanyakan asumsi Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas bahwa masyarakat ingin terlibat dengannya. Penting untuk dicatat bahwa pandangan mereka tentang keterlibatan hampir secara eksklusif terfokus pada tantangan yang terkait dengan praktikum wajib Perilaku pemimpin dan budaya lokal

Di eks karisidenan Banyumas.

Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas ini didorong oleh dana dan memiliki agenda yang jelas untuk mendapatkan kursi dan ini menciptakan kelebihan pasokan perawat di wilayah tersebut. Para pendidik perawat ini berpendapat bahwa praktik keperawatan wajib adalah bentuk keterlibatan yang tidak diinginkan yang menyebabkan stres yang signifikan dalam sistem rumah sakit. Hal ini berdampak pada hubungan antara Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan rumah sakit dan tidak meningkatkan pengalaman belajar Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas. Pandangan ini tidak dapat diabaikan karena keberhasilan program akademik tergantung pada kepuasan lulusan.

Para mitra perlu bekerja sama untuk meninjau sistem untuk memastikan bahwa kepentingan bersama antara rumah sakit, Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dapat dilayani dengan lebih baik. Hal ini akan memastikan bahwa kualitas pengalaman Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas, dan mereka yang aktif dalam lingkungan kerja klinis tidak terganggu. Hal ini juga dapat mendorong munculnya kegiatan pascasarjana atau Penelitian. Singkatnya, hal ini akan berubah dari anggapan bahwa hal ini adalah hal yang baik, menjadi fakta yang hidup bahwa hal ini adalah hal yang baik.

## **SOLUSI DAN TARGET LUARAN**

### **A. Komunitas Di eks karisidenan Banyumas sebagai tenaga kerja**

Seorang Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas mengemukakan keprihatinannya bahwa Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas harus memastikan bahwa bisnis dan pihak lain dalam masyarakat tidak menyalahgunakan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas ketika mereka melakukan Work Integrated Learning (WIL) atau proyek magang dengan memandang mereka sebagai "tenaga kerja gratis". Meskipun ia mengakui bahwa Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas magang dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi banyak organisasi yang kekurangan dana, ia menyarankan bahwa ini bisa menjadi masalah jika organisasi mengandalkan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas untuk melakukan pekerjaan mereka. Seorang akademisi senior mencatat

bahwa agar magang dapat bermanfaat, magang harus mapan dan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas harus menerima perhatian yang sama seperti yang diberikan selama kontak akademis mereka dengan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas. Jika tidak, maka terancam menjadi tenaga kerja murah.

## **KESIMPULAN**

Perubahan di seluruh sistem bisa jadi sulit dicapai dan seperti yang diamati oleh salah satu peserta eksternal yang bekerja untuk organisasi regional, perubahan nyata hanya akan dicapai melalui fokus strategis jangka panjang, dan keterlibatan secara sadar. 'Strategi seperti itu, dengan melihat lebih dekat pada mengapa, siapa dan bagaimana dapat mengarah pada kemitraan dan hasil bersama yang didefinisikan melalui rencana bisnis dan tindakan'. Hal ini secara intrinsik kompleks, memungkinkan keragaman sudut pandang untuk didengar dan Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas perlu terlibat dengan masyarakat untuk belajar dari masyarakat. Seorang peserta internal menyarankan bahwa penting bagi Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas sebagai institusi, dan individu-individu di dalamnya, untuk terlibat. Pertama, adalah Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas regional dan kedua, karena hal ini tertanam dalam rencana strategis kami,

**DAFTAR PUSTAKA**

- Cartwright, T 2007, *Mengembangkan intuisi Anda: Panduan untuk praktik*
- Charles, DR 2007, *Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan keterlibatan dengan kota, daerah dan masyarakat lokal*, <[www.obs-pascal.com/hot](http://www.obs-pascal.com/hot)>.Coffs Harbor.
- EP 2007, AE-1 Layanan Lanjut Usia - Wawancara Pribadi Wawancara: 6 Agustus 2007, Ringkasan: 15 September 2007, Rilis: 12 Oktober 2007.
- Gummesson, E 1994, 'Membuat operasi pemasaran hubungan', *Jurnal Internasional Manajemen Industri Jasa*, vol. 5, no. 5, hlm. 5-20. 5, hlm.
- Gunasekara, C 2006, 'Menuntun kuda ke air: dilema akademisi dan manajer Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dalam keterlibatan regional', *Jurnal Sosiologi*, vol. 42, no. Juni, hlm. 145-63.
- IP 2007, AI-2 Akademik Eksekutif - Wawancara Pribadi Tanggal Wawancara: 12 November 2007, Tanggal Ringkasan: 12 November 2007,
- Leonard, D & Sensiper, S 2002, 'Peran tacit knowledge dalam inovasi kelompok', dalam C Choo & N Bontis (eds), *Manajemen Strategis modal intelektual dan pengetahuan organisasi*, Oxford University Press, New York, hal.
- Maggs, A 1999, 'Isu-isu kualitas untuk Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas regional', dalam Z Klich (ed.), *Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas dan Keterlibatan Regional*,
- Pracsys 2009, *Dampak Perilaku pemimpin dan budaya lokal Di eks karisidenan Banyumas di masyarakat regional*, Pracsys. Pratten, S 2009,
- Zuber-Skerritt, O (ed.) 2001, *Pembelajaran tindakan dan Penelitian tindakan: Paradigma, praksis dan program, Manajemen perubahan yang efektif dengan menggunakan: Pembelajaran tindakan dan Penelitian tindakan.*