

SEVEN DIMENSIONS OF CULTURE

Fons Trompenaars and
Charles Hampden-Turner



Rudy C Tarumingkeng

*Rudy C Tarumingkeng: Seven Dimensions of Culture (Fons Trompenaars
dan Charles Hampden-Turner)*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI

© RUDYCT e-PRESS
rudycl75@gmail.com

Bogor, Indonesia

12 Juni 2025

Seven Dimensions of Culture (Fons Trompenaars dan Charles Hampden-Turner)

Berikut adalah penjelasan lengkap dan naratif dari "**Seven Dimensions of Culture**" menurut **Fons Trompenaars dan Charles Hampden-Turner**, yang sangat berpengaruh dalam bidang komunikasi lintas budaya dan manajemen global. Model ini digunakan untuk memahami perbedaan budaya nasional dan bagaimana nilai-nilai budaya memengaruhi perilaku individu dan organisasi.

Pendahuluan

Dalam dunia global saat ini, manajer, pendidik, diplomat, dan pelaku bisnis menghadapi tantangan besar dalam memahami dinamika lintas budaya. Fons Trompenaars, seorang ahli asal Belanda, bersama Charles Hampden-Turner, mengembangkan model tujuh dimensi budaya yang membantu menjelaskan bagaimana budaya memengaruhi cara individu berinteraksi, mengambil keputusan, dan mengatur kehidupan kerja serta sosial mereka.

Model ini terdiri atas **tujuh dimensi utama**, yang mencerminkan bagaimana masyarakat memandang hubungan antar manusia, pengorganisasian kehidupan pribadi dan profesional, serta sikap terhadap lingkungan dan waktu.

Tujuh Dimensi Budaya (Seven Dimensions of Culture)

1. Universalism vs. Particularism

Pertanyaan utama: *Mana yang lebih penting, aturan atau hubungan?*

- **Universalism:** Menekankan pentingnya aturan, hukum, dan standar yang berlaku umum. Budaya ini mengedepankan kesamaan dan keadilan yang diatur secara formal. Contoh: Jerman, AS, Skandinavia.
 - *Dalam konteks bisnis:* kontrak dianggap suci, dan pelanggaran terhadap aturan dapat merusak hubungan jangka panjang.
 - **Particularism:** Menempatkan hubungan personal di atas aturan formal. Keputusan sering dipengaruhi oleh keadaan khusus atau hubungan sosial. Contoh: Indonesia, Cina, Meksiko.
 - *Dalam konteks bisnis:* kesetiaan dan jaringan personal seringkali lebih penting daripada ketentuan hukum.
-

2. Individualism vs. Communitarianism (Collectivism)

Pertanyaan utama: *Apakah kita bertindak sebagai individu atau sebagai bagian dari kelompok?*

- **Individualism:** Nilai kebebasan pribadi, otonomi, dan pencapaian individual. Orang bertanggung jawab atas dirinya sendiri. Contoh: Amerika Serikat, Australia, Inggris.
 - *Dalam manajemen:* penghargaan diberikan kepada individu yang berprestasi.
 - **Communitarianism (Collectivism):** Menekankan pentingnya kelompok dan tanggung jawab sosial bersama. Keputusan didasarkan pada konsensus. Contoh: Jepang, Indonesia, Korea Selatan.
 - *Dalam organisasi:* kepentingan kelompok lebih utama daripada kepentingan pribadi.
-

3. Neutral vs. Emotional

Pertanyaan utama: *Apakah kita mengekspresikan emosi atau menahannya?*

- **Neutral:** Emosi ditahan dalam situasi profesional. Budaya ini mendorong kontrol diri dan sikap netral. Contoh: Jepang, Jerman, Inggris.
 - *Komunikasi di tempat kerja:* tetap tenang dan profesional, bahkan dalam situasi sulit.
 - **Emotional:** Ekspresi emosi secara terbuka dianggap normal dan sehat. Contoh: Italia, Brasil, Timur Tengah.
 - *Komunikasi di tempat kerja:* gestur dan ekspresi wajah lebih banyak digunakan, dan konflik bisa terjadi secara langsung namun cepat selesai.
-

4. Specific vs. Diffuse

Pertanyaan utama: *Seberapa jauh kita memisahkan kehidupan pribadi dan profesional?*

- **Specific:** Pemisahan yang tegas antara kehidupan kerja dan pribadi. Hubungan profesional tidak mencakup aspek pribadi. Contoh: AS, Belanda, Inggris.
 - *Dalam konteks bisnis:* seseorang bisa menjadi teman baik di kantor, namun tidak ada kontak di luar pekerjaan.
 - **Diffuse:** Kehidupan pribadi dan kerja saling beririsan. Hubungan sosial dapat memengaruhi hubungan kerja. Contoh: Cina, India, Indonesia.
 - *Dalam organisasi:* pertemuan bisnis bisa mencakup makan malam pribadi dan hubungan sosial lainnya.
-

5. Achievement vs. Ascription

Pertanyaan utama: *Apakah status didasarkan pada pencapaian atau atribut pribadi?*

- **Achievement:** Status diperoleh berdasarkan prestasi, kinerja, dan hasil kerja. Contoh: AS, Kanada, Australia.
 - *Promosi dan penghargaan:* diberikan berdasarkan pencapaian konkret.
 - **Ascription:** Status diperoleh karena usia, gender, gelar, atau koneksi. Contoh: Arab Saudi, Indonesia, Jepang.
 - *Dalam budaya ini:* penting siapa Anda, bukan apa yang Anda lakukan.
-

6. Sequential vs. Synchronic

Pertanyaan utama: *Bagaimana kita memandang waktu?*

- **Sequential:** Waktu dianggap linear. Aktivitas dilakukan satu per satu secara teratur dan terstruktur. Contoh: Jerman, AS, Swiss.
 - *Pengelolaan waktu:* jadwal sangat penting, keterlambatan dianggap tidak sopan.
 - **Synchronic:** Waktu dianggap fleksibel. Banyak hal dapat dilakukan bersamaan. Contoh: Meksiko, Indonesia, Argentina.
 - *Pengelolaan waktu:* hubungan sosial bisa lebih penting daripada jadwal.
-

7. Internal vs. External Control

Pertanyaan utama: *Apakah kita mengendalikan lingkungan atau dikendalikan oleh lingkungan?*

- **Internal Control (Inner-directed):** Individu merasa bahwa mereka bisa mengendalikan takdir dan lingkungan mereka. Contoh: AS, Inggris.

➤ *Mindset bisnis*: "Kita bisa menciptakan masa depan."

- **External Control (Outer-directed)**: Hidup dipengaruhi oleh kekuatan eksternal seperti alam, takdir, atau hubungan sosial. Contoh: Cina, Indonesia, India.

➤ *Mindset bisnis*: adaptasi terhadap kondisi lebih penting daripada perubahan.



Aplikasi dalam Dunia Bisnis dan Pendidikan

Dimensi ini banyak digunakan oleh:

- **Perusahaan multinasional** untuk melatih manajer ekspatriat.
- **Dosen dan pengajar** dalam membekali mahasiswa tentang etika lintas budaya.
- **Diplomat dan profesional NGO** dalam merancang komunikasi yang sensitif terhadap konteks budaya.

Misalnya:

Seorang manajer Jerman (universalistik, sequential, dan specific) mungkin mengalami kesulitan bekerja sama dengan mitra bisnis Indonesia (partikularistik, synchronic, dan diffuse) tanpa pemahaman akan kerangka budaya ini.



Kesimpulan

Model Tujuh Dimensi Budaya dari Trompenaars dan Hampden-Turner adalah alat penting untuk:

- Memahami perbedaan budaya dalam hubungan interpersonal dan profesional.
- Menghindari kesalahpahaman lintas budaya.

- Membangun strategi kolaboratif yang lebih inklusif dan adaptif.

Glosarium Singkat

- **Universalism:** Berorientasi pada aturan umum.
- **Particularism:** Berorientasi pada hubungan personal.
- **Diffuse:** Ranah pribadi dan profesional tercampur.
- **Ascription:** Status diberikan berdasarkan atribut tetap, bukan kinerja.

Daftar Pustaka

- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the Waves of Culture*.
- Trompenaars, F. (1993). *Seven Cultures of Capitalism*.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*.

Modul Ajar:

Tujuh Dimensi Budaya Trompenaars dan Hampden-Turner

I. Identitas Modul

- **Judul:**

Memahami Perbedaan Budaya melalui Tujuh Dimensi Trompenaars

- **Mata Kuliah:** Manajemen Lintas Budaya / Komunikasi Antarbudaya
 - **Target Peserta:** Mahasiswa S1/S2, Profesional Bisnis, Pelaku Lintas Budaya
 - **Durasi:** 2-3 Sesi @ 90 menit
-

II. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti modul ini, peserta diharapkan dapat:

1. Menjelaskan secara konseptual tujuh dimensi budaya menurut Trompenaars dan Hampden-Turner.
 2. Mengidentifikasi ciri-ciri budaya dalam masing-masing dimensi.
 3. Menganalisis perbedaan budaya berdasarkan dimensi tersebut dalam konteks bisnis dan kehidupan sosial.
 4. Menerapkan pemahaman lintas budaya untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama internasional.
-

III. Ringkasan Materi

A. Pendahuluan

- Pentingnya memahami budaya dalam era global
- Perbedaan antara nilai budaya dan praktik budaya
- Konteks munculnya teori Trompenaars dan kontribusinya terhadap studi manajemen

B. Tujuh Dimensi Budaya

1. Universalism vs. Particularism

- Definisi dan perbedaan
- Contoh negara dan aplikasi dalam kontrak kerja

2. Individualism vs. Communitarianism

- Perilaku individual vs kelompok
- Perbedaan pengambilan keputusan

3. Neutral vs. Emotional

- Cara mengekspresikan emosi dalam konteks profesional
- Implikasi dalam negosiasi

4. Specific vs. Diffuse

- Batasan antara kehidupan pribadi dan profesional
- Implikasi dalam kepemimpinan

5. Achievement vs. Ascription

- Dasar pemberian status sosial dan profesional
- Aplikasi dalam proses rekrutmen dan promosi

6. Sequential vs. Synchronic

- Persepsi terhadap waktu

- Pengaruh terhadap manajemen proyek

7. Internal vs. External Control

- Sikap terhadap lingkungan dan perubahan
- Strategi adaptasi dalam dunia bisnis

IV. Strategi Pembelajaran

- Ceramah interaktif
- Diskusi kelompok dengan studi kasus lintas budaya
- Simulasi interaksi antar budaya dengan roleplay
- Tugas analisis: Membandingkan dua budaya menggunakan ketujuh dimensi

V. Studi Kasus (Contoh)

Studi Kasus 1: Kerja Sama Tim Multinasional (Jerman dan Indonesia)

Sebuah perusahaan energi Eropa membuka cabang di Jakarta dan membentuk tim gabungan antara staf Jerman dan Indonesia. Terjadi hambatan komunikasi dan kelambatan proyek. Tim Jerman berorientasi universalistik, sequential, dan achievement-based. Sementara tim Indonesia lebih partikularistik, synchronic, dan ascriptive.

Pertanyaan Reflektif:

- Dimensi budaya apa saja yang menjadi sumber ketegangan?
- Bagaimana cara menyelaraskan ekspektasi waktu dan status?
- Apa strategi jangka pendek dan jangka panjang untuk mengatasi gap budaya ini?

Studi Kasus 2: Negosiasi Bisnis antara Eksekutif Amerika dan Saudi

Rudy C Tarumingkeng: Seven Dimensions of Culture (Fons Trompenaars dan Charles Hampden-Turner)

Seorang eksekutif dari AS terlibat dalam negosiasi minyak dengan perusahaan Arab Saudi. Orang Amerika datang dengan agenda rinci, ingin membahas angka dan menyelesaikan kontrak. Namun, pihak Saudi memulai dengan makan malam, cerita keluarga, dan diskusi sosial selama beberapa hari pertama.

Analisis Budaya:

- Perbedaan pada dimensi Emotional, Specific vs Diffuse, dan Ascription sangat mencolok.
- Ketidaksiapan untuk memahami budaya Saudi membuat negosiasi tertunda.

Diskusi Kelas:

- Apa pendekatan yang lebih efektif untuk eksekutif AS agar membangun hubungan lebih baik?
- Bagaimana menyelaraskan nilai hubungan personal dengan tuntutan efisiensi korporasi?

Studi Kasus 3: Startup Digital Indonesia Menghadapi Investor dari Jepang

Sebuah startup Indonesia melakukan pitch kepada investor Jepang. Tim Indonesia menonjolkan kecepatan eksekusi dan fleksibilitas. Tim Jepang justru mengkritisi detail operasional, proses standar, dan rencana jangka panjang.

Pertanyaan Pemicu:

- Dimensi Sequential vs Synchronic dan Achievement vs Ascription muncul di sini.
- Bagaimana membangun presentasi lintas budaya yang efektif?

Tugas Mahasiswa:

Pilih satu kasus internasional nyata (misalnya: merger Nissan-Renault,

McDonald's di India, dsb) dan analisis menggunakan ketujuh dimensi Trompenaars. Buat laporan dan paparkan di kelas.

VI. Penilaian dan Evaluasi

- Tugas individu: Esai reflektif (30%)
 - Presentasi kelompok studi kasus (30%)
 - Kuis pemahaman teori (20%)
 - Partisipasi diskusi dan simulasi (20%)
-

VII. Tugas Reflektif

"Tuliskan pengalaman pribadi Anda saat menghadapi perbedaan budaya. Analisis menggunakan minimal 3 dari 7 dimensi budaya Trompenaars."

VIII. Referensi

- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gannon, M. J. & Pillai, R. (2015). *Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys Through 34 Nations, Clusters of Nations, Continents, and Diversity*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- House, R. J. et al. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Anchor Books.

- Lewis, R. D. (2006). *When Cultures Collide: Leading Across Cultures*. Boston: Nicholas Brealey International.

IX. Glosarium

- **Universalism:** Prinsip budaya yang mengutamakan aturan dan hukum yang berlaku umum, bukan pengecualian.
- **Particularism:** Pendekatan budaya yang lebih menekankan pada hubungan personal dan kondisi khusus.
- **Individualism:** Penekanan pada pencapaian dan tanggung jawab pribadi.
- **Communitarianism:** Penekanan pada kerja sama kelompok dan tanggung jawab kolektif.
- **Neutral:** Budaya yang mendorong pengendalian dan pengekangan emosi dalam konteks sosial dan profesional.
- **Emotional:** Budaya yang memperbolehkan dan mendorong ekspresi emosi secara terbuka.
- **Specific:** Pemisahan yang jelas antara peran publik dan privat.
- **Diffuse:** Integrasi antara kehidupan personal dan profesional.
- **Achievement:** Status diperoleh berdasarkan prestasi dan kinerja.
- **Ascription:** Status diperoleh berdasarkan usia, gender, atau latar belakang.
- **Sequential:** Persepsi waktu sebagai linier; fokus pada satu aktivitas dalam satu waktu.
- **Synchronic:** Waktu dipandang fleksibel; multitasking dianggap wajar.
- **Internal Control:** Keyakinan bahwa manusia dapat mengendalikan lingkungan mereka.

Rudy C Tarumingkeng: Seven Dimensions of Culture (Fons Trompenaars dan Charles Hampden-Turner)

- **External Control:** Keyakinan bahwa manusia harus beradaptasi dengan lingkungan atau nasib.
-

X. Lampiran Tambahan (opsional)

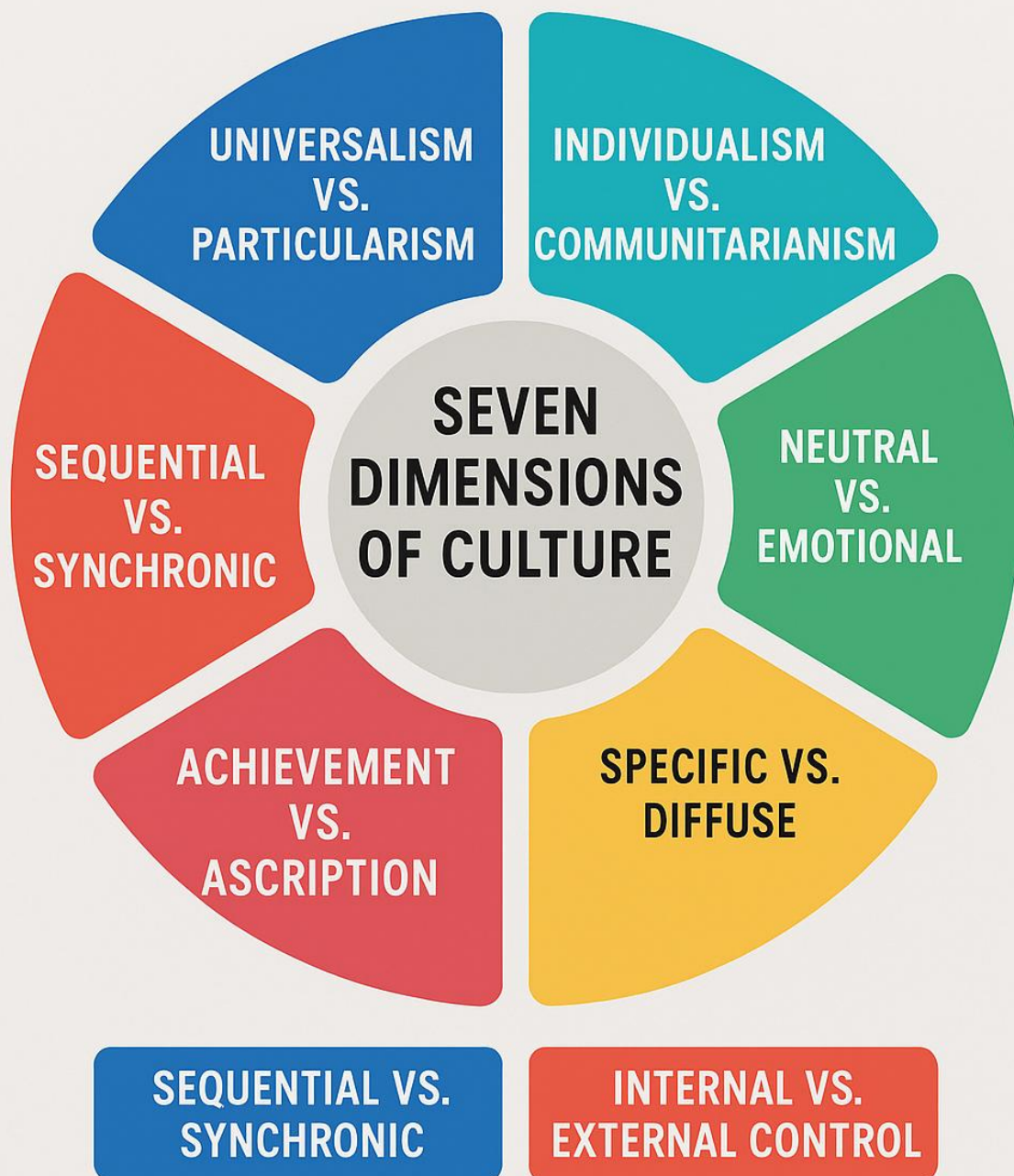
- Infografik tujuh dimensi
 - Template analisis lintas budaya
 - Rubrik penilaian tugas kelompok dan individu
-

Disusun oleh: Rudy C. Tarumingkeng

Modul ini dapat digunakan untuk pelatihan lintas budaya, kelas manajemen internasional, dan seminar komunikasi global.

SEVEN DIMENSIONS OF CULTURE

(TROMPENAARS AND HAMPDEN-TURNER)



Glosarium (contoh)

- **Partikularisme:** Orientasi pada hubungan personal, bukan aturan universal
 - **Ascription:** Status sosial berdasarkan siapa Anda, bukan apa yang Anda lakukan
 - **Synchronic:** Waktu dianggap fleksibel dan paralel
-

Referensi

- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. *Riding the Waves of Culture*
 - Hofstede, G. *Culture's Consequences*
 - Gannon, M. & Pillai, R. *Understanding Global Cultures*
-

X. Lampiran Tambahan

-  Infografik 7 Dimensi Budaya
 -  Template analisis budaya
 -  Rubrik penilaian studi kasus dan tugas individu
-

Modul Ajar: Tujuh Dimensi Budaya Trompenaars dan Hampden-Turner

I. Identitas Modul

- **Judul:** Memahami Perbedaan Budaya melalui Tujuh Dimensi Trompenaars

- **Mata Kuliah:** Manajemen Lintas Budaya / Komunikasi Antarbudaya
 - **Target Peserta:** Mahasiswa S1/S2, Profesional Bisnis, Pelaku Lintas Budaya
 - **Durasi:** 2-3 Sesi @ 90 menit
-

II. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti modul ini, peserta diharapkan dapat:

1. Menjelaskan secara konseptual tujuh dimensi budaya menurut Trompenaars dan Hampden-Turner.
 2. Mengidentifikasi ciri-ciri budaya dalam masing-masing dimensi.
 3. Menganalisis perbedaan budaya berdasarkan dimensi tersebut dalam konteks bisnis dan kehidupan sosial.
 4. Menerapkan pemahaman lintas budaya untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama internasional.
-

III. Ringkasan Materi

A. Pendahuluan

- Pentingnya memahami budaya dalam era global
- Perbedaan antara nilai budaya dan praktik budaya
- Konteks munculnya teori Trompenaars dan kontribusinya terhadap studi manajemen

B. Tujuh Dimensi Budaya

1. **Universalism vs. Particularism**
 - Definisi dan perbedaan
 - Contoh negara dan aplikasi dalam kontrak kerja

2. Individualism vs. Communitarianism

- Perilaku individual vs kelompok
- Perbedaan pengambilan keputusan

3. Neutral vs. Emotional

- Cara mengekspresikan emosi dalam konteks profesional
- Implikasi dalam negosiasi

4. Specific vs. Diffuse

- Batasan antara kehidupan pribadi dan profesional
- Implikasi dalam kepemimpinan

5. Achievement vs. Ascription

- Dasar pemberian status sosial dan profesional
- Aplikasi dalam proses rekrutmen dan promosi

6. Sequential vs. Synchronic

- Persepsi terhadap waktu
- Pengaruh terhadap manajemen proyek

7. Internal vs. External Control

- Sikap terhadap lingkungan dan perubahan
- Strategi adaptasi dalam dunia bisnis

IV. Strategi Pembelajaran

- Ceramah interaktif
- Diskusi kelompok dengan studi kasus lintas budaya
- Simulasi interaksi antar budaya dengan roleplay

Rudy C Tarumingkeng: Seven Dimensions of Culture (Fons Trompenaars dan Charles Hampden-Turner)

- Tugas analisis: Membandingkan dua budaya menggunakan ketujuh dimensi
-

V. Studi Kasus (Contoh)

Studi Kasus 1: Kerja Sama Tim Multinasional (Jerman dan Indonesia)

Sebuah perusahaan energi Eropa membuka cabang di Jakarta dan membentuk tim gabungan antara staf Jerman dan Indonesia. Terjadi hambatan komunikasi dan kelambatan proyek. Tim Jerman berorientasi universalistik, sequential, dan achievement-based. Sementara tim Indonesia lebih partikularistik, synchronic, dan ascriptive.

Pertanyaan Reflektif:

- Dimensi budaya apa saja yang menjadi sumber ketegangan?
- Bagaimana cara menyelaraskan ekspektasi waktu dan status?
- Apa strategi jangka pendek dan jangka panjang untuk mengatasi gap budaya ini?

Studi Kasus 2: Negosiasi Bisnis antara Eksekutif Amerika dan Saudi

Seorang eksekutif dari AS terlibat dalam negosiasi minyak dengan perusahaan Arab Saudi. Orang Amerika datang dengan agenda rinci, ingin membahas angka dan menyelesaikan kontrak. Namun, pihak Saudi memulai dengan makan malam, cerita keluarga, dan diskusi sosial selama beberapa hari pertama.

Analisis Budaya:

- Perbedaan pada dimensi Emotional, Specific vs Diffuse, dan Ascription sangat mencolok.
- Ketidaksiapan untuk memahami budaya Saudi membuat negosiasi tertunda.

Diskusi Kelas:

Rudy C Tarumingkeng: Seven Dimensions of Culture (Fons Trompenaars dan Charles Hampden-Turner)

- Apa pendekatan yang lebih efektif untuk eksekutif AS agar membangun hubungan lebih baik?
- Bagaimana menyelaraskan nilai hubungan personal dengan tuntutan efisiensi korporasi?

Studi Kasus 3: Startup Digital Indonesia Menghadapi Investor dari Jepang

Sebuah startup Indonesia melakukan pitch kepada investor Jepang. Tim Indonesia menonjolkan kecepatan eksekusi dan fleksibilitas. Tim Jepang justru mengkritisi detail operasional, proses standar, dan rencana jangka panjang.

Pertanyaan Pemicu:

- Dimensi Sequential vs Synchronic dan Achievement vs Ascription muncul di sini.
- Bagaimana membangun presentasi lintas budaya yang efektif?

Tugas Mahasiswa:

Pilih satu kasus internasional nyata (misalnya: merger Nissan-Renault, McDonald's di India, dsb) dan analisis menggunakan ketujuh dimensi Trompenaars. Buat laporan dan paparkan di kelas.

VI. Penilaian dan Evaluasi

- Tugas individu: Esai reflektif (30%)
- Presentasi kelompok studi kasus (30%)
- Kuis pemahaman teori (20%)
- Partisipasi diskusi dan simulasi (20%)

VII. Tugas Reflektif

"Tuliskan pengalaman pribadi Anda saat menghadapi perbedaan

budaya. Analisis menggunakan minimal 3 dari 7 dimensi budaya Trompenaars."

VIII. Referensi

- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gannon, M. J. & Pillai, R. (2015). *Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys Through 34 Nations, Clusters of Nations, Continents, and Diversity*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- House, R. J. et al. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Anchor Books.
- Lewis, R. D. (2006). *When Cultures Collide: Leading Across Cultures*. Boston: Nicholas Brealey International.

IX. Glosarium

- **Universalism:** Prinsip budaya yang mengutamakan aturan dan hukum yang berlaku umum, bukan pengecualian.
- **Particularism:** Pendekatan budaya yang lebih menekankan pada hubungan personal dan kondisi khusus.
- **Individualism:** Penekanan pada pencapaian dan tanggung jawab pribadi.

- **Communitarianism:** Penekanan pada kerja sama kelompok dan tanggung jawab kolektif.
- **Neutral:** Budaya yang mendorong pengendalian dan pengekangan emosi dalam konteks sosial dan profesional.
- **Emotional:** Budaya yang memperbolehkan dan mendorong ekspresi emosi secara terbuka.
- **Specific:** Pemisahan yang jelas antara peran publik dan privat.
- **Diffuse:** Integrasi antara kehidupan personal dan profesional.
- **Achievement:** Status diperoleh berdasarkan prestasi dan kinerja.
- **Ascription:** Status diperoleh berdasarkan usia, gender, atau latar belakang.
- **Sequential:** Persepsi waktu sebagai linier; fokus pada satu aktivitas dalam satu waktu.
- **Synchronic:** Waktu dipandang fleksibel; multitasking dianggap wajar.
- **Internal Control:** Keyakinan bahwa manusia dapat mengendalikan lingkungan mereka.
- **External Control:** Keyakinan bahwa manusia harus beradaptasi dengan lingkungan atau nasib.

X. Lampiran Tambahan (opsional)

- Infografik tujuh dimensi
 - Template analisis lintas budaya
 - Rubrik penilaian tugas kelompok dan individu
-

Berikut adalah **Daftar Pustaka** untuk Modul Ajar “Tujuh Dimensi Budaya Trompenaars dan Hampden-Turner” yang dapat digunakan sebagai referensi akademik maupun pelengkap literatur pengajaran:

Daftar Pustaka

1. **Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C.** (1997). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (2nd ed.). London: Nicholas Brealey Publishing.
 - Buku utama yang memperkenalkan model tujuh dimensi budaya dan aplikasinya dalam bisnis internasional.
2. **Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C.** (2004). *Managing People Across Cultures*. Oxford: Capstone.
 - Pendalaman tentang penerapan model budaya dalam manajemen sumber daya manusia lintas negara.
3. **Hofstede, G.** (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
 - Referensi pelengkap yang membandingkan model budaya Hofstede dengan pendekatan Trompenaars.
4. **Minkov, M.** (2011). *Cultural Differences in a Globalizing World*. Bingley: Emerald Group Publishing.
 - Kajian terbaru tentang variasi budaya dan kritik terhadap pendekatan-pendekatan klasik.
5. **Gannon, M. J., & Pillai, R.** (2013). *Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys through 29 Nations, Clusters of Nations, Continents, and Diversity*. Thousand Oaks: Sage.
 - Referensi kontekstual yang mengilustrasikan budaya nasional dengan pendekatan metaforis.

6. **Lewis, R. D.** (2006). *When Cultures Collide: Leading Across Cultures*. Boston: Nicholas Brealey.
 - Menyediakan kerangka tambahan untuk memahami konflik dan komunikasi antarbudaya.
7. **Schneider, S. C., & Barsoux, J. L.** (2003). *Managing Across Cultures*. London: Financial Times Prentice Hall.
 - Studi kasus dan aplikasi manajerial dari teori-teori lintas budaya.
8. **Adler, N. J., & Gundersen, A.** (2008). *International Dimensions of Organizational Behavior* (5th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
 - Perspektif perilaku organisasi dalam konteks global dan multikultural.

ChatGPT 4o (2025). Copilot for this article. Access date: 12 Juni 2025. Author's account. <https://chatgpt.com/c/6849a0f3-2ac4-8013-a311-e38fc45921d9>