STUDI KASUS KEPEMIMPINAN DALAM KONTEKS GLOBAL

Efna Yulita[1], Iwit Sunarti[2], Tenti Putri Handayani[3], Juwita Sari Indah[4], Rahmathul Dilfa[5], Wahyuni Safitri[6], Alfroki Martha[7]
[1,2,3,4,5,5,6,7]Pendidikan Dasar, Pascasarjana, Universitas Adzkia
efnayulita1981@gmail.com, iwitsunarti88@gmail.com, tentiiputri@gmail.com, juwitasariindah818918@gmail.com, rahmathul.dilva@gmail.com, wahyuni070798@gmail.com, alfroki.m@adzkia.ac.id

ABSTRACT

This research discusses a Case Study of Leadership in a Global Context. This research method uses a literature study that involves deepening, processing, and identifying knowledge from various sources of literature such as readings, reference works, or other research results related to the problem to be researched. From this research, it can be produced that global leaders are those who understand the complexity of international dynamics and are able to manage cultural, economic and political differences wisely. The skills of a global leader are: 1) thinking globally, 2) appreciating cultural diversity, 3) developing smart technology, 4) building partnerships and alliances, and and 5) sharing knowledge about leadership. With that, leadership competencies are needed, namely adaptability, fostering teamwork, creating open communication, and building relationships. Several case studies discussed in this study prove that global leadership requires cultural understanding, adaptation, empathy, openness, and cultural sensitivity to build effective relationships. Leaders must also have a strategic vision, leverage technology, and support change.

***Keywords**: Global Leadership, Case Studies, Skills and Competencies.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Studi Kasus Kepemimpinan Dalam Konteks Global. Metode penelitian ini menggunkana studi kepustakaan yang melibatkan pendalaman, pengolahan, dan pengidentifikasian pengetahuan dari berbagai sumber literatur seperti bacaan, karya referensi, atau hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dari penelitian ini dapat dihasilkan bahwa kepemimpinan global adalah mereka yang memahami kompleksitas dinamika internasional dan mampu mengelola perbedaan buda, ekonomi dan politik dengan bijaksana. Keterampilan seorang pemimpin global, yaitu: 1) berpikir secara global, 2) menghargai keragaman budaya, 3) mengembangkan teknologi pintar, 4) membangun kemitraan dan aliansi, serta dan 5) berbagi ilmu tentang kepemimpinan. Dengan itu dibutuhkan kompetensi kepemimpinan yaitu kemampuan beradaptasi, membina kerja tim, menciptakan komunikasi terbuka, dan membangun hubungan. Dengan bebrapa studi kasus yang di bahas pada penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan global memerlukan pemahaman budaya, adaptasi, empati, keterbukaan, dan kepekaan budaya untuk membangun hubungan efektif. Pemimpin juga harus memiliki visi strategis, memanfaatkan teknologi, dan mendukung perubahan.

Kata kunci: Kepemimpinan Global, Studi Kasus, Keterampilan dan Kompetensi.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam skala lokal maupun global. Kepemimpinan adalah tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang efektif, sulit mencapai tujuan organisasi (Nurhalim et al., 2023). Dalam konteks global, tantangan kepemimpinan semakin kompleks, mencakup perbedaan budaya, politik, ekonomi, serta tantangan teknologi yang berkembang pesat. Pemimpin masa kini diharapkan mampu beradaptasi dengan cepat, mengambil keputusan strategis, dan memimpin dengan inklusivitas serta empati yang tinggi.

Perkembangan globalisasi telah membawa interkoneksi yang semakin erat antar negara dan perusahaan multinasional. Hal ini menciptakan kebutuhan akan pemimpin yang tidak hanya memahami konteks lokal, tetapi juga memiliki wawasan global yang kuat. Kepemimpinan dalam konteks global menuntut kemampuan untuk memahami dan mengintegrasikan berbagai perspektif, merespons tantangan lintas budaya, serta menciptakan sinergi dalam tim yang beragam secara geografis dan budaya. Pemahaman budaya sangat penting bagi wirausaha yang ingin sukses di pasar global, karena budaya mempengaruhi cara individu dan masyarakat suatu negara memandang, berinteraksi, dan membeli produk serta jasa (Ratnaningtyas, 2024). Sebagaimana yang di ungkapakan oleh (Judijanto et al., 2024) Budaya organisasi, yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma di dalam sebuah startup, memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang praktik kepemimpinan dalam lingkungan global melalui pendekatan studi kasus. Dengan mengeksplorasi kasus-kasus spesifik, diharapkan akan terungkap berbagai strategi kepemimpinan yang efektif, merespons dinamika pasar global, serta mengatasi tantangan yang timbul akibat perbedaan budaya dan regulasi. Definisi dan konsep dasar kepemimpinan global, termasuk perbedaan antara kepemimpinan tradisional dan kepemimpinan dalam konteks global, akan dibahas. Selanjutnya, pentingnya keterampilan antarbudaya dan

adaptabilitas dalam kepemimpinan global, serta bagaimana pemimpin dapat membangun tim yang efektif di lingkungan kerja yang lintas budaya, akan dieksplorasi.

Studi kasus dari berbagai industri dan wilayah geografis akan digunakan dalam praktik dan bagaimana mereka dapat membantu pemimpin dalam menghadapi tantangan unik yang muncul dalam konteks global.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian kepustakaan melibatkan pendalaman, pengolahan, dan pengidentifikasian pengetahuan dari berbagai sumber literatur seperti bacaan, karya referensi, atau hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Proses ini bertujuan untuk memahami secara mendalam topik yang dibahas, mengevaluasi informasi yang tersedia, serta menyusun landasan teori yang kuat guna mendukung penelitian yang akan dilakukan (Sabarrudin et al., 2022).

Studi kepustakaan dilakukan dengan tujuan utama untuk mencari dasar pijakan atau fondasi dalam membangun landasan teori, menyusun kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara yang dikenal sebagai hipotesis penelitian (Akbar et al., 2023). Melalui studi kepustakaan, para peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai masalah yang akan diteliti. Peneliti dapat mengkaji berbagai sumber informasi yang relevan, mengidentifikasi pola dan tren dalam penelitian sebelumnya, serta menemukan celah yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut. Hal ini memungkinkan peneliti untuk membangun argumen yang kuat dan menyusun kerangka penelitian yang solid.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan Global

Pemimpin global adalah individu yang menciptakan perubahan positif yang signifikan dalam sebuah organisasi dengan membangun komunitas melalui pengembangan kepercayaan serta pengaturan struktur dan proses organisasi. Mereka beroperasi dalam konteks yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan lintas batas, dengan beragam sumber otoritas eksternal dan budaya yang berbeda. Pemimpin

ini mampu mengelola kompleksitas yang muncul dari perbedaan temporal, geografis, dan budaya, serta mendorong kolaborasi yang efektif di lingkungan yang dinamis dan beragam (Herlinda, 2019a). Sebagaimana ditegaskan oleh (Tomatala, 2020) Pemimpin global adalah individu yang kompeten dengan jiwa kewirausahaan dan memiliki wawasan global. Pemimpin semacam ini memiliki kemampuan untuk berpikir secara global sambil bertindak secara lokal, dengan keahlian dalam memimpin melalui persuasi dan interaksi yang efektif. Pemimpin dengan keterampilan tersebut mampu berperan sebagai katalis, koordinator, dan fasilitator yang mendorong inisiatif, mengakomodasi respons yang mendukung kinerja tinggi, serta memfokuskan pada pencapaian efektivitas, efisiensi, dan kesuksesan kolektif. Mereka tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi lintas batas, memungkinkan tim dan organisasi mencapai tujuan bersama secara harmonis.

Sementara itu (Osland et al., 2014a) menegaskan bahwa penelitian tentang kepemimpinan global saat ini merupakan bidang yang berkembang pesat, namun kurangnya definisi konstruk menjadi salah satu hambatan utama dalam memajukan bidang kepemimpinan global. Oleh karena itu, (Osland et al., 2014b) menyarankan agar penelitian kepemimpinan global di masa depan difokuskan untuk menghasilkan definisi konstruk yang dapat menyatukan bidang kepemimpinan global. Namun demikian, masih banyak hal yang perlu dipahami mengenai kepemimpinan global, karena hingga saat ini belum ada konsensus mengenai definisi kepemimpinan global.

Berdasarkan beberapa literatur di atas, kepemimpinan global dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi dengan membangun komunitas melalui pengembangan kepercayaan dan pengaturan struktur serta proses yang efektif. Mereka mampu mengelola kompleksitas yang timbul dari perbedaan temporal, geografis, dan budaya, serta mendorong kolaborasi lintas batas. Selain itu, pemimpin global adalah individu yang kompeten dengan jiwa kewirausahaan, memiliki wawasan

global, serta mampu berpikir secara global sambil bertindak secara lokal, dengan kemampuan untuk memimpin melalui persuasi dan interaksi yang efektif.

Keterampilan Pemimpin Global

Terdapat lima aspek penting yang dapat diidentifikasi terkait keterampilan kepemimpinan global, yaitu: 1) berpikir secara global, 2) menghargai keragaman budaya, 3) mengembangkan teknologi pintar, 4) membangun kemitraan dan aliansi, serta dan 5) berbagi ilmu tentang kepemimpinan.

Kelima hal tersebut tentunya harus didukung oleh keterampilan kepemimpinan secara umum, yang mencakup kemampuan dalam mengelola perubahan, berpikir strategis, pengambilan keputusan, mengelola tim kerja, pengelolaan hasil, dan sebagainya. Keterampilan kepemimpinan umum mungkin relatif mudah untuk diterapkan dalam konteks kepemimpinan global. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif di tingkat domestik belum tentu dapat menerapkannya dengan efektif dalam lingkungan global. Untuk menjadi pemimpin global yang efektif, seseorang harus mampu menyeimbangkan tiga dikotomi berikut ini (Afiff, 2013):

1) Formalisasi global versus fleksibilitas lokal: Pendekatan formal diperlukan untuk menyatukan organisasi di mata pelanggan, sehingga mereka tahu apa yang diharapkan dari merek global. Namun, penerapan merek global secara lokal mungkin perlu dilakukan dengan cara yang berbeda. Sebagai contoh, organisasi harus merancang kemasan yang berbeda agar produk lebih sesuai dengan kebiasaan dan harapan masyarakat setempat, tanpa mengubah citra merek global.
2) Standardisasi global versus kustomisasi lokal: Protokol dan proses bisnis memerlukan penerapan fleksibel di tingkat lokal sesuai kebutuhan setempat. Misalnya, karena regulasi lokal, beberapa makanan dan obat perlu diproduksi berbeda, asalkan aman bagi konsumen.
3) Doktrin global versus pendelegasian lokal: Bisnis global perlu seragam, namun implementasi lokal harus didelegasikan sesuai kebiasaan setempat, asalkan tidak melanggar nilai organisasi.

Contoh baiknya adalah McDonald's, yang membolehkan cabang di negara lain menyesuaikan praktik bisnis, seperti menawarkan roti dengan kemasan lokal. Tanpa pendekatan seimbang, organisasi tidak dapat memenuhi kebutuhan pasar lokal secara efektif. Intinya, kepemimpinan global melibatkan pandangan global yang dapat diterapkan dengan mempertimbangkan aspek sosial-budaya negara lain.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan global memerlukan keseimbangan antara pendekatan global dan lokal. Pemimpin global harus mampu menyesuaikan strategi, kebijakan, dan proses agar sesuai dengan konteks sosial-budaya lokal tanpa mengorbankan nilai-nilai global, memastikan keberhasilan organisasi di pasar internasional.

Kompetensi Kepemimpinan Global

Pemimpin global adalah individu yang mampu bekerja dengan keragaman dan kompleksitas, namun tetap memiliki peran dan kompetensi kepemimpinan yang sama dengan pemimpin domestic (Herlinda, 2019b). Keduanya memerlukan keterampilan dasar seperti pengambilan keputusan, komunikasi efektif, dan kemampuan membangun hubungan. Namun, pemimpin global harus melangkah lebih jauh dengan mengembangkan kemampuan untuk menavigasi perbedaan budaya, memahami dinamika global, dan mengelola tim yang tersebar di berbagai lokasi dengan latar belakang yang beragam.

Tantangan dan peluang bagi pemimpin global adalah sebagai berikut (Herlinda, 2019b): 1) mengelola perubahan, terutama dalam teknologi, dalam penelitian (Setyawan et al., 2024) menjelaskan bahwa perubahan teknologi yang pesat, termasuk revolusi industri 4.0, menuntut pemimpin untuk memahami dan merespons dampaknya dengan efektif. 2) mengelola kompleksitas. 3) mengelola kesenjangan antara miskin dan kaya. 4) menjadi fleksibel dan mudah beradaptasi dengan lingkungan dan budaya baru. 5) melibatkan orang yang beragam. 6) menurunnya batas negara.

Keragaman adalah salah satu konsekuensi utama dari globalisasi. Para pemimpin yang bertanggung jawab di kancah global harus memiliki strategi yang efektif untuk beroperasi dalam lingkungan yang

dipengaruhi oleh globalisasi. Mereka perlu memahami dan menghargai perbedaan budaya, ekonomi, dan sosial, serta mampu mengintegrasikan perspektif yang beragam ke dalam pengambilan keputusan dan strategi organisasi. Dengan demikian, pemimpin global tidak hanya perlu beradaptasi dengan perubahan global, tetapi juga memanfaatkan keragaman sebagai sumber kekuatan untuk mendorong inovasi dan kesuksesan dalam lingkungan yang kompetitif. Samito dalam (Wartono, 2024) menjelaskan tentang strategi globalisasi untuk kepemimpinan global yaitu strategi efektif yang teridentifikasi melibatkan keterlibatan karyawan, pembentukan tim perubahan yang kuat, dan pemanfaatan teknologi sebagai katalisator perubahan.

Namun, (Thorn, 2012) menyoroti lima kompetensi yang dibutuhkan untuk kepemimpinan global, yang mencakup visi strategis, yaitu: kemampuan beradaptasi, membina kerja tim, menciptakan komunikasi terbuka, dan membangun hubungan. Dia percaya bahwa organisasi harus memiliki tindakan tangkas untuk mengembangkan bakat potensial agar dapat berfungsi dalam era globalisasi.

Dari paparan diatas dapat disimpulakan bahwa Kompetensi utama yang dibutuhkan oleh pemimpin global mencakup visi strategis, kemampuan beradaptasi, kemampuan untuk membina tim yang solid, menciptakan komunikasi terbuka, serta membangun hubungan yang kuat. Pemimpin global yang efektif harus mampu mengintegrasikan perbedaan budaya, perspektif, dan keahlian dalam proses pengambilan keputusan dan penyusunan strategi organisasi. Dengan kemampuan ini, mereka dapat menghadapi tantangan yang muncul serta memanfaatkan peluang dalam era globalisasi, memastikan organisasi tetap relevan dan kompetitif di pasar global yang dinamis.

Studi Khasus Kepemimpinan Global

Kepemimpinan global di abad ke-21 menghadirkan tantangan dan peluang yang belum pernah terjadi sebelumnya. Di tengah ketidakpastian politik, sosial, dan ekonomi, pemimpin global harus memiliki kemampuan untuk menavigasi perbedaan budaya, nilai, dan kepentingan. Studi ini bertujuan untuk menggali berbagai contoh

kepemimpinan yang mempengaruhi dunia secara signifikan, baik dalam konteks politik, ekonomi, maupun sosial. Melalui beberapa studi kasus, akan terlihat bagaimana pemimpin-pemimpin dunia berhasil atau gagal dalam menghadapi tantangan global.

Beberapa studi kasus yang dapat dipilih antara lain:

1. Studi Kasus pertama dari (Topan Sayfulloh & Didin Hikmah Perkasa, 2024) yaitu tentang PT Cinemaxx Global Pasifik, Artikel ini membahas analisis perbedaan budaya dalam tim kepemimpinan ekspatriat pada perusahaan multinasional, dengan studi kasus pada PT Cinemaxx Global Pasifik. Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi budaya Hofstede membantu memahami perbedaan budaya di Brasil, India, Indonesia, dan Meksiko, yang memengaruhi interaksi tim lintas budaya di PT Cinemaxx Global Pasifik. Pemahaman budaya yang tepat dapat meningkatkan efektivitas manajemen lintas budaya, memperkuat sinergi tim, dan memperbaiki pencapaian tujuan organisasi.
2. Studi kasus ke dua (Fahira, 2018) tentang Studi Kasus Kepemimpinan Ridwan Kamil di Kota Bandung. Penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan inovatif Ridwan Kamil (Walikota Bandung), dengan menyebutkan prasyarat kepemimpinan inovatif dalam mewujudkan inovasi pelayanan publik, yaitu: visioner dan kreatif, penuh semangat dan percaya diri, berorientasi pada pelayanan masyarakat, kolaboratif dengan berbagai pihak, serta memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Dengan kepemimpinan inovatif tersebut, Ridwan Kamil berhasil menciptakan inovasi dalam pelayanan publik di daerahnya.
3. Studi kasus ke tiga (Herlinda, 2019b) tentang kepemimpinan di PT Supra Primatama Nusantara (*Biznet Networks*). Hasil penelitian di PT Supra Primatama Nusantara (Biznet Networks) kantor cabang Biznet Technovillage menunjukkan bahwa perusahaan telah menggunakan kompetensi kepemimpinan dalam pelatihan, pengembangan, dan evaluasi. Kompetensi yang teridentifikasi meliputi empati, keterbukaan,

kegigihan, kepekaan budaya, rasa hormat terhadap budaya.

Dari studi kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan global memerlukan kemampuan untuk memahami dan mengelola perbedaan budaya, serta kemampuan beradaptasi dengan konteks yang beragam. Pemimpin global harus memiliki kompetensi seperti empati, keterbukaan, dan kepekaan budaya untuk membangun hubungan yang efektif dalam tim lintas budaya, memperkuat sinergi antar anggota, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Selain itu, pemimpin global juga harus memiliki visi strategis dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi serta mendukung perubahan untuk mencapai tujuan organisasi dalam menghadapi tantangan global yang dinamis.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan global adalah individu yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga memiliki jiwa kewirausahaan yang mendorong inovasi dan menciptakan solusi kreatif terhadap tantangan lintas negara. Mereka memahami kompleksitas dinamika internasional dan mampu mengelola perbedaan budaya, ekonomi, dan politik dengan bijaksana. Untuk itu, terdapat lima aspek penting yang dapat diidentifikasi terkait keterampilan kepemimpinan global, yaitu: 1) berpikir secara global, 2) menghargai keragaman budaya, 3) mengembangkan teknologi pintar, 4) membangun kemitraan dan aliansi, serta 5) berbagi ilmu tentang kepemimpinan.

Dalam konteks ini, kompetensi yang dibutuhkan untuk kepemimpinan global mencakup visi strategis, kemampuan beradaptasi, membina kerja tim, menciptakan komunikasi terbuka, dan membangun hubungan yang kokoh. Berdasarkan berbagai studi kasus tentang kepemimpinan global, seperti penelitian oleh Topan, Herlinda, dan Fahira, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan global memerlukan pemahaman budaya, adaptasi, empati, keterbukaan, dan kepekaan budaya untuk membangun hubungan yang efektif. Pemimpin global juga harus memiliki visi strategis, memanfaatkan teknologi, dan mendukung perubahan guna mencapai tujuan organisasi di tingkat global.

DAFTAR PUSTAKA

Afiff, F. (2013). *Mind Set Dalam Kepemimpinan Global* .

Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Mustafa, R., Aswar, N. F., Aslam, A. P., Mustafa, Muh. Y., & Nugraha, W. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Perspektif Ilmu Manajemen:Sebuah Studi Literatur. *SoutheastAsiaJournalofBusiness,Accounting,AndEntrepreneurship*, *1*(1). https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/39

Fahira, M. D. (2018). *Inovasi Kepemimpinan Daerah: Studi Kasus Kepemimpinan Ridwan Kamil di Kota Bandung*.

Herlinda. (2019a). Kompetensi Kepemimpinan Global Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, *3*(1).

Herlinda. (2019b). Kompetensi Kepemimpinan Global Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Mediakom : Jurnal Ilmu Komunikasi*, *3*(1), 38–50. https://doi.org/10.35760/mkm.2019.v3i1.1981

Judijanto, L., Fauzi, I., Telaumbanua, E., Syamsulbahri, & Merung, A. Y. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Teknologi Digital terhadap Keberhasilan Bisnis Industri Startup di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, *2*(1).

Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5525

Osland, J. S., Li, M., & Wang, Y. (2014a). *Conclusion: Future Directions for Advancing Global Leadership Research* (pp. 365–376). https://doi.org/10.1108/S1535-120320140000008026

Osland, J. S., Li, M., & Wang, Y. (2014b). *Conclusion: Future Directions for Advancing Global Leadership Research* (pp. 365–376). https://doi.org/10.1108/S1535-120320140000008026

Ratnaningtyas, H. (2024). *Kewirausahaan Global* (Rismawati, Ed.). Widina.

Sabarrudin, Silvianetri, & Nelisma, Y. (2022). Konseling Kelompok Untuk Meningkatkan Rasa Percaya Diri Dalam Belajar : Studi Kepustakaan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.5240

Setyawan, F. C., Aditya, M., Pratama, I. O., Purnama, I., Hina, B. J. R., Naibaho, N., Sukmawati, A., Seran, A. P., Makanoneng, J., Arsanto, H. W., & Tangkudung, A. G. (2024). Transformasi Kepemimpinan Nasional: Tantangan dan Peluang di Era Globalisasi. *Journal Of Social Science Research*, *4*(1). https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Thorn, I. M. (2012). Leadership in international organizations: Global leadership competencies. *The Psychologist-Manager Journal*, *15*(3), 158–163. https://doi.org/10.1080/10887156.2012.701130

Tomatala, Y. (2020). Pemimpin Human Capital 4.0 Dan Kepemimpinan Global Di Era Milenial. *Jurnal Christian Humaniora*, *4*(1), 18–32. https://doi.org/10.46965/jch.v4i1.12

Topan Sayfulloh, & Didin Hikmah Perkasa. (2024). Analisis Perbedaan Kultur (Culture Synergy) Dalam Tim Kepemimpinan Ekspatriat Pada Perusahaan Multinasional: Studi Kasus Pt Cinemaxx Global Pasifik. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *4*(2), 106–116. https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.263

Wartono, T. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif Dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(2).