

***ALPHA FEMALE: DINAMIKA RESILIENSI PEMIMPIN  
PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA***

**SKRIPSI**



oleh

**Chrisne Tri Apriliana**

**NIM. 18410119**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2022**

***ALPHA FEMALE: DINAMIKA RESILIENSI PEMPIMPIN PEREMPUAN  
DI TEMPAT KERJA***

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi).

Oleh

**Chrisne Tri Apriliana**

**NIM. 18410119**

**FAKULTAS PSIKOLOGI / JURUSAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

***ALPIA FEMALE: DINAMIKA RESILIENSI PEMIMPIN PEREMPUAN  
DI TEMPAT KERJA***

**SKRIPSI**

Oleh :

**Chrisne Tri Aprilliana**

**NIM. 18410119**

**Telah Dsetujui Oleh :**

**Dosen Pembimbing**



**Aprilia Mega Rosdlana, M.Si**  
**NIP. 199004102020122004**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Rifa Hidayah, M.Si**  
**NIP. 197611282002122001**

**ALPHA FEMALE: DINAMIKA RESILIENSI PEMIMPIN PEREMPUAN  
DI TEMPAT KERJA  
SKRIPSI**

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji**

**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**



**Aprilia Mega Rosdiana, M. Si**  
**NIP. 199004102020122004**

**Anggota Penguji Lain**

**Penguji Utama**



**Dr. Yulia Solichatun, M. Si**  
**NIP. 197007242005012003**

**Anggota**



**Yusuf Ratu Agung, M.A**  
**NIP. 198010202015031002**

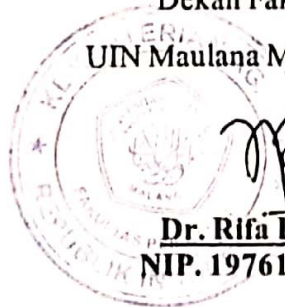
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi (S.Psi) pada tanggal

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. Rifa Widayah, M. Si**  
**NIP. 197611282002122001**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chrisne Tri Apriliana

NIM : 18410119

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian yang saya buat dengan judul "*Alpha Female: Dinamika Resiliensi Pemimpin Perempuan di Tempat Kerja*" adalah hasil karya penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, terkecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi UIN Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti siap menerima sanksi akademis.

Malang, 18 April 2022



Chrisne Tri Apriliana  
NIM. 18410119

### **MOTTO**

“Anggaplah orang lain sebagai teman seperjuangan maka anda tidak akan merasa tertinggal di dunia ini karena setiap manusia memiliki prosesnya masing-masing”  
(Ichiro Kishimi & Fumitake Koga)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **BISMILLAHIRROHMANIRROHIM**

Saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya

Bapak Sulatin dan Ibu Hariyati, serta kedua kakak saya  
Mas Eko dan Mas Didit yang selalu memberikan dukungan  
penuh kepada saya baik secara fisik maupun mental dan  
memberikan kasih sayang sejak kecil.

Dosen pembimbing skripsi yang saya hormati Bu Aprilia

Mega Rosdiana, M. Si, beserta dosen dan civitas  
akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang. Teman-teman Psikologi  
Angkatan 2018 yang selalu berbagi ilmu di bidang  
perkuliahan selama ini.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat-Nya serta tak lupa sholawat serta salam kami haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita tunggu-tunggu syafaat nya di hari kiamat kelak dan yang telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang. *Alhamdulillah* skripsi dengan judul “Alpha Female: Dinamika Resiliensi Pemimpin Perempuan di Tempat Kerja” ini dapat diselesaikan dengan usaha sebaik mungkin. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya Ibu Aprilia Mega Rosdiana, M. Si yang telah mencurahkan waktu, pikiran, serta doanya selama pengerjaan skripsi ini berlangsung, semoga kebaikan dan rahmat Allah selalu tercurahkan kepada beliau.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Dr. Rifa Hidayah, M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, MA selaku dosen wali yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingannya selama perkuliahan
4. Ibu Aprilia Mega Rosdiana, M. Si selaku dosen Pembimbing yang telah mencurahkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi



5. Bapak/Ibu dosen serta civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak dan Ibu karyawan/pegawai di PT Roman Ceramic International, Pengadilan Negeri Kota Kediri, dan PT Anugerah Kubah Indonesia yang telah bersedia memberikan tempat untuk penulis melakukan penelitian
7. Alm. Bapak Sulatin dan Ibu Hariyati selaku orang tua saya yang menyayangi saya sejak kecil dan memberikan dukungan kepada saya baik secara fisik maupun mental
8. Kedua kakak saya, Mas Eko dan Mas Didit yang telah memberikan dukungan baik finansial maupun mental sehingga saya dapat melanjutkan pendidikan hingga saat ini
9. Mbak Wulandari selaku kakak ipar perempuan saya yang selalu memberikan dukungan dan mendengarkan curhatan serta masukan kepada saya selama ini
10. Teman SMP saya, Arsana yang selalu bersedia membantu saya ketika mengalami kesulitan dalam penulisan skripsi
11. Kedua teman baik saya, Endah Dwi Sartika dan Duwi Heri Setiawan yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan selalu ada ketika saya bahagia maupun sedih
12. Teman-teman Psikologi Angkatan 2018 selaku teman seperjuangan saya selama perkuliahan yang telah berjuang bersama-sama dalam berbagi ilmu
13. Semua pihak yang ikut membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara moril maupun materil

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat menghasilkan manfaat sebagai bahan evaluasi, memberi kontribusi terhadap ilmu pengetahuan yang terkait, dan dapat bermanfaat bagi orang lain.

Malang, 18 Maret 2022



Chrisne Tri Apriliana  
NIM. 18410119

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN .....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	V
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR GAMBAR .....	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIII
ABSTRAK.....	XIV
ABSTRACT.....	XV
مستخلص البحث.....	XVI
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
KAJIAN TEORI.....	9
A. Resiliensi.....	9
1. Pengertian Resiliensi.....	9
2. Konstruk dan Aspek dalam Resiliensi .....	11
3. Kemampuan Pembentuk Resiliensi .....	13
4. Faktor-faktor Resiliensi.....	15
5. Komponen dalam Resiliensi.....	17
6. Tahapan Resiliensi.....	19

7. Resiliensi dalam Dunia Kerja ( <i>Resilience at Work</i> ).....	20
8. Konsep Resiliensi dalam Islam .....	24
B. Pemimpin .....	27
1. Pengertian Pemimpin .....	27
2. Fungsi Pemimpin .....	28
3. Sifat-sifat Pemimpin .....	30
4. Pengertian Pemimpin Perempuan (Alpha Female) .....	30
5. Ciri-ciri Pemimpin Perempuan .....	32
6. Konsep Pemimpin Perempuan (Alpha Female) dalam Islam.....	34
BAB III.....	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Kerangka Penelitian.....	33
B. Sumber Data.....	34
C. Metode Pengumpulan Data.....	36
D. Analisis Data.....	37
E. Keabsahan Data Penelitian .....	39
BAB IV .....	41
PEMBAHASAN .....	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
B. Temuan Penelitian.....	44
C. Analisis dan Pembahasan.....	76
BAB V.....	125
PENUTUP .....	125
A. Kesimpulan .....	125
DAFTAR PUSTAKA.....	128
LAMPIRAN.....	132

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Anugerah Kubah Indonesia .....</b>	<b>45</b>
<b>Gambar 4.2 Dinamika Resiliensi Subjek 1 .....</b>	<b>95</b>
<b>Gambar 4.3 Dinamika Resiliensi Subjek 2 .....</b>	<b>103</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Lampiran 2. Verbatim

Lampiran 3. Koding dan Reduksi Data

Lampiran 4. Foto dan Dokumentasi

## ABSTRAK

Apriliana, Chrisne Tri. 2022. *Alpha Female* : Dinamika Resiliensi Pemimpin Perempuan di Tempat Kerja. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Aprilia Mega Rosdiana, M. Si

---

*Alpha Female* atau pemimpin perempuan merupakan seorang perempuan yang memimpin sebuah instansi atau perusahaan. Guna menghadapi berbagai kesulitan selama menjadi pemimpin baik tugas-tugas dalam pekerjaan maupun harus menjalankan peran lain sebagai seorang ibu rumah tangga maka dibutuhkan resiliensi di setiap pribadi pemimpin perempuan. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk keluar dari posisi yang sulit. Pada fase akhir resiliensi, individu tidak hanya mampu keluar dari posisi sulit namun mampu berubah untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif fenomenologi. Terdapat 2 subjek dan 2 informan dalam penelitian ini. Penentuan subjek menggunakan metode *purposive sampling* yaitu disesuaikan dengan tujuan penelitian. Lokasi penelitian bertempat di PT Roman Ceramic International dan PT Anugerah Kubah Indonesia. Penggalan data dalam penelitian menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber sebagai teknik analisis data.

Hasil dari penelitian menunjukkan persamaan dan perbedaan antara aspek dan faktor pada subjek 1 dan subjek 2. Pada subjek 1 ketika menjadi pemimpin memiliki aspek-aspek resiliensi seperti terbuka dengan tugas baru, adaptif, sabar dan belajar sehingga dapat meraih kebaikan di masa depan, dapat mengambil hikmah dari kesulitan. Aspek-aspek tersebut diraih subjek dengan faktor-faktor yang meliputi faktor protektif subjek 1 yakni dukungan dari pasangan dan perusahaan (lingkungan), rutin berolahraga (biologis), spiritualis dan mampu membangun ulang motivasi (personal). Sedangkan faktor resiko antara lain hubungan yang tidak dekat dengan orang tua (lingkungan), pribadi yang idealis sering bertentangan dengan nilai perusahaan (personal).

Pada subjek 2 ketika menjadi pemimpin memiliki aspek-aspek resiliensi yang antara lain antusias belajar hal baru, terbuka dengan tantangan, diam ketika marah, percaya dengan takdir Tuhan di masa depan. Aspek yang dimiliki oleh subjek 2 didukung dengan faktor protektif dan faktor resiko. Faktor protektif subjek 2 yakni dukungan dari ibu, anak, dan karyawan (lingkungan), menyempatkan untuk berolahraga (biologis), spiritualis (personal). Sedangkan faktor resikonya adalah Suka mengalah (personal), riwayat menjadi pasien psikiater (biologis).

**Kata kunci** : *Alpha Female*, Dinamika Resiliensi, Faktor Resiliensi, Pemimpin Perempuan

## ABSTRACT

Apriliana, Chrisne Tri. 2022. Alpha Female : The Dynamics of Female Leader's Resilience in the Workplace. Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor: Aprilia Mega Rosdiana, M. Si

---

Alpha female or female leader is a woman who leads an agency or company. In order to face various difficulties while being a leader, both tasks at work and having to carry out other roles as a housewife, resilience is an individual's ability to get out of a difficult position. In the final phase of resilience, individuals are not only able to get out of a difficult position but are able to change become a better person.

This study uses a qualitative phenomenological research method. There are 2 subjects and 2 informants in this study. Determination of the subject using purposive sampling method that is adjusted to the aim of the research. The research location are at PT Roman Ceramic International and PT Anugerah Kubah Indonesia. Excavation of data in research using the methods of observation, interview, and documentation. The interview used semi-structured interview. In this study, researcher used source triangulation as a data analysis technique.

The results of the study show similarities and differences between aspects and factors in subject 1 and subject 2. When became a leader, subject 1 have resilience's aspects such as being open to the new tasks, adaptive, patient and learning so they can achieve good things in the future, can take wisdom from adversity. These aspects were achieved by the factors including protective factors of subject 1 namely support from partner and company (environment), exercise (biological), spirituality and being able to rebuild motivation (personal). While, the risk factors include a close relationship with parent (environment), an idealistic personality and often contradicts with company values (personal).

Subject 2 when become a leader, it has aspects of resilience such as being enthusiastic in learning new things, being open to challenges, quite when angry, believing in God's destiny in the future. Aspects possessed by subject 2 are protective factors and risk factors. Protective factors are support from mothers, children, and employees (environment), taking time to exercise (biological), spirituality (personal). While the risks factors are like to give in (personal), have a history of being a psychiatric patient (biological).

**Keywords :** Alpha Female, Dynamics of Resilience, Female Leader, Resilience's Factors



## مستخلص ألحث

أبريليانا، كريسن تري. 2022. ألفا أنثى: ديناميات مرونة القيادات النسائية في مكان العمل. البحث العلمي. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج.  
المشرفة: أبريليا ميغا روزديانا، الماجستير

ألفا أنثى أو قائدة هي امرأة تقود وكالة أو شركة. من أجل مواجهة الصعوبات المختلفة أثناء القيادة، سواء في المهام في العمل أو الاضطرار إلى القيام بأدوار أخرى كربة منزل، فإن المرونة مطلوبة في كل قائدة. المرونة هي القدرة على الخروج من الصعوبة. في المرحلة الأخيرة من المرونة، لا يتمكن الأفراد الخروج من الصعوبة فحسب، بل يمكنهم التغيير ليصبحوا شخصاً أفضل.

تستخدم هذه الدراسة طريقة بحث ظاهرية نوعية وهناك 2 مشاركتان و 2 مختبرتان في. تحديد مشارك البحث باستخدام طريقة أخذ العينات الهادفة التي يتم تعديلها حسب أهداف البحث. مواقع البحث في PTAnugerah Kubah Indonesia و PTRoman Ceramic International. تنقيب البيانات باستخدام طرق الملاحظة والمقابلات والتوثيق. المقابلة المستخدمة كانت مقابلة شبه منظمة. استخدمت الباحثة تثلث المصدر كأسلوب لتحليل البيانات.

تظهر نتائج الدراسة أوجه التشابه والاختلاف بين الجوانب والعوامل في المشاركة 1 والمشاركة 2. في المشاركة 1 عندما تصبح قائدة، لديها جوانب المرونة مثل الانفتاح على المهام الجديدة والتكيف والصبر والتعلم حتى تتمكن من تحقيق الخير في المستقبل تمكن أن تأخذ الحكمة من الشدائد. تم تحقيق هذه الجوانب من خلال المشاركة مع عوامل تشمل عوامل الحماية للمشاركة 1، وهي الدعم من الزوج والشركة (البيئة)، وممارسة روتينية (البيولوجي)، والروحانية والقدرة على إعادة بناء الدافع (الشخصي). بينما تتضمن عوامل الخطر علاقة وثيقة مع الوالدين (البيئة)، غالباً ما تتعارض الشخصية المثالية مع قيم الشركة (الشخصية).

في المشاركة 2، عندما تصبح قائدة، تكون لديها جوانب من المرونة تشمل التحمس لتعلم أشياء جديدة، والانفتاح على التحديات، والهدوء عند الغضب، والإيمان بقدر الله. يتم دعم الجوانب التي يمتلكها المشاركة 2 بواسطة عوامل الحماية وعوامل الخطر. عوامل الحماية للمشاركة 2 هي الدعم

من الأمهات والأطفال والموظفين (البيئة)، أخذ الوقت لممارسة (بيولوجية)، الروحانية (الشخصية).  
في حين أن عوامل الخطر تشبه الاستسلام (شخصي)، تاريخ من كونك مريضاً نفسياً (عالم أحياء).  
الكلمات الأساسية: ألفا أنثى، ديناميكيات المرونة، عوامل المرونة، القيادات النسائية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Data dari Kementerian Dalam Negeri (Kementerian Dalam Negeri, 2019) mengungkapkan bahwa dari 34 provinsi di Indonesia yang dipimpin oleh gubernur, hanya terdapat satu gubernur perempuan yang menjabat yakni gubernur provinsi Jawa Timur Dra. Hj. Khofifah Indar Parawansa, M.Si. Selain itu selama 76 tahun sejak Indonesia merdeka, Indonesia hanya pernah dipimpin oleh presiden perempuan yakni Megawati Soekarnoputri. Dilantiknya Megawati Soekarnoputri pada tahun 2001 bukan melalui pemilihan umum melainkan karena lengsernya Abdurrahman Wahid yang saat itu menjabat sebagai presiden. Sedangkan dalam dunia korporat, jumlah pemimpin perempuan atau CEO perempuan meningkat secara signifikan selama tiga tahun terakhir yakni 15% pada tahun 2019, 20% pada tahun 2020, dan 26% pada tahun 2021 (Women in Business, 2021) Meskipun terjadi peningkatan namun jumlah pemimpin perempuan masih terbilang sedikit dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Sedangkan dalam bidang pendidikan, jumlah kepala sekolah perempuan sebanyak 9.516 dan kepala sekolah laki-laki sebanyak 26.167 (Rosyidah & Suyadi, 2021)

Sedikitnya jumlah perempuan yang menduduki posisi puncak salah satu sebabnya adalah karena fenomena *glass ceiling*. *Glass ceiling effect* merupakan suatu fenomena yang dikenal dalam dunia korporasi sebagai

langit-langit penghalang yang tidak terlihat serta menggagalkan pekerja perempuan untuk menduduki posisi manajemen puncak (Salahuddin et al., 2022). Batas atau langit-langit ini bersifat imajiner namun dampaknya nyata dirasakan oleh pekerja perempuan dan minoritas. Perempuan dan minoritas dihalangi untuk naik pada jabatan atas pada sebuah perusahaan (Cotter, 2001). Perempuan di diskriminasi dan dipinggirkan dalam lingkungan korporat bukan karena tidak cakap dalam pekerjaannya, namun perempuan dipinggirkan karena dia perempuan. Seperti wawancara yang diperoleh dari subjek 1 :

“Mmm.. karena aku perempuan ya.. Kalo aku pribadi aku merasa banget ya. Jadi sebenarnya untuk mencapai posisi. Jadi kita perempuan itu punya dua kesempatan” (W.S1.44, W.S1.45, W.S1.49)

Meskipun perempuan sudah dapat merasakan beberapa akses yang sama dengan laki-laki. Namun, perempuan setidaknya masih mengalami marginalisasi, beban ganda, kekerasan, ketidakadilan gender, dan *stereotype* (Kemenppa, 2021.). Di Asia Tenggara, termasuk Indonesia pemimpin perempuan atau *alpha female* dianggap rendah oleh masyarakat karena adanya stereotipe mengenai perempuan yang lemah lembut dan tidak berdaya sehingga tidak cocok berkarir menjadi pemimpin (Iftinan et al., 2021). Dikuatkan lagi dengan masyarakat Indonesia yang masih berpedoman erat dengan nilai-nilai agama. Dalam agama Islam contohnya, penafsiran ayat ataupun hadits yang bias gender kerap digunakan untuk merumahkan perempuan (Baidowi, 2005). Stereotipe yang menganggap hanya laki-laki yang pantas mengambil keputusan sebagai pemimpin tentu

saja merugikan perempuan. Meskipun masyarakat sering menganggap rendah pemimpin perempuan, penelitian lain justru mengungkap bahwa pemimpin perempuan semakin menunjukkan kemampuannya dengan cara keluar dari ranah domestik dan menciptakan gaya baru dalam kepemimpinan (Rosyidah & Suyadi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin dengan menunjukkan ciri khas kepemimpinan masing-masing.

Pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan serta mempengaruhi bawahannya untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Pemimpin perempuan dapat memimpin dengan baik apabila ia memiliki sifat maskulin seperti berani mengambil keputusan, percaya diri serta tegas (Meizara & Dewi, 2016). *Alpha female* juga harus memiliki kesadaran bahwa dirinya lebih mampu memimpin daripada perempuan lain, memiliki kesadaran mengenai kesetaraan gender, serta percaya diri. Melihat kondisi lingkungan yang menganggap perempuan kurang cocok menjadi pemimpin dan sedikitnya jumlah perempuan yang mencapai posisi puncak dapat menjadi bukti bahwa perempuan mengalami kesulitan saat mencapai posisi puncak. Setelah berhasil menduduki sebagai pemimpin atau manajerial atas, tantangan yang dirasakan perempuan belum berhenti. Pada lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki, perempuan merasa keputusannya kurang berpengaruh dan lebih mudah goyah oleh tim lain (Born et al., 2018).

Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Daulay dan Saladin yang membahas mengenai kepemimpinan perempuan sebagai kepala desa di tengah budaya patriarki menunjukkan bahwa teori ekofisika menjadi kunci kekuatan perempuan masuk ke dalam ranah politik maskulin (Daulay & Saladin, 2018). Bahkan perempuan dapat mempertahankan feminitasnya hingga mencapai posisi teratas di sebuah desa. Diperkuat dengan penelitian Pincott Perempuan dapat menjadikan dirinya menduduki posisi atas apabila sistem yang ada mendukung perempuan baik secara personal maupun profesional agar menjadi pemimpin perempuan yang resilien (Pincott, 2014). Oleh karena itu dibutuhkan lingkungan organisasi yang mempromosikan partisipasi yang setara antara perempuan dan laki-laki dalam pembuatan keputusan.

Perjalanan perempuan untuk dapat mencapai posisi puncak dan mempertahankan posisinya di tengah-tengah lingkungan patriarki cukup berat. Saat menduduki posisi puncak, perempuan dituntut tetap mampu untuk menjalankan tugas reproduktif dan produktif. Beban ganda masih melekat pada perempuan. Yamil (dalam Anwar, 2021) menyebutkan bahwa perempuan yang bekerja beresiko menghadapi resiko dan kondisi yang dilematis karena cenderung memiliki waktu yang sedikit dalam mengelola peran gandanya dan merasa bersalah karena dituntut totalitas dalam memainkan kedua peran tersebut. Menurut patriarki, pemimpin perempuan selain harus cakap dalam karirnya, perempuan harus mampu memastikan keadaan rumah tangganya baik-baik saja, memastikan anak dan suaminya

sehat, mengurus dapur dan tugas-tugas domestik yang lain. Diperkuat di dalam buku Worel dan Goodheart menyatakan sebagian besar penelitian psikologi mengenai kesehatan dan kesejahteraan, perempuan di tempatkan pada golongan yang rentan (Worell & Goodheart, 2005). Perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada penelitian ini membahas mengenai dinamika resiliensi pemimpin perempuan di tempat kerja. Kesulitan beban ganda dialami oleh subjek 2 yakni :

“Dengan itu semua tidak ada yang ideal.. tapi saya berusaha menyeimbangkan itu tadi.. Jadi ketika tidak ada agenda di DPRD saya disini. Tapi ketika saya dibutuhkan.. ya DPRD nya terpaksa.. ketika itu tidak urgent eee agenda di DPRD nya saya tidak harus hadir..” (W.S2.18, W.S2.22)

Responden pertama, yaitu *Section Head* PT. Roman Ceramic International juga mengungkapkan dalam wawancara bahwa dari 32 *Section Head* yang ada hanya 2 diantaranya yang berjenis kelamin perempuan. Selain itu banyak pekerja perempuan yang jabatannya stagnan salah satu alasannya adalah menghindari tugas yang berat.

Mengingat bahwa menjadi pemimpin perempuan merupakan posisi yang sulit di tengah-tengah masyarakat yang masih menganut peran gender tradisional maka resiliensi dibutuhkan setiap pribadi pemimpin perempuan. Desmita (2016) menyebutkan bahwa resiliensi merupakan kemampuan yang dimiliki baik oleh individu, kelompok, maupun masyarakat guna menghadapi, mencegah, meminimalisir, atau bahkan menghilangkan berbagai dampak yang merugikan dari situasi yang tidak menyenangkan.

Resiliensi juga berarti kemampuan mengatasi situasi yang sulit untuk bertahan dalam kehidupan yang normal. Bertahan dalam situasi yang sulit dan penuh tekanan juga disebut dengan *descriptive labels*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi resiliensi menurut Herrman et al (2011) antara lain adalah faktor personal, faktor biologis, dan faktor sistem lingkungan.

Laki-laki dan perempuan dapat menjadi seorang pemimpin asalkan memenuhi kriteria-kriteria kecakapan pemimpin. Seorang pemimpin juga membutuhkan resiliensi yang tinggi mengingat tanggung jawab yang diberikan cukup besar. Perlunya dukungan dan kepercayaan dari masyarakat dan lingkungan sekitar dapat mempermudah perempuan naik ke posisi puncak. Resiliensi juga dibutuhkan guna menganalisis permasalahan kepemimpinan perempuan. Oleh karena itu menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul “***Alpha Female: Resiliensi Pemimpin Perempuan di Tempat Kerja***”. Dengan dilaksanakannya penelitian ini juga diharapkan semakin banyak perempuan-perempuan yang dapat memaksimalkan potensi diri yang dimiliki.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana dinamika resiliensi pemimpin perempuan di PT Roman Ceramic International dan PT Anugerah Kubah Indonesia?

## **C. Tujuan**



Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dinamika resiliensi pemimpin perempuan di PT Roman Ceramic International dan PT Anugerah Kubah Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah manfaat yang bersifat teoritis serta manfaat yang bersifat praktis, yakni:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil daripada penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan keilmuan yang baru dalam bidang psikologi, khususnya mengenai resiliensi pemimpin perempuan di tempat kerja. Dengan memperlihatkan gejala-gejala psikologis melalui pengalaman subyek penelitian.
  - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi yang baru dalam dunia penelitian psikologi. Dilihat belum adanya penelitian-penelitian terdahulu di Indonesia yang membahas mengenai resiliensi pemimpin perempuan di tempat kerja. Sehingga dapat dijadikan sebagai pembuka bagi peneliti-peneliti yang lain untuk meneliti lebih lanjut mengenai resiliensi pemimpin perempuan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Di tengah-tengah masyarakat yang masih seksis dan patriarkis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman bagi masyarakat umum khususnya masyarakat Indonesia sehingga dapat

menjadikan pandangan yang baru mengenai jabatan pemimpin perempuan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pandangan baru kepada para perempuan sehingga perempuan semakin mampu untuk mengaktualisasikan dirinya.
- c. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembang teori-teori psikologi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya mengenai resiliensi pemimpin perempuan di tempat kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Resiliensi**

##### **1. Pengertian Resiliensi**

Menurut Herman, Stewart, Gradanos, Berger, Jackson, Yuen (2011) resiliensi mengacu kepada adaptasi positif atau kemampuan membangun ulang kesehatan mental termasuk pengalaman yang menyakitkan. Definisi yang merujuk resiliensi sebagai sifat-sifat personal yang mengoperasikan pribadi yang pernah hidup dengan trauma. Konsekuensi utama dari sebuah peristiwa yang dipandang sebagai bahaya dan kerusakan yang diderita oleh individu. Schwarz (2018) menyebutkan bahwa resiliensi terdiri dari berbagai faktor yang melindungi diri dari penilaian negatif penyebab stress. Sedangkan Desmita (2016) menyebutkan bahwa resiliensi merupakan kemampuan yang dimiliki baik oleh individu, kelompok, maupun masyarakat guna menghadapi, mencegah, meminimalisir, atau bahkan menghilangkan berbagai dampak yang merugikan dari situasi yang tidak menyenangkan.

Di tengah-tengah situasi dunia yang sangat cepat perubahannya seperti saat ini, resiliensi seharusnya dimiliki oleh setiap individu untuk bekal bertahan hidup. Kadar resiliensi setiap individu juga berbeda-beda, hal ini disebabkan karena ditentukan oleh usia, tingkat perkembangan, serta intensitas dukungan sosial yang diterima. Resiliensi bukan merupakan

kemampuan bawaan sejak lahir, melainkan kombinasi selama perkembangan individu yang berasal dari faktor internal dan eksternal. Sifat resiliensi juga dinamis terus berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Resiliensi memiliki fokus pada satu titik perkembangan atau permasalahan. Bisa jadi individu memiliki resiliensi yang tinggi pada anak-anak namun pada masa remaja individu tersebut mengalami penurunan kadar resiliensi.

Beberapa bidang, istilah resiliensi telah digunakan dalam arti sempit untuk merujuk pada pengembalian keseimbangan dari suatu gangguan. Peneliti yang lain juga cenderung menafsirkan resiliensi sebagai upaya untuk bangkit kembali setelah gangguan atau waktu pemulihan atau pemulihan ke keadaan sebelumnya secara umum. Resiliensi mencerminkan kemampuan orang, komunitas dan budaya untuk hidup dan berkembang dengan perubahan, dengan lingkungan yang terus berubah. Folke (2016) menyebutkan resiliensi sebagai menumbuhkan kapasitas untuk mempertahankan pembangunan dalam menghadapi perubahan, bertahap dan tiba-tiba, serta yang diharapkan ataupun yang mengejutkan. Sedangkan Oshio, dkk (2003) mendefinisikan resiliensi sebagai proses dinamika individu yang melibatkan kesulitan dan krisis dimana bertemu banyak tantangan sulit dari berbagai faktor seperti kejahatan, bencana alam, kerusuhan sosial, dan masalah keuangan.

Dari pengertian diatas, maka resiliensi merupakan kemampuan individu untuk keluar dari masa-masa sulit dengan dipengaruhi beberapa

faktor seperti faktor lingkungan, biologis, dan personal sehingga individu mampu kembali pada situasi semula dan menjadi pribadi yang lebih baik.

## **2. Konstruk dan Aspek dalam Resiliensi**

Kumpfer (2002) menyebutkan terdapat enam konstruk yang telah dispesifikkan sehingga dapat digunakan untuk mengukur resiliensi individu.

Enam konstruk tersebut antara lain yaitu :

### a. Stresor atau tantangan

Rangsangan dari luar yang masuk kedalam tubuh mengaktifkan proses ketahanan dan menimbulkan ketidakseimbangan yang disebut juga gangguan dalam homeostasis. Tingkat stress yang dirasakan oleh individu tergantung pada persepsi, penilaian kognitif, serta interpretasi stressor yang diterima sebagai ancaman.

### b. Konteks lingkungan eksternal

Keseimbangan dan interaksi dari resiko yang paling menarik perhatian serta faktor-faktor pelindung dan proses dari lingkungan eksternal individu misalnya: keluarga, komunitas, budaya, sekolah, maupun teman sebaya.

### c. *Person*

Termasuk interaksi antara pribadi dengan lingkungan atau apakah individu tersebut peduli baik secara aktif maupun pasif, berusaha untuk memahami, mengartikan serta mengatasi ancaman, tantangan atau lingkungan yang sulit guna membatasi lingkungan yang lebih protektif.

### d. Karakteristik internal diri

Hal ini termasuk oada spiritual, kognitif, sosial, fisik dan kemampuan emosional yang kuat dibutuhkan untuk pertumbuhan mental yang lebih baik.

e. Proses resiliensi

Dalam hal ini, resiliensi jangka panjang maupun jangka pendek dipelajari oleh individu melalui paparan hal yang menantang (stresor) yang membantu individu tersebut untuk bangkit kembali.

f. Hasil positif

Dalam hal ini yang termasuk di dalamnya adalah adaptasi positif pada perkembangan mental yang kemudian memicu adaptasi spesifik dalam perkembangan baru.

Sedangkan Oshihō, Kaneko, Nagamine, Nakakaya (2003) membuat aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur resiliensi pada dewasa.

Tiga aspek yang dirumuskan antara lain yaitu :

- a. *Novelty seeking*, merupakan individu dewasa memiliki kemampuan dan kemauan untuk mencari dan menemukan hal-hal yang baru. Individu yang resilien memiliki level ketertarikan yang tinggi terhadap keingintahuan. Sebagai contoh individu yang selalu ingin belajar hal baru baik yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun bukan sehingga skill dan kemampuannya selalu berkembang. Penelitian Atrizka & Irvan Dwi Putra, (2020) mengungkapkan bahwa untuk menjadi pribadi yang resilien maka salah satu yang diperlukan adalah karakter yang kreatif dan keinginan untuk mencoba hal-hal baru.

- b. *Emotional regulation*, merupakan kemampuan individu untuk mengatur emosi. Individu yang resilien memiliki kecenderungan emosi yang stabil. Semakin baik individu dalam mengelola emosinya maka resiliensinya cenderung tinggi. Contohnya ketika marah individu tidak mengekspresikan agresifitasnya, namun dapat mengeluarkan emosi tersebut dengan tepat seperti duduk atau sekedar menyampaikan bahwa kondisi emosinya sedang tidak baik tanpa menyakiti orang disekitarnya. Pada penelitian Ridwan (2020) Regulasi emosi memiliki hubungan yang kuat dengan kemampuan individu dalam mencapai resiliensi.
- c. *Positive future orientation*, pribadi yang resilien memiliki pandangan mengenai masa depan yang positif. Pribadi ini percaya bahwa akan ada hal-hal baik yang akan dialaminya di masa depan. Contohnya adalah memiliki pikiran yang positif terhadap karir di masa depan karena pada saat itu individu tersebut telah melakukan hal sebaik mungkin. Diperkuat dengan penelitian Septiani (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara orientasi masa depan yang positif terhadap resiliensi. Semakin tinggi orientasi terhadap masa depan, maka kemampuan resiliensi juga tinggi.

### **3. Kemampuan Pembentuk Resiliensi**

Reivich dan Shatte (dalam Kulsum, 2013) menyatakan bahwa terdapat tujuh kemampuan dalam membentuk resiliensi antara lain adalah *emotional regulation, impulse control, optimism, empathy, causal analysis, self efficacy*, serta *reaching out*.

a. *Emotional Regulation*

Kemampuan untuk meregulasi atau mengatur emosi untuk tetap tenang dalam situasi yang tertekan.

b. *Impulse Control*

Kemampuan suatu individu untuk mengendalikan kemauan, kesukaan serta tekanan yang mungkin terjadi.

c. *Optimism*

Optimisme adalah kemampuan individu untuk yakin bahwa segala sesuatu hal dapat berubah untuk menjadi lebih baik.

d. *Emphaty*

Kemampuan mental yang dapat membuat seseorang atau mengidentifikasikan dirinya dalam keadaan atau perasaan yang sama dengan orang lain.

e. *Causal Analysis*

Kemampuan individu untuk menganalisis secara akurat sebab dari suatu peristiwa yang dialami oleh diri mereka sendiri.

f. *Self-Efficacy*

Kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam melalui situasi-situasi yang sulit

g. *Reaching out*

Kemampuan seseorang individu untuk mencapai suatu keberhasilan.



#### 4. Faktor-faktor Resiliensi

Peristiwa yang mungkin dapat memicu trauma adalah kemiskinan, tunawisma, bencana alam, perang, kejahatan, maupun sakit fisik. Beberapa faktor-faktor dari resiliensi menurut Herman, Stewart, Gradanos, Berger, Jackson, Yuen (2011) antara lain :

##### a. Faktor personal

Ciri-ciri kepribadian (keterbukaan, ekstrasversi, dan keramahan), *locus of control* internal, penguasaan, efikasi diri, harga diri, penilaian kognitif (interpretasi positif) peristiwa dan integrasi kohesif dari kesulitan ke dalam narasi diri), dan optimisme semuanya terbukti berkontribusi pada resiliensi. Temuan para peneliti perintis menunjukkan bahwa fungsi intelektual, fleksibilitas kognitif, sosial, keterikatan, konsep diri positif, regulasi emosi, emosi positif, spiritualitas, koping aktif, tahan banting, optimisme, harapan, akal, dan kemampuan beradaptasi adalah berhubungan dengan ketahanan. Faktor demografi (usia, jenis kelamin, jenis kelamin, ras, dan etnis), hubungan sosial, dan karakteristik populasi berhubungan secara bervariasi dengan ketahanan, tergantung pada metode studi dan definisi ketahanan. Beberapa faktor-faktor yang meningkatkan ketahanan mungkin spesifik terhadap tahap kehidupan dan lainnya dapat beroperasi sepanjang umur. Faktor personal seperti kualitas pribadi yang meliputi optimisme, harga diri, dan *locus of control* membantu individu dalam mencapai resiliensi (Aina & Rahmasari, 2019)

#### b. Faktor biologis

Studi faktor biologis dan ketahanan genetik eksplosif baru-baru ini menunjukkan bahwa lingkungan awal dapat mempengaruhi perkembangan struktur otak, fungsi, dan sistem neurobiologis. Perubahan ukuran otak, jaringan saraf, sensitivitas reseptor, sintesis dan reabsorpsi neurotransmitter dapat terjadi. Perubahan fisik di otak ini dapat secara signifikan mengurangi atau mengurangi kerentanan terhadap penyakit mental di masa depan. Perubahan otak dan proses biologis lainnya dapat mempengaruhi ketahanan dari kesulitan karena mereka mempengaruhi kemampuan untuk mengatur emosi negatif. Studi EEG terhadap anak-anak yang dilecehkan dan tidak dilecehkan (usia 6-12) menemukan interaksi penting dari pola aktivitas EEG antara elastisitas, status pelecehan, dan jenis kelamin. Penelitian Astuti, dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa kebiasaan olahraga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesehatan mental dan dapat dijadikan sebagai cara efektif yang dilakukan individu untuk mengurangi dan mengelola stress yang dialami.

#### c. Faktor sistem lingkungan

Pada tingkat lingkungan mikro, dukungan sosial, termasuk hubungan dengan keluarga dan teman sebaya, berkorelasi dengan resiliensi. Keterikatan yang dapat diandalkan, stabilitas keluarga, hubungan yang stabil dengan orang tua yang tidak mengalami pelecehan, keterampilan pengasuhan yang baik, tidak adanya depresi dan pelecehan memiliki

lebih sedikit masalah perilaku pada anak-anak yang mengalami pelecehan, Ini terkait dengan kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial dapat diperoleh dari rekan kerja yang positif, dukungan guru, dan anggota keluarga lain yang dekat dengan orang dewasa. Faktor masyarakat seperti sekolah yang baik, pengabdian masyarakat, olahraga, peluang seni, faktor budaya, spiritualitas dan agama, dan kurangnya paparan kekerasan di tingkat makro berkontribusi pada resiliensi. dukungan sosial seperti dukungan dari suami terbukti dapat membantu individu dalam mencapai kesejahteraan psikologis pada perempuan menikah yang bekerja (Putriyani & Listiyandhi, 2018)

### **5. Komponen dalam Resiliensi**

Konsep resiliensi yang paling terkenal disusun oleh Wagnild dan Young (dalam Sagone & de Caroli, 2016) resiliensi diartikan ke dalam istilah “ciri kepribadian yang mengurangi efek buruk dari stress dan mendorong adaptasi”. Lima komponen resiliensi pada dewasa antara lain :

- a. Keseimbangan batin (*Equanimity*), yaitu keseimbangan antara kehidupan dan pengalaman seseorang
- b. Ketekunan (*Perseverance*), sikap yang gigih terlepas dari kesulitan dan kemauan dalam merekonstruksi diri sendiri
- c. Kemandirian (*Self-Reliance*), kemampuan individu untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri
- d. Kebermaknaan (*Meaningfulness*), pemahaman yang dimiliki individu bahwa hidup memiliki tujuan dan kontribusi

- e. Kesendirian eksistensial (*Existential aloneness*), kesadaran yang dimiliki bahwa jalan hidup setiap individu adalah unik.

Sarafino (dalam Praghlapati et al., 2020) Pribadi yang resilien memiliki dua ciri antara lain (a) memiliki temperamen tenang yang dapat membuat hubungan yang lebih baik antara keluarga dan lingkungan, dan (b) individu dengan resiliensi memiliki kemampuan untuk bangkit dari situasi sulit seperti stress dan depresi. Guna mengatasi situasi sulit tersebut, maka dibutuhkan tiga komponen penting dalam resiliensi yakni :

a. *I Have*

*I Have* merupakan komponen resiliensi yang bersumber pada pemaknaan individu terhadap besarnya dukungan yang diperoleh dari lingkungan sosial terhadap dirinya. Pribadi seperti ini memiliki keyakinan bahwa mereka di kelilingi oleh orang yang mencintainya. Mereka juga memiliki orang-orang telah menetapkan aturan sehingga dapat mencegah sebelum terjadi suatu bahaya ataupun kesulitan. Mereka memiliki keterbukaan terhadap kritik dan selalu ingin belajar. Mereka memiliki orang-orang disekitarnya yang mau membantu ketika sakit, terpuruk, maupun mau mengajari saat ia ingin belajar.

b. *I Am*

*I Am* berkaitan dengan komponene resiliensi yang bersumber dari kekuatan pribadi yang dimiliki oleh individu yang terdiri atas perasaan, sikap, dan keyakinan pribadi. Beberapa contoh kualitas yang

mempengaruhi *I Am* yaitu : pribadi yang optimis, ia percaya bahwa ada harapan di dalam hidupnya. Pribadi ini juga bertanggung jawab atas keputusan yang diambil serta mampu mencintai dan dicintai oleh orang-orang disekitarnya. Memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap orang-orang yang dicintai.

c. *I Can*

*I Can* merupakan komponen resiliensi yang bersumber dari apa saja yang dapat dilakukan oleh individu yang berhubungan dengan keterampilan sosial serta interpersonal. Keterampilan tersebut antara lain meliputi : Pribadi ini dapat berkomunikasi dengan orang lain dan menjadi pendengar untuk orang lain, Ia mampu menemukan cara untuk memecahkan masalahnya serta menghadapi dengan optimis, Pribadi ini dapat mengatur emosinya sehingga tidak berdampak buruk bagi dirinya sendiri maupun orang lain, Memiliki kemampuan untuk menemukan waktu yang tepat untuk berbicara dengan seseorang atau mengambil tindakan, Ia juga dapat menemukan seseorang untuk membantunya ketika membutuhkan.

Menurut Desmita (2016) ketiga komponen *I Am*, *I Have*, *I Can* saling berhubungan dan tidak dapat berdiri sendiri. Untuk menjadi pribadi yang resilien tidak cukup memiliki satu komponen saja.

## **6. Tahapan Resiliensi**

Terdapat empat tahapan dalam resiliensi menurut O'Leary (dalam Hidayah & Khusumadewi, 2020) yaitu :

- a. *Succumbing* (Mengalah), tahap pertama ini disebut juga dengan tahap yang pasrah dan mengalah pada kesulitan yang diterima oleh individu. Pada situasi ini menggambarkan situasi psikologis yang menurun terhadap kondisi yang menekan.
- b. *Survival* (Bertahan), pada tahap ini individu tidak mampu mengembalikan emosi positif setelah mengalami tekanan atau situasi yang sulit.
- c. *Recovery* (Kesembuhan), tahapan ini menggambarkan ketika individu yang telah mengalami kesulitan mampu berada pada level pulih dari keadaan dimana fungsi psikologis dan emosi kembali normal dan mampu beradaptasi pada situasi yang menekan meskipun masih ada efek buruk yang dirasakan.
- d. *Thriving* (Tumbuh), pada level ini individu tidak hanya pulih atau kembali normal seperti kondisi semula. Namun, ia dapat bertumbuh menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya

#### **7. Resiliensi dalam Dunia Kerja (*Resilience at Work*)**

Resiliensi dibutuhkan di dalam segala bidang kehidupan termasuk dalam dunia kerja. Seperti yang dikutip dari McEwen (2018) bahwa resiliensi dalam dunia kerja dibutuhkan mengingat cepatnya langkah dan keadaan yang saling bergantung dalam pekerjaan. Dalam pekerjaan juga ditemukan tekanan dari pelanggan serta dituntut untuk memecahkan masalah yang begitu kompleks. Resiliensi dalam lingkungan kerja dibagi menjadi resiliensi organisasi (*organizational*

*resilience*) dan resiliensi personal/pegawai (*personal/employee resilience*). Resiliensi organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang dari krisis sedangkan resiliensi personal/karyawan adalah perilaku adaptif atau kapasitas untuk bersama, berintegrasi, serta menggunakan sumber daya organisasi dengan maksimal (Naswal et al., 2019). Menurut McEwen (2018) untuk membangun resiliensi personal dalam lingkungan kerja maka dibutuhkan beberapa kemampuan antara lain :

a. Kemampuan adaptasi

Merawat perseptif dan tetap positif karena adaptasi mampu untuk membantu menyelesaikan masalah. Optimisme juga dapat menaikkan resiliensi. Pada team yang memiliki emosi negatif dapat menjadikan lingkungan yang *toxic*. Resiliensi dapat dinaikkan dengan mengenali level optimis serta kekuatan dari pikiran-pikiran yang positif.

b. Tujuan

Kepercayaan diri individu terhadap hal yang diperbuat juga menaikkan kemampuan, kesejahteraan, serta pekerjaan. Ketika memiliki kepercayaan pada tujuan, maka individu tersebut juga memiliki gairah dalam pekerjaannya sehingga dapat terhubung dengan team.

c. Energi

Energi fisik juga diperlukan untuk menaikkan resiliensi. energi fisik dapat berupa kebugaran dan kesehatan yang tentunya didapatkan dengan menjaga pola makan dan olahraga dengan teratur. Selain itu tidur yang cukup juga berpengaruh pada kondisi fisik. Maka diperlukan pola hidup yang seimbang antara istirahat, makan, dan olahraga.

d. *Self care*

Meningkatkan rutinitas yang membuat diri menjadi Bahagia. Kunci dari resiliensi adalah bagaimana cara mengatur tantangan harian. Tantangan tersebut tentunya tidak boleh terbawa sampai kehidupan sehari-hari diluar pekerjaan. *Self care* dapat berupa relaksasi, *recovery*, dan mengatur ulang aktifitas kedua aktifitas antara hari tersebut dan keeseokan harinya.

e. Jaringan

Hubungan lingkungan yang memiliki energi positif dapat mengurangi respon yang negative serta meningkatkan suasana hati. Dukungan yang diperoleh dari lingkungan sekitar tempat kerja dan rekan kerja dibutuhkan untuk membantu individu meningkatkan resiliensi.

f. Keaslian

Menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keyakinan dan kekuatan pribadi. Jika individu bekerja pada pekerjaan yang diluar



kekuatannya maka dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan kemampuan dalam bekerja.

g. Dukungan

Interaksi yang dilakukan di dalam organisasi yaitu antar rekan kerja penting untuk mendukung resiliensi. hubungan timbal balik antara rekan kerja seperti membantu tanpa diminta adalah salah satu upaya dalam menciptakan iklim organisasi yang terbuka serta saling membantu.

h. Kekuatan

Ketangguhan team seperti mengetahui berbagai tujuan organisasi juga dapat membantu meningkatkan resiliensi personal. Karena ketika dihadapkan dengan kesulitan maka anggota team akan selaras dan proaktif dalam mengatasi masalah.

i. Banyak akal

Kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh team dengan tugas dan tantangan yang diberikan oleh perusahaan dengan membangun budaya tersebut secara terus menerus juga membantu personal dalam meningkatkan resiliensi. Team mengetahui tugas mana yang harus diprioritaskan dan dapat mengarahkan energi secara kolektif.

j. Ketekunan

Dalam dunia kerja kerap ditemukan kesulitan-kesulitan seperti kehilangan dana atau hibah serta menemukan pelanggan yang tidak

menyukai produk baru yang diluncurkan. Team yang tangguh berkumpul kembali ketika terjadi kemunduran dan menghasilkan solusi bersama. Setiap individu berkontribusi pada energi yang dibutuhkan bukan mengandalkan atasan untuk memotivasi atau memecahkan masalah.

k. Kemampuan

Dalam lanskap yang sering berubah, team perlu untuk memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk terus memberikan saat tujuan bergeser. Tim yang resilien mencari umpan balik tentang kinerja mereka dan membangun apa yang bekerja dengan baik.

l. Koneksi

Sebagian besar komponen team sejauh ini lebih fokus kepada tugas. Aspek koneksi mengeksplorasi kerekatan emosional dalam sebuah team, perasaan diperhatikan dan perasaan dimiliki adalah bagian dari fondasi untuk membangun kepercayaan dan hubungan.

m. persekutuan

saling mendukung dan memotivasi untuk meraih kesuksesan antar rekan kerja. Selama masih memiliki optimisme dan pemikiran yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pribadi dan meningkatkan performa team

## **8. Konsep Resiliensi dalam Islam**

Resiliensi merupakan upaya individu atau kelompok untuk bangkit dan kembali normal dari situasi sulit yang menekan. Dalam ajaran Islam,

Allah S.W.T menekankan kepada hamba-Nya bahwa sesungguhnya Dia tidak akan memberikan kesulitan atau cobaan diluar batas kemampuan hamba-Nya. Artinya, seorang muslim diwajibkan untuk memiliki resiliensi. Islam merupakan agama yang sempurna, berasal dari kata “salam” yang berarti *peace* atau kedamaian. Agama ini merupakan *rahmatan lil ‘alamin* atau rahmat bagi seluruh alam semesta. Resiliensi tidak luput dari bahasan yang ada di dalam al-Quran. Seperti yang tertera pada QS. Al-Baqarah ayat 214:

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخِلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ ۗ مَسَّتْهُمُ  
الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ وَزُلْزِلُوا حَتَّى يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ مَتَى  
نَصُرُ اللَّهُ ۗ أَلَا إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ - ٢١٤

Artinya : “Ataukah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum datang kepadamu (cobaan) seperti (yang dialami) orang-orang terdahulu sebelum kamu. Mereka ditimpa kemelaratan, penderitaan dan diguncang (dengan berbagai cobaan), sehingga Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya berkata, “Kapankah datang pertolongan Allah?” Ingatlah, sesungguhnya pertolongan Allah itu dekat.”

Pada penggalan ayat diatas dikuatkan sebagaimana dijelaskan dalam al-Quran surat Al-Baqarah ayat ke 155-156:

وَلَنبَلِّغَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ  
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ - ١٥٥

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ - ١٥٦

Artinya : *“Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar, (155) (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka berkata “Inna lillahi wa inna ilaihi raji’un” (sesungguhnya kami milik Allah dan kepada-Nyalah kami kembali) (156).”*

Tafsir surat al-Baqarah ayat 155-156 menurut Zamkhsyari (dalam Fathunnisa, 2019) memaknai bahwa orang-orang yang mengucapkan *“inna lillahi wa inna ilaihi raji’un”* ketika ditimpa suatu musibah merupakan bentuk kepasrahan kepada Allah. Adapun orang yang diperintahkan untuk memberikan kabar gembira adalah Rasulullah. Sedangkan yang dimaksud dengan “takut” adalah rasa takut kepada Allah. “lapar” adalah berpuasa di bulan Ramadhan. “kurang harta” adalah berzakat dan sedekah. Yang dimaksud dengan “kekurangan jiwa” ialah sakit. Dan “kekurangan buah-buahan” adalah meninggalkannya anak Nabi Saw juga pernah bersabda *“Barangsiapa mengucapkan kalimat istirja’ ketika ditimpa musibah maka Allah akan mengganti dan memperbaikinya, dan menjadikannya orang yang tinggi derajatnya, saleh, dan yang diridhai”* (HR. Baihaqi).

Wahidah (2018) mengemukakan bahwa Allah S.W.T menganjurkan hamba-Nya untuk bersabar dalam setiap kesulitan atau cobaan yang diberikan. Surga dijanjikan oleh Allah sebagai imbalan bagi hamba-Nya yang mampu mengatasi kesulitan. Seungguhnya pertolongan Allah sangatlah dekat. Tidak ada satupun hamba-Nya yang tidak diberi kesulitan di dunia ini. Dengan diberikan kesulitan atau cobaan menjadi tanda bahwa Allah menyayangi hamba-Nya. Dengan

berserah diri dari apa yang telah dititipkan oleh Allah kepada manusia maka akan menghindarkan diri manusia dari sikap kecewa dan rasa putus asa (Wahidah, 2018).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul & Hasan (2021) mengenai resiliensi di dalam surat Yusuf dalam implementasinya di Indonesia pada masa pandemi menunjukkan hasil diskusi bahwa surat Yusuf mengandung sumber-sumber resiliensi. sumber-sumber resiliensi berupa *I Have*, *I Am*, dan *I Can*. Ketiga sumber berasal dari eksternal (*I Have*) dan internal (*I Can* dan *I Am*). Aspek-aspek resiliensi yang tercermin dalam surat Yusuf antara lain adalah sabar, syukur, tawakal, optimis, inovatif dan solutif, percaya diri, reputasi, empati dan pemaaf, amanah dan profesional, dan doa. Sedangkan tiga faktor utama yang dibangun dalam surat Yusuf antara lain adalah takwa, sabar, dan *ihsan*.

Ayat-ayat diatas dapat dijadikan spirit dan motivasi bagi hamba-Nya yang merasakan kesulitan untuk tetap bertahan dan berusaha keluar dari posisi yang sulit.

## **B. Pemimpin**

### **1. Pengertian Pemimpin**

Pemimpin merujuk kepada individu atau kelompok yang dengan kecakapan-kecakapan pribadinya mampu untuk menggerakkan dan mempengaruhi kelompok bawahannya untuk melakukan tugas dengan maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Morgan (dalam Chaniago, 2017)

memaknai bahwa pemimpin harus memiliki setidaknya tiga peran yang penting yakni :

- a. *Alighting* (menyalakan semangat pekerja untuk tujuan pribadi),
- b. *Aligning* (gabungan tujuan pribadi dan organisasi sehingga semua orang menunjuk ke arah yang sama).
- c. *Allowing* (kebebasan bagi pekerja untuk menantang dan mengubah cara mereka bekerja).

## **2. Fungsi Pemimpin**

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila pemimpinnya memiliki kecakapan. Selain itu bawahan yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan organisasi juga akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin juga diharuskan mampu untuk memilih bawahannya dengan tepat. Menurut Chaniago (2017) fungsi utama pemimpin dalam mengatur organisasi dibagi menjadi empat kategori yaitu:

### a. Fungsi perencanaan

Fungsi perencanaan seorang pemimpin manajemen adalah suatu kegiatan yang menyangkut apa yang akan dilakukannya, skala dan kuantitasnya, serta siapa yang akan melaksanakan dan mengendalikannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

### b. Fungsi pengorganisasian

Berfungsinya organisasi bagi pemimpin sebagai proses pembagian kerja menunjukkan bahwa ada unsur-unsur yang saling berhubungan: kelompok orang dan individu, kerja sama, dan tujuan tertentu yang ditetapkan.

Interaksi terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok.

c. Fungsi kepemimpinan

Penerapan yang sudah disusun oleh pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa kepemimpinan terdiri dari interaksi antara seorang pemimpin dan seorang pengikut dalam situasi tertentu. Kepemimpinan tingkat tinggi dapat digambarkan sebagai serangkaian tindakan yang unik, karena tidak semua orang dapat menirunya. Di antara kedua pandangan ini ada hubungan yang unik dan unik antara pemimpin dan para bawahan.

d. Fungsi pengendalian

Menurut Handoko (dalam Chaniago, 2017) memaknai pengendalian sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi yang telah dilakukan dapat tercapai. Pengendalian berarti juga pemimpin adalah orang pertama yang bertanggung jawab atas keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Chaniago (2017), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam berbagai cara untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan falsafah hidup pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi yakni gaya kepemimpinan otokratik, partifipatif, bebas kendali,

situasional, *supporting*, dan *directing*. Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang mengetahui kelebihan dan kekurangan bawahannya. Sehingga pemimpin dapat dengan tepat menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

### **3. Sifat-sifat Pemimpin**

Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang dapat menunjang kualitas kepemimpinannya. Sifat sifat tersebut menurut Chaniago (2017) yaitu :

- a. Pemimpin harus memiliki misi penting,
- b. Pemimpin harus seorang pemikir besar,
- c. Pemimpin harus memiliki etika yang tinggi,
- d. Pemimpin harus menguasai perubahan,
- e. Pemimpin harus peka,
- f. Pemimpin harus berani mengambil resiko,
- g. Pemimpin adalah seseorang yang mampu mengambil keputusan,
- h. Pemimpin menggunakan kekuasaan dengan bijak,
- i. Pemimpin yang efektif harus berkomunikasi,
- j. Pemimpin adalah pembangun tim,
- k. Pemimpin harus memiliki keberanian,
- l. Pemimpin selalu berdedikasi.

### **4. Pengertian Pemimpin Perempuan (Alpha Female)**

Pada awalnya istilah *alpha* merujuk pada perilaku hewan yang mana pada dunia hewan terdapat pemimpin yang ditakuti dan mendominasi.



Kindlon (dalam Ward, Popson, DiPaolo, 2010) mendefinisikan *alphafemale* sebagai perempuan yang memutuskan untuk menjadi pemimpin. Mereka umumnya berbakat, memiliki motivasi yang tinggi, dan percaya diri. Menurut Ward (dalam Ward, Popson, DiPaolo, 2010) *Alpha female* adalah perempuan yang mengaku sebagai pemimpin, merasakan perasaan superioritas atau dominan terhadap perempuan yang lain, memiliki penganut yang mencari bimbingannya, merasa ekstrovert dalam lingkungan sosial, dan memiliki anggapan bahwa baik laki-laki maupun perempuan adalah sama.

Pada dasarnya laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama untuk menjadi seorang pemimpin. Era globalisasi menjadi era perubahan bahwa perempuan juga mampu untuk memimpin. Pada masyarakat yang masih memegang erat peran gender tradisional, tugas perempuan adalah mengerjakan tugas-tugas domestik. Masyarakat tradisional percaya bahwa sifat feminine dan maskulin merupakan kodrat Tuhan sehingga hal tersebut tidak dapat diubah. Laki-laki erat dengan sifat yang tegas, berani mengambil keputusan, petualang, serta dominan sedangkan perempuan digambarkan dengan sifat yang lemah lembut, penurut, emosional dan lain-lain. Anggapan tersebut tentunya merugikan perempuan. Kegiatan perempuan di ruang publik dibatasi, karena perempuan dianggap terlalu emosional untuk mengambil suatu keputusan dan tidak mampu jika menjalankan peran menjadi pemimpin.

Realita yang terjadi, baik perempuan maupun laki-laki dapat memiliki kedua sifat feminine maupun maskulin. Ciri yang dilekatkan oleh masyarakat tersebut dapat dipertukarkan antara laki-laki maupun perempuan. Ada laki-laki yang mempunyai sifat keibuan, perkasa, lemah lembut, serta cakap dalam mengambil keputusan (Yulianti et al., 2018). Begitupun sebaliknya, ada perempuan yang memiliki sifat pertualang, lemah lembut, empati yang tinggi, serta perkasa. Pemimpin yang baik adalah yang mampu menyeimbangkan antara sifat feminine dan maskulinnya.

Jumlah pemimpin perempuan di arena public hingga saat ini masih sangat rendah (Nurhayati, 2012). Hal tersebut dikarenakan system yang ada di masyarakat telah mengkerdikan keberdayaan perempuan. Permasalahan selanjutnya adalah adanya kebijakan yang dibuat tanpa melihat dari sudut pandang perempuan. Seperti halnya anggapan bahwa perempuan merupakan makhluk yang emosional sehingga tidak tepat apabila menjadi pemimpin atau menduduki top manajer.

## **5. Ciri-ciri Pemimpin Perempuan**

Berikut adalah lima ciri pemimpin perempuan yang dikemukakan oleh Fitriani (dalam Yulianti, Putra, dan Takanjanji, 2018) :

- a. Memiliki kemampuan untuk membujuk

Pemimpin perempuan pada umumnya memiliki sifat persuasive yang lebih tinggi daripada pemimpin laki-laki. Kekuatannya dalam membujuk orang lain untuk mengatakan “ya” lebih tinggi karena ambisinya juga besar.

Dengan sifat maskulinnya seperti ini, tidak serta merta menghilangkan sisi femininnya seperti sifat empatinya yang tidak begitu saja hilang.

b. Mampu untuk membuktikan kritikan yang salah

Pemimpin perempuan cenderung memiliki ego yang lebih rendah daripada pemimpin laki-laki. Oleh karena itu, pemimpin perempuan masih bisa merasakan sakit akibat penolakan maupun kritik. Namun, sifat keberanian, luwes, keramahan, serta empati yang tinggi juga membuatnya untuk cepat pulih dan belajar dari kesalahan yang diperbuat. Sehingga pemimpin perempuan lebih cepat dalam bergerak maju ke arah yang lebih positif.

c. Memiliki semangat kerja tim

Pemimpin perempuan cenderung untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih komprehensif. Pemimpin perempuan juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan, serta tidak segan untuk membantu bawahannya. Meskipun dalam hal ketelitian saat memecahkan masalah, pemimpin perempuan masih perlu untuk belajar kepada pemimpin laki-laki.

d. Pemimpin yang karismatik

Sebagian besar pemimpin perempuan yang hebat memiliki karisma yang kuat, begitupun pemimpin laki-laki. Mereka memiliki sikap persuasive, percaya diri, empati, ambisius dalam menyelesaikan tugas, serta energik.

e. Berani dalam mengambil resiko

Pada dasarnya pemimpin perempuan dinilai berani dalam mengambil resiko, sama seperti pemimpin laki-laki. Pemimpin perempuan memiliki

pemikiran diluar batas-batas yang ditetapkan perusahaan, mereka juga tidak sepenuhnya menerima aturan-aturan perusahaan.

Laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin. Menurut penelitian Yulianti, Putra, dan Takanjanji (2018) faktor yang menghambat kemajuan perempuan adalah budaya. Sejak dahulu laki-laki dan perempuan ditentukan melakukan tugas masing-masing. Tugas yang mereka jalankan juga membutuhkan keahlian yang berbeda. Faktor budaya inilah yang membuat laki-laki maupun perempuan memiliki kemampuan dalam bertindak dan berpikir yang berbeda. Sedangkan dalam lingkungan kerja, kurangnya kebijakan baik oleh perusahaan ataupun organisasi dalam mendukung tugas-tugas perempuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga juga dapat menghambat karir perempuan. Baik perusahaan maupun pemerintah hendaknya menerapkan peraturan yang lebih humanis baik kepada laki-laki maupun perempuan. Seperti mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, penerapan lingkungan kerja yang *women friendly* juga diupayakan untuk mendukung perempuan untuk memiliki kesempatan pengembangan karir yang sama seperti laki-laki sehingga perempuan dapat menduduki posisi puncak.

## **6. Konsep Pemimpin Perempuan (Alpha Female) dalam Islam**

Pandangan beberapa penganut Islam yang kaku menganggap yang paling cocok menjadi pemimpin adalah laki-laki, berlandaskan dengan penciptaan awal Adam dan Hawa. Adam diciptakan lebih dulu daripada

Hawa dan seperti yang dikisahkan bahwa Hawa terbuat dari tulang rusuk yang sifatnya mudah bengkok. Hal itu menjadi pedoman bahwa laki-laki lebih superior sehingga cocok untuk menjadi pemimpin. Pemaknaan secara tekstual seperti ini membuat penafisan yang bias gender (Baidowi, 2005). Islam adalah agama yang sama sekali tidak setuju mengenai mengistimewakan satu atas yang lain termasuk jenis kelamin. Allah memandang sama antara laki-laki dan perempuan. Seperti yang disebutkan dalam surat Al-Ahzab ayat 35, yang membedakan antara laki-laki dan perempuan adalah tingkat pengabdian (ketaqwaannya).

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْفَانِينَ وَالْفَانِينَ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا - ٣٥

Artinya : “Sungguh, laki-laki dan perempuan muslim, laki-laki dan perempuan mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.”

Dalam tafsir al-Azhar (Hidayati, 2018) Menjelaskan bahwa Allah Swt memberikan pengampunan untuk segala kesalahan yang sudah terlanjur, karena manusia tidak luput dari khilaf, serta memberikan pahala

yang besar kepada orang-orang (baik laki-laki maupun perempuan) yang tunduk kepada Allah dan Rasulnya, melaksanakan perintah, tidak melepaskan diri dan membantah perintah Allah, berkata jujur, sabar ketika mendapat cobaan, serta menyadari bahwa tidak ada kuasa untuk mengubah ketetapan Allah, orang-orang yang khusyuk serta rendah hati, gemar sedekah, puasa karena dengan puasa dapat menurunkan syahwat, dan selalu ingat kepada Allah karena dengan mengingat Allah menjadikan manusia dapat kuat dalam mengendalikan diri.

Dalam hadits lain disebutkan bahwa Rasulullah pernah bersabda *“Tidak akan Bahagia suatu kaum yang menyerahkan urusannya kepada perempuan”* (HR. Bukhari). Maksud dengan hadits ini menurut al-Syawkani (Agesna, 2018) adalah berlaku untuk perempuan yang tidak memiliki kompetensi dalam kepemimpinan

Surat Al-Ahzab ayat 35 jelas menggambarkan bahwa tidak adanya diskriminasi di dalam ajaran Islam. Ganjaran yang diperoleh laki-laki dan perempuan adalah sama sesuai dengan apa yang telah diperbuat oleh masing-masing. Pemimpin perempuan dalam Islam adalah bahasan yang masih banyak menuai pro dan kontra. Sebagian ulama memperbolehkan perempuan menjadi pemimpin, namun sebagian besar lain masih ada yang melarang. Larangan tersebut menurut Agesna (2018) dapat disebabkan baik oleh faktor perbedaan penafsiran maupun budaya patriarki yang masih mengakar kuat di masyarakat.

Dalam QS. al-An'am ayat 165 juga disebutkan mengenai persamaan tugas antara laki-laki dan perempuan dalam mengurus bumi yakni sebagai berikut :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ

لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ - ١٦٥

Artinya : “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”

Quraish Shihab (dalam Lutfi, 2017) menjelaskan bahwa kata *khala'if* merupakan bentuk jamak dari kata *khalifah*. Kata yang diambil dari kata *khalf* yang pada mulanya memiliki arti belakang. Kata *khalifah* seringkali diartikan dengan “yang menggantikan” atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya.

Kisah Adam dan Hawa yang sering digunakan sebagai legitimasi bahwa perempuan (Hawa) adalah tercipta dari tulang rusuk Adam. Seperti sifat tulang rusuk yang mudah patah dan bengkok maka perempuan wajib hukumnya untuk dibimbing sehingga tidak cocok untuk menjadi pemimpin. Pengertian teks agama secara tekstual tersebut tentunya memunculkan stereotip kepada perempuan dan menomorduakan perempuan sebagai makhluk Tuhan. Sementara Wadud (1999) dalam bukunya yang berjudul “Quran and Women” memaknai awal mula penciptaan laki-laki dan

perempuan dalam penciptaan awal mula antara laki-laki dan perempuan adalah sama meskipun terdapat perlakuan yang berbeda di dalam Al Quran. Wadud (1992) memaknai kata *ayat*, *min*, *nafs*, dan *zawj* berbeda dengan penafsir sebelumnya. Sehingga tafsir tersebut lebih ramah terhadap perempuan.

Ayat-ayat yang dipaparkan tersebut menjelaskan tugas manusia selain menjadi hamba Allah adalah sebagai hamba yang memiliki kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan sebagai makhluk Allah. Manusia ditugaskan sebagai khalifah di muka bumi. Pada ayat diatas tidak menunjukkan jenis kelamin tertentu. Artinya laki-laki dan perempuan memiliki fungsi yang sama dan mempertanggung jawabkan kekhalifahannya di muka bumi.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Kerangka Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif menurut Creswell (2019), Peneliti kualitatif menguji teori, merinci hipotesis spesifik, dan kemudian mengumpulkan data untuk mendukung atau menyangkal hipotesis tersebut. Strategi eksperimental digunakan untuk menilai perilaku sebelum dan sesudah eksperimen. Data dikumpulkan menggunakan alat khusus yang dirancang untuk mengukur perilaku, dan informasi dianalisis menggunakan prosedur statistik dan pengujian hipotesis. Menurut (Helaluddin, 2018) Penelitian kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan sebuah fenomena dan mengungkap fenomena yang ada serta memahami makna dibalik fenomena yang terjadi.

Peneliti memilih untuk menggunakan metode penelitian kualitatif dikarenakan selaras dengan yang diungkapkan oleh Helaluddin (2018), yang menyebut bahwa penelitian kualitatif atau penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan fenomena dengan karakter yang berbeda, yang mengelilingi di sekitarnya. Selain itu, Bogdam dan Taylor (dalam Prastowo, 2012) juga menyebutkan bahwa tujuan dari penelitian kualitatif adalah sebagai: (a) Sarana untuk memahami permasalahan yang diteliti dengan memfokuskan pada keadaan informan secara utuh, (b) Dengan metode ini, peneliti dapat memahami bagaimana cara pandang dari informan tentang

ungkapan sudut pandangnya terhadap suatu masalah, (c) digunakan untuk menyusun konsep yang hakiki tentang pemaknaan informan terhadap suatu masalah.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Menurut Creswell (2019) pendekatan fenomenologis adalah proyek penelitian berdasarkan filosofi dan psikologi, dimana seorang peneliti menggambarkan pengalaman hidup seseorang dalam kaitannya dengan fenomena tertentu yang dijelaskan oleh informan. Selain itu penelitian fenomenologi, peneliti harus mampu mengurung teori dan keyakinan yang ada di dalam diri saat melakukan penelitian sehingga hasil penelitian dapat objektif sesuai dengan apa yang dirasakan oleh informan (Kahija, 2017) Uraian ini diakhiri dengan intisari pengalaman beberapa orang yang pernah mengalami fenomena ini. pendekatan ini memiliki dasar filosofis yang kuat dan melibatkan wawancara. Menurut Ortamlarında (2015) Penelitian ini menyorot pada kondisi mengapa seseorang menafsirkan hidup mereka berdasarkan perspektif tersebut. Penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi ini dimaksudkan untuk memahami dan menggambarkan fenomena tertentu yang spesifik untuk mendapatkan sifat pengalaman hidup informan pada sebuah fenomena.

## **B. Sumber Data**

Penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan upaya-upaya untuk memahami informan. Yang menjadi pokok tujuannya adalah memahami mengenai fenomena sosial berdasar dengan apa yang terbentuk dalam

makna atau pemahaman dari informannya sendiri Subadi (2006) Dalam penelitian, perlu adanya pembatasan masalah. Menurut (Suliyanto, 2017) Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat mengarahkan ke dalam inti permasalahan yang akan dibahas sehingga hasil dari penelitian menjadi fokus dan tajam.

Adapun batasan dalam penelitian “*Alpha Female: Dinamika Resiliensi Pemimpin Perempuan di Tempat Kerja*” adalah mengenai analisis resiliensi pemimpin perempuan di PT Roman Ceramic International dan PT Anugerah Kubah Indonesia. Guna mencapai tujuan penelitian, maka peneliti menyusun pertanyaan berdasarkan atas teori dari Oshihoh, Kaneko, Nagamine, Nakakaya (2003) yang membahas mengenai aspek resiliensi. Selain itu, penyusunan pertanyaan juga didasarkan atas teori dari Herman, Stewart, Gradanos, Berger, Jackson, Yuen (2011) mengenai faktor-faktor resiliensi.

Informan atau narasumber dalam penelitian ini ialah seseorang yang memberikan informasi terkait dengan fenomena yang dialami sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian. Adapun pengertian dari pemimpin adalah individu atau kelompok yang dengan kecakapan-kecakapan pribadinya mampu untuk menggerakkan dan mempengaruhi kelompok bawahannya untuk melakukan tugas dengan maksimal sesuai dengan tujuan organisasi (Chaniago, 2017). Sedangkan yang dimaksudkan dengan pemimpin perempuan adalah seorang perempuan yang dengan kemampuannya dapat mempengaruhi bawahannya untuk bergerak

melakukan tugas sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Kriteria informan dalam penelitian ini adalah pemimpin perempuan yang memimpin dalam sektor industry dan perempuan yang memiliki perusahaan (*owner*) yang pernah mengalami keterpurukan saat menjadi pemimpin. Kriteria lainnya adalah pemimpin perempuan yang berada pada usia 38 sampai 46 tahun. Lokasi penelitian ini adalah di PT Roman Ceramic International dan PT Anugerah Kubah Indonesia. Pemilihan informan berdasarkan Teknik *purposive sampling* sebagaimana disebutkan (dalam Raco, 2010) yaitu pemilihan informan, setting kejadian, maupun kelompok disesuaikan dengan tujuan penelitian. Variasi informan dimaksudkan agar informasi yang diperoleh saling melengkapi satu sama lain.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Subadi (2006) dalam penelitian kualitatif terdapat macam-macam metode dalam pengumpulan data. Diantaranya adalah metode wawancara mendalam, metode observasi, dan dokumentasi. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Metode wawancara semi terstruktur**

Metode wawancara digunakan sebagai metode yang utama dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan (a) melalui wawancara peneliti dapat menggali informasi yang tidak hanya tampak namun juga informasi yang tersembunyi dalam diri informan, (b) hal yang ditanyakan oleh peneliti dapat mengenai hal yang bersifat lampau, masa sekarang dan juga masa yang akan datang (Subadi, 2006). Wawancara

semi terstruktur adalah wawancara yang lebih terbuka sehingga dapat menyingkap mengenai pengalaman informan dan fenomena yang terjadi.

## 2. Observasi

Observasi adalah kegiatan mencatat dan merekam interaksi dengan informan dengan teliti mengenai tema dan permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Menurut Nugrahani (2014) Observasi merupakan hal yang penting dalam penelitian kualitatif, dikarenakan metode ini dapat membantu peneliti untuk menganalisis dan melakukan pencatatan dengan sistematis tentang perilaku informan atau kelompok secara langsung sehingga dapat memperoleh gambaran yang luas mengenai masalah yang diteliti.

## 3. Dokumen

Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa agenda pekerjaan, catatan tugas, surat tugas dan lain-lain yang dimiliki oleh Ketua Pengadilan Negeri Kota Kediri, Section Head PT. Roman Ceramic International, maupun *Owner* dari PT. Anugerah Kubah Indonesia.

## **D. Analisis Data**

Miles (2014) mengemukakan suatu kegiatan atau proses untuk menganalisis data penelitian yang terdapat tiga proses yang saling berkaitan hingga penelitian selesai. Dalam analisis data penelitian kualitatif terdapat tiga alur atau proses, yakni sebagai berikut:

### 1. Reduksi data

Pengambilan data dimulai pada subjek 1 pada tanggal 2 Januari 2022 disusul dengan informan subjek 1 yang dilakukan pada tanggal 9 Januari 2022. Selanjutnya, pengambilan data dilakukan pada tanggal 22 Januari dan 26 Januari 2022 dengan mewawancarai subjek 2 dan informan subjek 2.

Setelah dilakukan pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi peneliti melakukan transkrip wawancara subjek dan informan penelitian. Transkrip wawancara dilakukan dengan menuliskan seluruh percakapan penelitian yang direkam melalui *recorder*.

Langkah selanjutnya yaitu reduksi data atau memilih data yang sesuai dengan kemungkinan-kemungkinan adanya penarikan kesimpulan yang telah dicocokkan dengan teori yang menjadi acuan penelitian. Reduksi data dalam penelitian ini membutuhkan waktu kurang lebih satu minggu untuk satu subjek dan satu informan.

### 2. Penyajian data

Data yang memiliki kemungkinan-kemungkinan memiliki kecocokan dengan teori dan kemungkinan-kemungkinan adanya penarikan kesimpulan disajikan menjadi satu dalam bentuk teks naratif untuk dipersiapkan ke tahap selanjutnya yaitu proses penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

### 3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menganalisa seluruh kode-kode yang sejenis dengan *axial coding* dan *selective coding* sedangkan verifikasi data penelitian dilakukan dengan mencocokkan informasi yang diperoleh dari subjek dengan informasi yang diberikan oleh informan. Selain itu verifikasi data dalam penelitian ini juga dilakukan dengan mencocokkan dengan dokumen maupun arsip perusahaan atau instansi terkait. Data-data yang cocok dan mencapai titik jenuh kemudian disimpulkan. Penarikan kesimpulan dan penyusunan pembahasan dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 hingga 28 Februari 2022.

#### **E. Keabsahan Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan derajat kepercayaan. Menurut Subadi (2006) Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan derajat kepercayaan dengan memanfaatkan sesuatu yang ada di luar data sebagai pembanding terhadap data yang bersangkutan. Dalam triangulasi, dilakukan pemeriksaan data dari subjek dan dicocokkan dengan informasi yang diperoleh dari informan. Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yaitu sebagai berikut:

##### **1. Triangulasi sumber**

Triangulasi sumber merupakan triangulasi yang dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan dari berbagai sumber yang tersedia, karena data yang memiliki jenis yang sama akan lebih tinggi tingkat kebenarannya apabila digali melalui sumber yang berbeda. Pada subjek

1 dilakukan triangulasi sumber dengan mencocokkan data yang diberikan oleh subjek dengan informasi dari informan dan dokumen berupa CV subjek. Subjek 2 dilakukan dengan mencocokkan data wawancara dari subjek 2 dengan informan dan dokumen pegawai serta CV subjek. Sedangkan subjek3 dilakukan triangulasi sumber dengan mencocokkan data wawancara subjek 1 dengan informan serta profil perusahaan.



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. PT. Roman Ceramic International**

Roman merupakan salah satu perusahaan keramik di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1970. Berlokasi di Jalan Gempol Mojokerto Kawasan Ngoro Industri Persada Kabupaten Mojokerto. Memiliki jumlah karyawan total sebanyak 1043.

Pada awalnya, Roman telah memproduksi keramik dinding di wilayah Tulungagung, Jawa Timur. Selanjutnya pada tahun 1990 mendirikan pabrik kedua yang diberi nama PT. Satyaraya Keramindoindah yang berlokasi di Tangerang, Banten. Semakin banyaknya peminat dan kebutuhan pasar baik di dalam dan luar negeri, Roman kembali membangun pabrik barunya di Jawa Timur kemudian diberi nama PT. Roman Ceramic International. Dengan teknologi canggih yang dimiliki, pabrik ini dijuluki sebagai pabrik keramik terbaik di Indonesia maupun di wilayah Asia.

Karyawan dalam perusahaan ini didominasi oleh pekerja laki-laki. Pada bagian *section head*, terhitung sejak bulan November tahun 2021 jumlah total *section head* di PT. Roman Ceramic International

berjumlah 32 karyawan dengan rincian 30 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan dua lainnya adalah perempuan. *Section head* perempuan

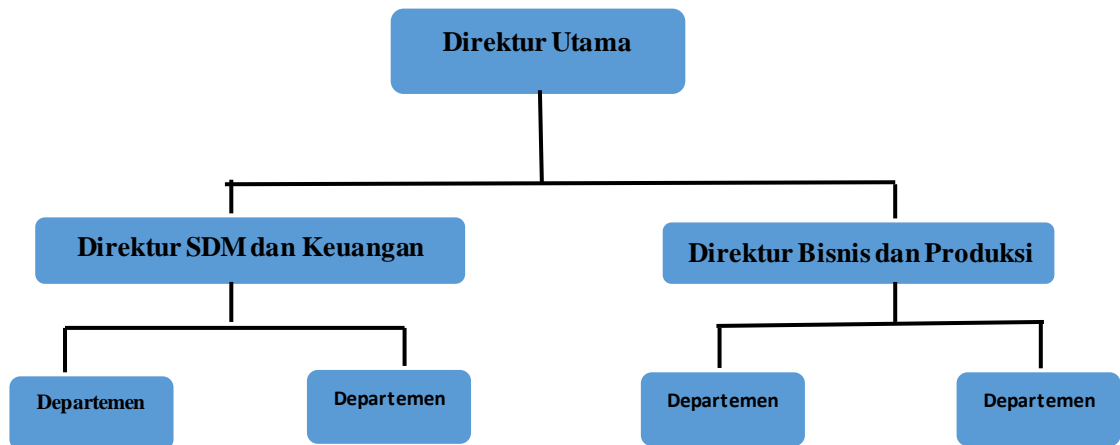
ini bertanggung jawab pada bagian *Human Resource General Affairs* (HRGA) dan laboratorium.

## **2. PT. Anugerah Kubah Indonesia**

PT. Anugerah Kubah Indonesia atau lebih dikenal dengan Qoobah merupakan perusahaan manufaktur yang membuat kubah masjid dan berlokasi di Jalan Pramuka nomor 157 Desa Purwokerto, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri. Berdiri sejak tahun 2016 dengan nama perusahaan CV. Indo Karya Anugerah yang pada tahun 2017 berubah menjadi PT. Anugerah Kubah Indonesia. Sejak beralih dari CV. menjadi PT., perusahaan ini semakin berkembang hingga memasarkan produknya ke seluruh Indonesia.

Jumlah total karyawan yang dimiliki oleh Perusahaan Qoobah sebanyak 127 dengan rincian 30 karyawan yang bertempat di kantor perusahaan dan 97 karyawan yang bekerja di bagian produksi. Jumlah karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia sebanyak tujuh karyawan.

PT. Anugerah Kubah Indonesia dipimpin oleh seorang direktur utama yang dibantu dengan dua direktur bagian yakni Direktur bagian SDM dan Keuangan serta Direktur bagian Bisnis dan Produksi. Masing-masing direktur membawahi divisi-divisi. Seperti gambar 3 berikut :



**Gambar 4.3 Struktur organisasi PT. Anugerah Kubah Indonesia**

### 3. *Curriculum Vitae* (CV) Subjek Penelitian

#### a. Subjek 1

Nama : WRD  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Tempat Tanggal Lahir : Pasuruan, 09 September 1983  
 Usia : 38 tahun  
 Alamat : Mojokerto  
 Jabatan : Section Head HRGA  
 Lama menjadi pemimpin : 10 tahun  
 Informan (*Significant Other*) : Pasangan

#### b. Subjek 2

Nama : RR  
 Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Kediri, 1980  
 Usia : 42 tahun  
 Alamat : Kediri  
 Jabatan : Owner  
 Lama menjadi pemimpin : 2 tahun  
 Informan (*Significant other*) : Ketua R&D

## B. Temuan Penelitian

### Subjek 1

#### 1. Latar Belakang Kehidupan

Subjek 1 berinisial WRD merupakan seorang pemimpin perempuan berusia 38 tahun yang menjabat sebagai *Section head* divisi HRGA di PT. Roman Ceramic International, Gempol, Mojokerto. Subjek telah bekerja di perusahaan Roman sejak tahun 2007. Namun, pengalamannya untuk menjadi *leader* dimulai pada tahun 2012. Terhitung sejak tahun 2012 hingga saat ini, subjek telah menjadi pemimpin pada bagian HRGA selama 10 tahun . Seperti yang diungkapkan subjek dalam wawancara berikut : (W.S1.23, W.S1.06)

“*Aku 2010 di HRD. 2012 kayae dek.*”  
 (W.S1.23)

“*Empat belas tahun, dari tahun 2007 sampe sekarang*” (W.S1.06)

Saat pertama kali bekerja di PT. Roman Ceramic pada tahun 2007, subjek 1 bekerja sebagai staf pada bagian *purchasing* hingga tahun 2009. Pada tahun 2010 hingga tahun 2012 subjek mulai menjabat sebagai supervisor dan memiliki anggota. Supervisor di PT. Roman

Ceramic International setara dengan jabatan staf senior. Kemudian pada tahun 2012 subjek diangkat menjadi *section head* dengan jumlah anggota tim sebanyak tiga karyawan.

Sejak kecil subjek 1 tinggal dengan orang tuanya di Pasuruan kemudian pindah ke Mojokerto. Namun sejak tahun 2020 subjek memutuskan untuk tinggal sendiri. WRD adalah anak ke dua dari empat bersaudara dan satu-satunya anak perempuan di keluarganya. Seperti yang diungkapkan dalam wawancara (W.S1.80, W.IW1.16, W.IW1.17, W.IW1.18)

*“Empat. Mas, aku, dan aku punya dua adek”* (W.S1.80)

*“Empat sepertinya heheheheh”*  
(W.IW1.16)

*“Ngekos”* (W.IW1.17)

*“Ya dengan orang tua”* (W.IW1.18)

## 2. Komponen Resiliensi

### a. Keseimbangan batin

Subjek 1 memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan di kantor dan kehidupan pribadinya. Hal tersebut subjek lakukan untuk menjaga profesionalitasnya, karena subjek sengaja membatasi diri untuk berinteraksi secara personal kepada rekan kerjanya. (W.S1.32, W.S1.55)

*“.. Maksudnya yoo memang aku dari awal itu aku datang untuk kerja selesai kerja aku pulang.”* (W.S1.32)

*“Karena kita kan juga harus professional ya. Ada masalah diluar pekerjaan ya kita*

*kita memahami masalah kita itu diluar.  
Kalo ada masalah di pekerjaan yaa kita  
taruh masalah itu di pekerjaan.”  
(W.S1.55)*

Dengan memiliki keseimbangan batin untuk menyalurkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, kehidupan pribadi subjek 1 jarang terpengaruh buruk oleh pekerjaannya

b. Kemandirian

Subjek WRD memiliki kemandirian yang baik. Subjek 1 memahami kelebihan dan kekurangan di dalam dirinya. Dengan mengetahui kekurangannya subjek 1 menjadi lebih semangat untuk memperbaiki diri untuk berkembang untuk menjadi yang lebih baik. Ketika dihadapkan pada permasalahan dengan timnya, subjek tidak fokus pada permasalahan yang telah dibuat. Namun, subjek fokus pada bagaimana pemecahan masalah yang akan dilakukan bersama. Ketika subjek 1 melakukan kesalahan, subjek 1 tidak merasa keberatan untuk meminta maaf terlebih dahulu meskipun kepada bawahannya. (W.S1.22, W.S1.3, W.S1.37, W.S1.38, W.S1.90)

*“Pastinya kalau itu kesalahanku. Aku  
akan minta maaf terlebih dahulu”  
(W.S1.22)*

*“Aku dari dulu itu selalu berusaha  
melakukan yang terbaik. Dan tidak  
berekspektasi lebih. Nggak tau ya,  
mungkin kalo orang pingin e nduwe cita-  
cita. Yawis lak aku do the best aja.”  
(W.S1.36)*

Sejak kecil, subjek 1 bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuat. Ketika subjek memecahkan kaca milik ibunya. Subjek bersikeras

untuk mengganti kaca tersebut dengan uang tabungan miliknya. Selain itu apabila ada orang lain yang membutuhkan sosok pemimpin, dan orang lain mempercayakannya pada subjek. Subjek 1 siap menjadi pemimpin karena mengetahui potensi yang dimiliki. (W.S1.37, W.S1.38, W.S1.90)

*“.. kalo ada satu team yang butuh dipimpin ya aku siap mimpin”* (W.S1.37)

*“Iya aku ready, ready.”* (W.S1.38)

*“Iya.. iya.. heeh.. yang sesuai dengan diriku sendiri. Dan aku sangat bertanggung jawab atas diriku sendiri.”* (W.S1.90)

c. Ketekunan

Subjek 1 memiliki kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Baik kesulitan yang ada dalam dirinya maupun kesulitan berhubungan dengan orang lain. Ketika dihadapkan dengan atasan yang tiba-tiba memarahinya tanpa sebab, subjek berusaha untuk memahami atasannya dan berusaha komunikatif. Subjek 1 adalah tipe individu yang *to the point* namun apabila menghadapi situasi yang menekan, subjek berusaha untuk *handle* situasi. (W.S1.25, W.IW1.06)

*“Intinya kita harus bisa handle ya... sebenere tipe orang yang to the point. Tapi kalau harus ada di situasi seperti itu ya aku harus handle”* (W.S1.25)

*“iya dia langsung to the point.”* (W.IW1.06)

Kegigihan lain yang dilakukan oleh subjek 1 adalah ketika dihadapkan dengan tantangan baru. Subjek 1 selalu mencoba



terlebih dahulu dan tidak menolaknya. Karena subjek tidak ingin membatasi kemampuan yang dimiliki. (W.S1.27)

*“..intine aku tidak mau dikalahkan pada keadaan yang sebenarnya bisa aku hadapi. Aku tidak ingin membatasi diriku atau membatasi kemampuanku.”*  
(W.S1.27)

d. Kesendirian eksistensial

Sejak kecil, kehidupan subjek 1 dikontrol oleh orang tuanya. subjek di didik untuk menjadi guru, namun subjek mengetahui potensi dan keinginannya bahwa subjek 1 tidak cocok untuk menjadi guru. Dengan mengetahui potensi yang ada di dalam diri, subjek lebih mudah untuk berkembang hingga sekarang. Subjek subjek memiliki kesadaran bahwa jalan hidup yang dimiliki unik. (W.S1.29)

*“Enggak. Aku sebenere sama orang tua ku di create untu jadi guru tapi aku kan nggak pernah mau..”* (W.S1.29)

Selain menyadari bahwa dalam diri subjek 1 memiliki jalan hidup yang unik serta potensi yang dimiliki. subjek juga menyadari bahwa orang lain memiliki hal yang sama, sehingga ketika dihadapkan dengan rekan-rekan kerjanya yang berasal dari berbagai macam latar belakang, subjek mencoba untuk memahami keunikan setiap karyawan. Dengan mengetahui perbedaan dalam tim nya, subjek mencoba untuk merangkul sehingga akan memperkuat tim yang subjek pimpin. Subjek 1 juga menganggap bahwa lingkungan pekerjaan adalah rumah kedua baginya. (W.S1.47)

*“..kalo aku ya pekerjaan itu ya rumah keduaku, kalo rumah pertama kan keluarga.. Jadi gimana caranya kita merangkul team dari pendidikan yang berbeda” (W.S1.47)*

### **3. Faktor-faktor Resiliensi**

#### **a. Faktor personal**

Subjek 1 memiliki penilaian (interpretasi) positif pada tantangan baru yang dialami. Ketika subjek diberi tugas baru, subjek harus menghadapi dan menikmati tantangan baru tersebut (faktor protektif). (W.S1.26)

*“Berpikir positif juga, istilaha ya dinikmati aja semisal itu harus dihadapi. Yaudah ayok gitu, jadi aku istilaha opoyo menerima tantangan itu.” (W.S1.26)*

Subjek 1 memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan professional meskipun subjek bekerja pada lingkungan kerja yang di dominasi oleh laki-laki (faktor protektif). Prinsip subjek 1 adalah saling menghormati baik kepada karyawan laki-laki maupun perempuan (W.S1.57, W.IW1.32)

*“..enggak sih. Biasa aja. Sejauh mereka bisa menghormati aku sebagai perempuan ya nggak ada masalah.” (W.S1.57)*

*“Dia professional, meskipun dia cewek kalau di pabrik dia berani.” (W.IW1.32)*

Subjek 1 juga memiliki efikasi diri yang tinggi. Seperti ketika dihadapkan pada kegagalan. Kegagalan tersebut justru subjek jadikan motivasi untuk terus belajar menjadi lebih baik. Ketika

subjek berlarut-larut dalam kesulitan dalam menghadapi tantangan baru, akan membuat subjek semakin menderita. (W.S1.58, W.S1.89)

*“Tapi itu justru menjadi motivasi aku untuk bisa menjadi lebih baik. Belajar pastinya.”* (W.S1.58)

*“Tapi its oke lahh..mau gimana lagi, kalo misal tak pikir terus dan semakin membuatku menderita,”* (W.S1.89)

b. Faktor biologis

Subjek 1 menjaga tubuhnya dengan melakukan olahraga (faktor protektif). Selain itu, subjek 1 menjadikan olahraga sebagai media pelepasan *stress*. Subjek meyakini bahwa ketika fisiknya sehat maka mentalnya juga ikut sehat. Olahraga digunakan subjek untuk mengeluarkan energi negative, terutama energi negatif ketika subjek 1 berada di lingkungan pekerjaan. Namun selama pandemi, kegiatan olahraga rutin di kantor dihapus. (W.S1.65, W.S1.66, W.IW1.11, W.S1.67)

*“Penting yo. Tapi nggak tau selama pandemic ini dihapus, padahal harus tetep dijalankan.”* (W.S1.65)

*“..aku seneng olahraga terus yang kedua itu jadi momen untuk meredakan stress gitu.”* (W.S1.66)

*“Akhir-akhir ini agak berkurang..”* (W.IW1.11)

*“.. karena kalo badannya sehat.. fisiknya sehat.. kan mentalnya juga ikut sehat.. mengeluarkan energi negative”* (W.S1.67)

Meskipun kegiatan olahraga rutin di kantor dihapus, subjek 1 selalu menyempatkan untuk melakukan olahraga mandiri di rumah. Olahraga yang dilakukan meliputi *cardio* seperti jogging, senam, dan *stretching*. (W.S1.68, W.IW1.12, W.IW1.15)

*“Cardio ringan-ringan, kalo sempat yaa jogging pagi..”* (W.S1.68)

*“biasanya dia juga senam”* (W.IW1.12)

*“...Kalau sekarang ya stretching kadang ya jogging.”* (W.IW1.15)

Subyek 1 melakukan olahraga setidaknya seminggu sekali dan lebih tepatnya tiga kali dalam seminggu. Waktu pelaksanaan subjek 1 melakukan olahraga adalah pagi saat subuh sebelum kerja dan sepulang kerja. subjek melakukan olahraga setidaknya 10 hingga 15 menit. (W.S1.69, W.IW1.14, W.S1.70, W.S1.71, W.IW1.13)

*“Seminggu tiga kali..”* (W.S1.69)

*“Paling tidak seminggu sekali.”*  
(W.IW1.14)

*“Kalo hari kerja kan itu pagi. Subuh.”*  
(W.S1.70)

*“..cardio sing ringan.. ya sore pulang kerja. Paling ya 10-15 menitan.”*  
(W.S1.71)

*“Yaa sore begini, pulang kerja. Sama aku”* (W.IW1.13)

### c. Faktor lingkungan

Subjek 1 tidak memiliki sumber tekanan yang serius di luar pekerjaan karena subjek telah terbiasa merasakan kesulitan-

kesulitan di dalam pekerjaan ketika menjadi pemimpin tim. Pekerjaan subjek 1 sebagai HRD dianggap sulit dan menantang karena pekerjaan yang tidak dapat diprediksi. Selama bekerja sebagai pemimpin perempuan, subjek mengaku pernah diremehkan kemampuannya oleh beberapa rekan kerja. Seperti menjadikan subjek pancingan untuk negosiasi dengan perusahaan lain. Subjek 1 sangat merasakan hal tersebut, di dalam perusahaannya subjek merasa perempuan memiliki dua kesempatan untuk naik ke posisi puncak yakni dengan memaksimalkan kemampuannya atau dengan memanfaatkan bahwa perempuan adalah makhluk visual. Untuk kenyamanan lingkungan kerja, subjek memberikan penilaian lima dari sepuluh. Menurut subjek lingkungan kerjanya masih tergolong nyaman. Hal tersebut disampaikan dalam wawancara penelitian. (W.S1.19, W.S1.20, W.S1.44, W.S1.45, W.S1.46, W.S1.49, W.S1.62, W.S1.63)

*“Mungkin karena aku sudah terbiasa berat di pekerjaan ketika aku berada di luar pekerjaan jadine yaa..”* (W.S1.19)

*“unpredictable di pekerjaan itu, apalagi di HRD.”* (W.S1.20)

*“Mmm.. karena aku perempuan ya..”* (W.S1.44)

*“Kalo aku pribadi aku merasa banget ya”* (W.S1.45)

*“Ada sih satu dua orang yang skeptis“* (W.S1.46)

*“Jadi sebenarnya untuk mencapai posisi. Jadi kita perempuan itu punya dua kesempatan”*  
(W.S1.49)

*“Nyaman-nyaman ae siihhh..”* (W.S1.62)

*“Nggg... lima”* (W.S1.63)

Karena pekerjaan subjek 1 adalah sebagai HRD yang salah satu tugasnya merekrut karyawan. Maka orang di sekitar lingkungan seperti tetangga atau kenalan sering memanfaatkan posisi subjek untuk melakukan nepotisme (faktor resiko). Hal tersebut membuat subjek terganggu dan menutupi identitas dirinya selama perjalanan bekerja. Hal tersebut diungkapkan dalam wawancaranya berikut ini : (W.S1.39, W.S1.40,W.S1.41)

*“Contohnya, titip lamaran. Njaluk dilebokno. Terus titipnya nggak tanggung-tanggung”*  
(W.S1.39)

*“Mengganggu sekali makanya aku tidak pernah menunjukkan aku siapa aku bekerja dimana”*  
(W.S1.40)

*“..annoying sih. ..Guanggu banget dan aku ..”*  
(W.S1.41)

Menurut wawancara yang dilakukan dengan subjek 1, subjek merasa hubungan dengan rekan kerjanya dekat namun tidak secara personal non pekerjaan. Hubungan antar rekan kerjanya baik selama menjalankan tugas-tugas perusahaan. Subjek 1 juga berusaha untuk profesional selama masalah dapat diselesaikan bersama dengan baik. Namun, hubungan subjek dengan manajernya agak rumit akan tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan baik. (W.S1.42, W.S1.43, W.S1.59, W.S1.60, W.S1.61, W.S1.64, W.IW1.26)

*“Nggak papa sih aku diremekkan sama orang.”*  
(W.S1.42)

*“Pernah, aku diremehkan itu jadi motivasi malahan.” (W.S1.43)*

*“hubungan antara rekan kerja. Baik, positif-positif aja.” (W.S1.59)*

*“..aku tidak punya masalah sejauh masalah itu bisa diselesaikan dengan baik.” (W.S1.60)*

*“..rodok rumit sih.. kesini-kesini ternyata tujuannya diluar apa yang aku bayangkan. Tapi sejauh ini bisa diatasi.” (W.S1.61)*

*“..tapi pekerjaannya yang penting selesai dulu” (W.S1.64)*

*“..karena mungkin dia itu terlalu kuat prinsipnya dalam pekerjaan akhirnya dalam pekerjaan bukan yang akrab banget. Karena segan.” (W.IW1.26)*

Sedangkan menurut wawancara, hubungan subjek 1 dengan keluarganya kurang dekat. Kurang dekatnya hubungan psikologis dengan keluarga dirasakan subjek sejak kecil. Hal ini dikarenakan orang tua mendidik subjek dengan tidak memperhatikan potensi yang dimiliki oleh subjek (faktor resiko). Selain itu, subjek 1 juga diremehkan kemampuannya sebagai pemimpin oleh keluarganya. Hal ini ditandai dengan pengabaian terhadap subjek ketika ada diskusi di lingkup keluarga inti. subjek sering dituntut dan tidak diberikan kebebasan berekspresi sejak kecil. Karena pekerjaannya menjanjikan, Subjek 1 juga sering dibebani finansial yang lebih oleh keluarganya. (W.S1.73, W.S1.75, W.S1.77, W.S1.78, W.S1.86, W.S1.88, W.IW1.22, W.IW1.23, W.IW1.29, W.IW1.30)

*“Dimanfaatkan secara finansial. Kalo diremehkan.. yaaa.. mereka nggak percaya kalo aku mampu” (W.S1.73)*

*“..keluargaku sendiri yang meragukan kemampuanku.. keluargaku sendiri.. bukan perusahaan” (W.S1.75)*

*“Aku nggak terbuka.” (W.S1.77)*

*“Yooo.. istilaha aku dalam diskusi-diskusi tidak dilibatkan.” (W.S1.78)*

*“Aku dari dulu itu nggak dekat dengan keluarga.. eee.. terutama ortuku” (W.S1.86)*

*“..dari dulu aku tidak nyaman dengan cara mendidik orang tuaku” ( W.S1.88)*

*“Dengan orang tuanya.. sebagai cewek terlalu dibebani.” (W.IW1.22)*

*“Keuangan” (W.IW1.23)*

*“Karena ia terlalu banyak dituntut“ (W.IW1.29)*

*“Sejak kecil. Intinya dia tidak bisa bebas, tidak bebas berekspresi.” (W.IW1.30)*

Meskipun tidak mendapat dukungan dari pihak keluarga. Pasangan dan teman-teman subjek 1 mempercayai kemampuannya sebagai pemimpin sebuah tim (faktor protektif). Selain itu, pasangan subjek juga mendukung posisi subjek sebagai pemimpin. (W.S1.81)

*“Kalo orang tua iya.. kalo pasangan enggak sih.. biasa-biasa ae.” (W.S1.81)*

#### **4. Aspek Resiliensi**

##### **a. Kemampuan mencari hal baru (*Novelty seeking*)**

Sebagai seorang HRD yang pekerjaannya selalu berubah dan tidak pasti maka subjek 1 selalu berusaha untuk mencoba tantangan dan tugas baru yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar kemampuan dirinya bertambah. subjek menyadari bahwa



apabila sesuatu tidak dicoba maka tidak akan mengetahui hasilnya akan seperti apa. Hal tersebut disebutkan dalam wawancara berikut :

(W.S1.04, W.S1.05, W.S1.08, W.IW1.02, W.IW1.03)

*“aku tidak pernah bilang aku tidak bisa. Pasti aku bilangnya “saya kerjanya pak, saya coba kerjakan” (W.S1.04)*

*“aku memang nantang diriku” (W.S1.05)*

*“Kan kita juga nggak ngerti kalau nggak dilakukan hasilnya akan seperti apa.” (W.S1.08)*

*“Dia seneng dengan pekerjaan baru.. kalau ada tantangan baru.. kayak gitu seneng.” (W.IW1.02)*

*“.. suka tantangan.. suka hal baru.. suka belajar” (W.IW1.03)*

Waktu pertama kali menjadi staff, subjek 1 merasa terganggu ketika dihadapkan dengan tantangan dan tugas baru. Namun seiring berjalannya waktu dan tuntutan pekerjaan, subjek menjadi menyukai tantangan dan tugas baru yang diberikan oleh perusahaan. (W.S1.09, W.S1.11)

*“..gini, satu dua kali aku ada hal baru semacam kayak merasa terganggu”. (W.S1.09)*

*“wong HRD iku harus.” (W.S1.11)*

b. Regulasi emosi (*Emotional regulation*)

Saat pertama kali bekerja yaitu menjadi staff, subjek 1 merasa mudah tersulut emosi. Dengan jabatan subjek sekarang yang menjadi pemimpin, mengharuskan subjek untuk bertindak lebih bijaksana. Karena proses dari menjadi staff untuk menjadi

pemimpin tidak mudah. Kemudian, jika dihadapkan pada kondisi yang menekan maka cara yang dilakukan subjek adalah berusaha meredam dan mengendalikan suasana. Secara tidak langsung cara tersebut dapat membantu subjek 1 untuk lebih rileks. Seperti yang disampaikan dalam wawancara berikut : (W.S1.15, W.S1.18, W.S1.16, W.IW1.05)

*“.. seringnya itu aku berusaha untuk eee.. meredam dulu” ( W.S1.15)*

*“.. jadi mereka mau nggak mau ikut membantu kita untuk lebih rileks” ( W.S1.18)*

*“Ketika dari level staff menjadi leader itu nggak gampang.” (W.S1.16)*

*“Ya dulu gitu, frontal. Tapi karena lingkungannya begitu ya dia mulai acuh.” (W.IW1.05)*

c. Orientasi positif terhadap masa depan (*Positive future orientation*)

Dalam wawancara penelitian, subjek 1 memiliki orientasi positif terhadap masa depan. subjek percaya bahwa akan ada hal baik di masa depan, jika terjadi hal buruk maka subjek percaya bahwa subjek harus bersabar dan belajar. sumber keyakinan subjek terhadap hal positif yang dialami di masa depan adalah karena agama. Dalam agama yang diyakini oleh subjek, mengajarkan bahwa segala sesuatu yang terjadi di masa depan maupun di masa kini adalah yang terbaik. (W.S1.28, W.S1.30)

*“..entah aku diminta untuk bersabar atau diminta untu belajar.” (W.S1.28)*

*“karena.. opoyo.. agama kita kan juga mengajarkan hal itu” (W.S1.30)*

### **5. Alpha Female dan Pandangan mengenai Gender**

Menurut hasil wawancara penelitian, subjek 1 memiliki pendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin di sebuah perusahaan. Pemimpin perempuan memiliki ciri khas yaitu lebih visioner. Meskipun perempuan yang memiliki peran ganda lebih sulit untuk menjadi pemimpin, namun hal tersebut tidak menjadi penghalang apabila mampu bersikap professional. (W.S1.48, W.S1.50, W.S1.51, W.S1.53, W.S1.54)

*“..mereka berdua memiliki kesempatan yang sama sejauh mereka mampu” (W.S1.48)*

*“betul untuk meraih posisi leader.” (W.S1.50)*

*“menurutku lebih visioner ya” (W.S1.51)*

*“Pastinya jauh lebih berat perempuan ya.” (W.S1.53)*

*“kedua hal itu. Ada yang bisa. Intinya profesionalitas.” (W.S1.54)*

Subjek 1 merupakan pemimpin yang kuat dan taat peraturan perusahaan. Sehingga mudah untuk mengontrol tim nya untuk tetap berbuat sesuai dengan prosedur perusahaan. (W.IW1.08, W.IW1.10)

*“Ya itu tadi, ya strong. Strong leadership dia..” (W.IW1.08)*

*“team nya dia itu ndak berani berbuat yang diluar prosedur” (W.IW1.10)*

## 6. Tahapan Resiliensi

Subjek 1 mengalami beberapa kesulitan selama menjadi pemimpin di tempat kerja. Kesulitan tersebut dialami karena hubungan dengan atasan, bawahan, dan orang-orang di sekitar subjek termasuk kenalan dan tetangga. Ketika menghadapi keterpurukan subjek merasakan kesedihan dan ketidakmampuan. Namun subjek 1 sudah mampu untuk memikirkan jalan keluar agar tidak mengalami hal yang sama. Subjek 1 juga telah mampu mengambil pelajaran ketika dihadapkan dengan permasalahan yang serupa. Usaha yang dilakukan subjek ketika berada dalam keterpurukan adalah berupa pendekatan diri kepada Tuhan. (W.S1.82, W.S1.85, W.S1.83, W.IW1.24)

*“..sedih iya.. merasa nggak mampu iya.. biar ini tidak terulang.”* (W.S1.82)

*“Ilmu.. untuk dipelajari, untuk diambil positifnya. Dan itu membuat aku menjadi orang yang lebih baik lagi..”* (W.S1.85)

*“PDKT mbe gusti Allah.. heheh.. penting yooo..”* (W.S1.83)

*“Lebih ke.. itu.. biasanya lebih ke agama.. paling tahajud, ngaji”* (W.IW1.24)

### Subjek 2

#### 1. Latar Belakang Kehidupan

Subjek 2 berinisial RR merupakan perempuan berusia 42 tahun yang berprofesi sebagai *owner*, direktur SDM dan keuangan, serta anggota DPRD Kabupaten Kediri. Selain menjadi *owner*, subjek 2 juga adalah seorang komisaris yang tugasnya menanamkan modal dan pengawas di PT. Anugerah Kubah Indonesia. Subjek 2 merupakan

alumni sekolah vokasi UB jurusan Agribisnis pertanian dan lulus sejak tahun 2002. Hal ini diungkapkan dalam wawancara berikut ini :  
(W.S2.03, W.S2.12)

*“Saya disini ee menggantikan suami saya sebagai owner ya.. Saya masuk sebagai direktur SDM dan keuangan.. Karena saya juga di DPRD kabupaten Kediri”* (W.S2.03)  
*“Saya jurusan agribisnis pertanian.”*  
(W.S2.12)

Perusahaan yang dimiliki oleh subjek 2 memiliki jumlah karyawan sebanyak 127 orang dengan rincian 97 karyawan produksi dan 30 karyawan yang bekerja di kantor. Sedangkan jumlah karyawan perempuan hanya terdapat tujuh karyawan termasuk subjek 2 yang berposisi sebagai Direktur SDM dan keuangan. Dalam pekerjaan yang dimiliki subjek, subjek 2 dimintai *review* dan saran oleh bawahannya. Untuk jabatan sebagai anggota DPRD, subjek 2 bertugas salah satunya untuk membantu eksekutif dalam penyusunan anggaran. Hal ini diungkapkan subjek dalam hasil wawancara penelitian berikut :  
(W.S2.16, W.IR2.05, W.IR2.27)

*“..hari ini kita ada 127 karyawan.. 127 karyawan.. di produksi kalau tidak salah 97.. di kantor 30”* (W.S2.16)  
*“Total 130an kalo ndak salah, kurang lebih lah.”* (W.IR2.05)  
*“.. jadi waktu meeting itu leader-leader kita review minta saran dengan beliau”* (W.IR2.27)

Sejarah bisnis yang dirintis oleh subjek 2 dan suami berjalan ketika tahun 2003 hingga sekarang. Namun, perusahaan yang didirikan saat ini berlangsung sejak tahun 2016. Menurut pengakuan

dari subjek 2, subjek merasakan masa-masa sulit ketika tahun 2005 hingga 2017 dikarenakan jatuh bangun usaha yang dijalankan dengan suaminya. Mulai dari terlilit hutang hingga harus berpindah-pindah tempat serta memulai usaha baru. Hal ini diungkapkan dalam wawancara berikut : (W.S2.33, W.S2.32)

*“2005-2017 itu adalah sampai di Qoobah ya.. eee.. adalah masa-masa yang berat bagi saya.”*  
(W.S2.33)

*“Mulai bisnis lagi 2003. Tapi ntah rahasia Allah seperti apa di tahun 2005 itu bisnisnya ambleg lagi.. kita membuka usaha lagi, yang di Malang kami terpaksa meninggalkan.. sudah yang jatuh di 2005.. 2009 akhir mulai naik lagi.. 2010 kita tinggalkan.”* (W.S2.32)

## **2. Komponen Resiliensi**

### **a. Keseimbangan batin**

Subjek 2 menyadari dengan semua peran yang dilakukan yaitu sebagai orang tua, sebagai *owner* di perusahaan, dan sebagai anggota DPRD Kabupaten Kediri tidak ada yang ideal. Namun subjek berusaha menyeimbangkan ketiga peran tersebut dengan cara mendahulukan tugas pekerjaan yang dirasa mendesak. Untuk pekerjaan di rumah subjek dibantu oleh orang tua subjek dan pembantu. Subjek juga berusaha untuk meluangkan waktu untuk memenuhi hak anak-anaknya, seperti melakukan jalan-jalan bersama dan menghabiskan waktu bersama keluarga . Hal tersebut dilakukan subjek untuk menyeimbangkan peran kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut : (W.S2.18, W.S2.22)

*“Dengan itu semua tidak ada yang ideal.. tapi saya berusaha menyeimbangkan itu tadi..”*  
(W.S2.18)

*“Jadi ketika tidak ada agenda di DPRD saya disini. Tapi ketika saya dibutuhkan.. ya DPRD nya terpaksa.. ketika itu tidak urgent eee agenda di DPRD nya saya tidak harus hadir..”*  
(W.S2.22)

Subjek 2 merasa memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dimiliki. Sebisa mungkin ketika ada waktu luang, subjek 2 mengisi waktu tersebut untuk menjalankan tugas yang dirasa penting. Seperti ketika subjek tidak ada tugas di DPRD maka subjek akan menghabiskan waktunya untuk berdiskusi dengan rekan kerja di perusahaan yang dimiliki. Meskipun di kantor subjek tidak memiliki tugas, namun subjek memiliki jam kerja yang sama dengan karyawan yang lain. Dalam kegiatan pelatihan, subjek juga menyempatkan untuk hadir. Seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut : (W.S2.78, W.IR2.12)

*“..saya punya tanggung jawab meskipun disini ya saya nggak ngapa-ngapain saya hanya duduk hanya berdiskusi saya tetap berusaha di jam kerja selain disana saya disini.”* (W.S2.78)

*“Beliaunya luar biasa.. bahkan ketika training pun beliau berusaha hadir..”* (W.IR2.12)

#### b. Kemandirian

Subjek 2 memiliki kemampuan dalam kemandirian. Subjek mampu mengenali kelemahan dan kelebihan yang ada dalam diri. Subjek memiliki jam kerja kantor yang sama dengan karyawan lain yaitu

pagi hingga sore. Namun, subjek terkadang masih telat ketika masuk kerja. Meskipun subjek terkadang telat masuk kantor, subjek berusaha untuk memperbaikinya. Selain itu subjek merupakan pribadi yang suka mengalah karena tidak mau terlibat konflik. Dengan kepribadiannya yang suka mengalah, tidak jarang menjadikan orang lain bahkan karyawannya sendiri yang meremehkan. Subjek 2 menyadari bahwa kepribadian yang suka mengalah merupakan kelemahan yang dimiliki yang berdampak buru bagi kehidupan subjek. (W.S2.21, W.S2.49, W.S2.62)

*“Cuman kadang saya telat. Itu yang perlu saya perbaiki” (W.S2.21)*

*“Rasa gimana pasti ada. Cuma itu tadi kelemahan saya, saya terlalu mengalah jadi sering di idek-idek hehehehe” (W.S2.49)*

*“..tapi kalau ketika itu sama yaa saya nggak jadi ngomong.. kekurangannya disitu.” (W.S2.62)*

c. Ketekunan

Subjek 2 memiliki ketekunan. Subjek memiliki kemampuan untuk keluar pada kondisi sulit yang dirasakan. Subjek sering meragukan kemampuannya untuk melanjutkan cita-cita suaminya yang ingin membesarkan perusahaan, namun subjek gigih untuk terus berjuang membesarkan perusahaan dengan berpikir positif bahwa subjek mampu. Hal ini disebutkan dalam wawancara berikut : (W.S2.39, W.IR2.13)

*“disini kadang kan iso gak yo melanjutkan usaha ini. Itu kan keraguan, jadi ketika saya*



*langsung bilang “saya bisa saya bisa” akhirnya ya itulah hal-hal positif itu..” (W.S2.39)*

*“..cita-cita beliau luar biasa untuk melanjutkan cita-cita suami dan keinginan beliau untuk membesarkan perusahaan itu luar biasa “ (W.IR2.13)*

Ketika subjek menjadi pasien psikiatri. Setiap hari subjek harus meminum obat yang telah diresepkan oleh psikiater. Namun subjek memutuskan untuk gigih sembuh dengan kemampuannya sendiri. Subjek memutuskan untuk berhenti meminum obat penenang dari psikiater. Selain itu subjek juga gigih untuk beradaptasi karena permasalahan (faktor resiko). tuntutan profesinya saat ini. Seperti yang disebutkan dalam wawancara berikut : (W.S2.58, W.S2.65)

*“..mosok uripku bergantung terus? Kan ngantuk.. tenang abis minum itu. Ee saya lepas dari obat ini ya saya ingin hidup normal aja sesuai dengan kemampuan saya sendiri” (W.S2.58)*

*“..karena tuntutan profesi saya.. posisi saya ya saya harus beradaptasi..” (W.S2.65)*

### **3. Faktor-faktor Resiliensi**

#### **a. Faktor personal**

Subjek adalah pribadi yang sering mengalah ketika mengalami konflik. Baik dengan suaminya dan dengan orang lain. Karena subjek tidak ingin memperpanjang Selain itu, subjek juga pernah menjadi pasien psikiatri pada tahun 2012 karena mengalami gangguan psikologis akibat permasalahan yang dialami (faktor resiko). Seperti yang disebutkan dalam wawancara berikut (W.S2.41, W.S2.53)

*“..ketika ada perselisihan saya banyak mengalah” (W.S2.41)*

*“Saya pernah lho jadi pasiennya psikiatri itu saya pernah.” (W.S2.53)*

Subjek 2 memiliki spiritualitas yang tinggi. Setiap permasalahan yang dialami subjek yakin bahwa yang terjadi adalah yang terbaik dari Tuhan untuknya. Selama menjalani kesulitan, subjek bisa melewati berkat kepercayaan tersebut (faktor protektif). Dalam ajaran agama yang dianut oleh subjek, Tuhan memberikan ujian tidak lebih dari kemampuan hamba-Nya. Seperti yang diungkapkan subjek dalam wawancara berikut : (W.S2.27, W.S2.35, W.S2.37)

*“..sampai hari ini bisa di handle bisa diberi kemudahan sama Allah.” (W.S2.27)*

*“..saya punya keyakinan sampai sekarang itu ini.. surat al-Baqarah ayat terakhir Allah tidak akan pernah menguji hamba-Nya diluar batas kemampuannya.” (W.S2.35)*

*“..mosok to Allah memposisikan saya di posisi ini, saya yakin Allah melepaskan dari ini.. sesek gitu yaa.. kesusahan ini ya itu yang saya yakini”. (W.S2.37)*

Kesalahan yang dilakukan oleh subjek adalah subjek pernah menanamkan kalimat afirmasi negative dalam dirinya. Hal tersebut secara tidak sadar mempengaruhi kualitas psikologis subjek selama ini. Subjek merasa tidak bahagia karena kalimat afirmasi negative yang pernah diucapkan. Seperti yang diungkapkan subjek dalam wawancara berikut : (W.S2.38)

*“Saya menggunakan kalimat saya itu negative sebenarnya positif tapi yang keluar dari mulut saya itu negative” (W.S2.38)*

Subjek 3 memiliki efikasi diri yang baik. Subjek mampu untuk merubah dirinya untuk berubah menjadi pribadi yang lebih baik. Karena dalam pekerjaannya dibutuhkan kepribadian yang tangguh untuk mengembangkan perusahaan yang lebih besar. Seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut : (W.S2.69)

*“..baru mengambil poisisi di tempat beliau.. tetep saya.. akhirnya saya jadi orang yang dimintai pertimbangan.. mau tidak mau saya harus jadi orang yang lebih dewasa lagi.. ahrus mampu mengembangkan diri saya.. tidak boleh menjadi RR yang dulu lagi.. banyak hal-hal baru yang positif yang harus saya lakukan..”*  
(W.S2.69)

b. Faktor biologis

Subjek memiliki kondisi fisik yang kurang sehat karena memiliki beberapa penyakit seperti vertigo dan asam lambung yang tinggi (faktor resiko). Selain itu kondisi psikologis subjek juga rentan, karena memiliki gen keturunan dari nenek subjek yang terkena depresi. Psikiater subjek juga mengatakan hal demikian, bahwa subjek memiliki faktor genetik (faktor resiko). Seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut ini : (W.S2.54, W.S2.56)

*“Karena secara genetis saya mempunyai gen. mbah saya depresi bulik saya depresi..”*  
(W.S2.54)

*“..Eeee saya kena vertigo, asam lambung tinggi,”* (W.S2.56)

Usaha yang dilakukan untuk menjaga tubuh adalah dengan olahraga ringan dan istirahat yang cukup. Meskipun pada dasarnya subjek tidak menyukai olahraga, namun subjek menyempatkan

untuk bergerak. Karena subjek pernah mengalami badan yang semakin tidak enak ketika tidak berolahraga. (W.S2.85, W.S2.85)

*“Saya hanya olahraga ringan kadang-kadang. Ya kalau saya istirahat cukup” (W.S2.85)*

*“Saya mempercayai itu karena beberapa waktu lalu saya rajin olahraga fisik saya beda.” (W.S2.87)*

Subjek mengikuti olahraga rutinan di hari Sabtu pagi bersama karyawan-karyawan lain. Olahraga yang diikuti oleh subjek adalah senam pagi. Sedangkan ketika sendiri di kamar hotel, subjek juga melakukan olahraga ringan seperti senam (faktor protektif). Seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut ini : (W.S2.88, W.IR2.23, W.IR2.24)

*“..pas kita ada kegiatan olahraga rutinan ya hari sabtu itu beliau selalu ikut” (W.IR2.23)*

*“Senam, kadang di hotel nggak ada kerjaan saya nyetel youtube senam (W.S2.88)*

*“Senam heem senam..” (W.IR2.24)*

#### c. Faktor lingkungan

Sejak kecil subjek 2 dibesarkan di lingkungan kerja PNS. Kedua orang tua subjek berprofesi sebagai guru yang pada zaman dulu gaji yang diterima sedikit. Ayah subjek adalah pribadi yang disiplin sehingga seluruh anak-anaknya takut kepada ayah subjek. Ayah subjek juga selalu menanamkan kepada anak-anaknya untuk bermimpi yang biasa saja dan menerima keadaan. Doktrin seperti ini sudah diterima oleh subjek 2 sejak kecil, sehingga untuk memulai

sekarang menjadi pemimpin dan pemilik perusahaan dirasa sulit (faktor resiko). Subjek 2 harus merubah diri dan mengembangkan diri. Seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut :  
(W.S2.31, W.S2.28, W.S2.29, W.S2.34 )

*“Bapak saya selalu teges, disipilin.. Beliau selalu menanamkan nilai-nilai kepada anak-anaknya satu yang saya ingat “nggak usah neko-neko nek mlayu nggak usah banter-banter” (W.S2.31)*

*“..tidak pernah memiliki cita-cita yang muluk-muluk karena saya dibesarkan di keluarga PNS” (W.S2.28)*

*“PNS itu beda dengan penguasaha. PNS itu lebih ke pasifya karena kayak dana” (W.S2.29)*

*“Saya nggak pernah punya mimpi keinginan muluk-muluk karena doktrin dari keluarga saya seperti itu” (W.S2.34)*

Lingkungan kerja subjek adalah lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki. Subjek merupakan satu-satunya direktur perempuan di PT. Anugerah Kubah Indonesia. Ada beberapa karyawan yang bermasalah. Subjek 2 juga pernah dibuat menangis oleh karyawannya sendiri seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut : (W.S2.08, W.S2.45, W.IR2.20)

*“Iya laki-laki” (W.S2.08)*

*“Saya dibuat nangis oleh karyawan saya itu pernah.” (W.S2.45)*

*“..beliau pernah dibuat nangis.. saya baru tahu ya disini seorang pemimpin yang pernah di sewotin sama karyawannya.” (W.IR2.20)*

Meskipun pernah terlibat masalah dengan karyawannya, subjek 2 selalu berusaha untuk menjalin hubungan yang baik sehingga tidak

ada sekat yang tercipta antara subjek dan karyawan. Subjek 2 berusaha mendekatkan diri dengan cara menyempatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan karyawan lain dan bersikap ramah. Subjek menyadari bahwa karyawan atau orang-orang disekitar tempat kerjanya berasal dari berbagai macam latar belakang sehingga sangat memungkinkan terjadi konflik antara dirinya dan karyawan lain. Seperti yang diungkapkan dalam wawancara berikut : (W.S2.47, W.IR2.06, W.S2.20, W.S2.48, W.IR2.14, W.IR2.09, W.IR2.11, W.IR2.14, W.IR2.15 )

*“..kan macem-macem ada yang orangnya macem-macem ya seperti itulah saya nganggapnya gini” (W.S2.47)*

*“Macem-macem kalo kantor. Tapi kalo orang-orang produksi yaa rata-rata masih orang kediri..” (W.IR2.06)*

*“Sharing dengan teman-teman, ngobrol dengan teman-teman, saya dari dulu seperti itu..” (W.S2.20)*

*“Saya juga tidak ingin diperlakukan maaf. bos..” (W.S2.48)*

*“Kayak temen karyawan biasa cuman dari situ kita menganggap bu RR” (W.IR2.14)*

*“Jadi ketika ada waktu luang setengah hari mungkin atau mungkin pas jam kerja nya siang pagi nya beliau kesini kemudian ngobrol dengan temen temen.” (W.IR2.09)*

*“Say hello dengan departemennya..” (W.IR2.11)*

*“..ini orang luar biasa karena beliau mampu menempatkan diri” (W.IR2.14)*

*“Ada cuman sudah hampir nggak ada cuman ada beberapa 5-6an orang..” ( W.IR2.15)*

Sedangkan di DPRD, subjek diberikan keleluasaan dan kemudahan. Ibu subjek juga memahami dan mendukung posisi subjek saat ini. Dukungan dari keluarga memudahkan subjek untuk mengatur jadwal kerjanya. (W.S2.71, W.S2.74)

*“..saya alhamdulillah saya diberi keleluasaan bahkan di DPRD”* (W.S2.71)

*“ibu saya bisa memahami eee posisi saya hari ini”* (W.S2.74)

Almarhum suami subjek juga mendukung pekerjaan subjek. Subjek dan suaminya selalu berbagi tugas dalam pengasuhan anak dan memberikan keleluasaan kepada subjek untuk bekerja (faktor protektif). Subjek juga berhubungan dekat dengan anak-anaknya, subjek selalu meluangkan waktu untuk jalan-jalan dan ngobrol dengan anak-anaknya. (W.S2.72, W.S2.76, W.IR2.17)

*“Kadang itu cah-cah loro.. nggak popo malah beliau yang ini.. berbagi tugas, seperti itu..”* (W.S2.72)

*“..kalo pas ngumpul ya ayok jalan kemana.”* (W.S2.76)

*“sama anak-anak beliau di depan rumah yaa ngobrol atau mungkin main..”* (W.IR2.17)

Subjek memiliki lima orang anak. Anak-anak subjek adalah anak-anak yang pengertian dan mudah diarahkan sehingga memudahkan subjek dalam menjalankan tugas pekerjaan. Selama subjek bekerja diluar, subjek dibantu oleh ibu dan dua pembantu di rumah untuk mengurus anak-anaknya (faktor protektif). (W.S2.75, W.S2.77, W.S2.25)

*“anak-anak saya termasuk.. bukan ngelem ya.. termasuk anak-anak yang mudah diarahkan.. pengertian..” (W.S2.75)*

*“otomatis ibuk yang handle anak-anak. Alhamdulillah anak-anak sehat. Seperti itu” (W.S2.77)*

*“Anak saya 5” (W.S2.25)*

*“Lima kayaknya yang terakhir 2 kembar..” (W.IR2.19)*

Subjek tidak berhubungan dekat dengan masyarakat sekitar karena jarang terlibat dan berinteraksi langsung. Subjek juga belum pernah mendengar adanya kritikan dari masyarakat yang meremehkan pekerjaan subjek sebagai pemimpin perempuan. (W.S2.80, W.S2.79)

*“Eeee saya jarang terlibat langsung dengan masyarakat.” (W.S2.80)*

*“Sejauh ini belum kalau mengaitkan dengan itu. Seorang perempuan bisa memimpin atau tidak, Bahasa itu belum nyampe ke saya” (W.S2.79)*

#### **4. Aspek-aspek Resiliensi**

##### **a. Kemampuan mencari hal baru (*Novelty seeking*)**

Ketika subjek 2 belum menggantikan suaminya dan menjadi pemimpin, subjek adalah orang yang stagnan dan takut tantangan baru. Oleh karena itu ketika ada tantangan baru, subjek selalu menangis dan sholat. Hal ini diungkapkan dalam wawancara berikut : (W.S2.60)

*“saya langsung fikirannya fokus ke situ. Tapi kemudian eee kalau nggak nangis ya tidur atau saya” (W.S2.60)*



Setelah ditinggal oleh suami subjek, subjek menjadi lebih percaya diri, terbuka dengan tantangan, dan mulai belajar banyak hal baru untuk mengembangkan usaha yang telah dirintis bersama. Meskipun tidak suka membaca buku, subjek rajin mengikuti pelatihan dan antusias apabila ada hal baru. (W.S2.70, W.S2.61, W.S2.67, W.IR2.31, W.IR2.04)

*“Ya jadi setelah ditinggal beliau itu kepedean itu sudah mulai muncul yaa.. karena merasa ya saya memang harus diposisi itu.. harus naik.. harus menaikkan diri.”* (W.S2.70)

*“Saya hari ini tertarik belajar mengenai kepemimpinan karena kepemimpinan itu..”* (W.S2.61)

*“ketika saya tidak menguasai ya saya ambil.. saya ada kesempatan untuk belajar disitu meskipun dulu aku belum banyak kemampuan di bidang itu..”* (W.S2.67)

*“Kalau belajarnya sih beliau antusias sih..”* (W.IR2.31)

*“membangun usahanya dengan belajar. fast training ya..”* (W.IR2.04)

Subjek mulai berani mengambil tantangan baru dan tidak mengeluh. Hal ini muncul pada diri subjek sejak tahun 2020. (W.S2.66)

*“Ya kita ambil eee nggak.. insya Allah sudah tidak mengeluh. Kalau dulu itu masih..”* (W.S2.66)

b. Regulasi emosi (*Emotional regulation*)

Ketika belum menjadi pemimpin, regulasi emosi subjek masih belum baik. Seiring berjalan waktu dan menjadi pemimpin, subjek belajar untuk mengendalikan emosinya. Saat ini usaha subjek ketika

tersulut emosi adalah diam dan banyak meningat Tuhan. Menurut subjek, diam adalah usahaterbaiknya untuk mengurangi resiko yang buruk. (W.S2.40, W.S2.42, W.S2.43, W.S2.46)

*“belajar yaa hidup itu adalah proses belajar”*  
(W.S2.40)

*“itu kan masih muda ya emosinya masih labil”*  
(W.S2.42)

*“Nah kalau untuk menghadapi itu tadi ya saya akhirnya banyak-banyak istigfar.”* (W.S2.43)

*“Tapi saya milih diem.”* (W.S2.46)

Saat di tempat kerja, subjek juga tidak pernah bereaksi agresif ketika emosi. Subjek diam dan tidak pernah memarahi karyawan lain. (W.S2.44, W.IR2.21, W.S2.89, W.S2.89, W.S2.90, W.IR2.22)

*“ini saya tidak pernah memarahi karyawan yang katakan membuat hati saya mangkel”*  
(W.S2.44)

*“Belum.. belum pernah..”* (W.IR2.21)

*“Diem berusaha diem”* (W.S2.89)

*“Sama, saya diam dulu. Saya jarang langsung apa ngomong”* (W.S2.90)

*“..hanya diam aja nggak pernah perilaku gitu belum pernah. Mungkin lebih banyak main HP gitu...”* (W.IR2.22)

c. Orientasi positif terhadap masa depan (*Positive future orientation*)

Subjek 2 memiliki penilaian positif terhadap masa depan yang akan terjadi. Baik dan buruk yang dialami subjek di masa yang akan

datang merupakan yang terbaik dari Tuhan terhadap subjek.  
(W.S2.91)

*“Saya yakin karena Allah. Karena setiap yang terjadi pada diri saya pasti yang terbaik dari-Nya”* (W.S2.91)

### **5. Alpha Female dan Pandangan mengenai Gender**

Subjek 2 merupakan pemimpin yang selalu berusaha untuk memenuhi kewajibannya meskipun pekerjaannya merangkap di kantor DPRD Kabupaten Kediri. Dengan menjadi pemimpin perempuan di PT Anugerah Kubah Indonesia, subjek tidak membedakan perlakukannya terhadap karyawan laki-laki maupun perempuan. (W.IR2.10)

*“Ehh beliau luar biasa. Menurut kami sangat. nggak pernah dilupakan lah.. meskipun beliau ada kesibukan di luar yang disini nggak lupa.”*  
(W.IR2.10)

Subjek juga memiliki pendapat bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin. Menurut subjek, laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin dan memiliki kompetensi yang sama. Subjek memandang karyawan laki-laki dan perempuan dari kompetensi yang dimiliki. (W.S2.81, W.S2.82, W.S2.83, W.IR2.16)

*“Jadi terkait dengan kepemimpinan perempuan itu sebenarnya perempuan bisa menjadi pemimpin”* (W.S2.81)

*“Kalau saya perempuan menjadi pemimpin tidak masalah..”* (W.S2.82)

*“Sama.. kalau bagi saya.. kompetensinya sama.. ee cuman memang laki-laki dan*

*perempuan tidak bisa disamakan di posisi-posisi tertentu.” (W.S2.83)*

*“Nggak ada sih.. diperlakukan sama, kalau kita..” (W.IR2.16)*

## **6. Tahapan Resiliensi**

Subjek mengalami kesulitan dalam kehidupan pekerjaan menjadi *owner* adalah ketika tahun 2003 hingga 2017. Setelah suami subjek meninggal, subjek juga harus adaptasi untuk menjadi pribadi yang baru. Karena sebelumnya, subjek adalah pribadi yang stagnan dan tidak tertarik dengan hal baru. Untuk saat ini subjek sudah mampu untuk mengambil pelajaran dari kesulitan yang dihadapi, dan ketika mengalami kesulitan yang sama subjek sudah mengetahui cara untuk mengatasinya. Saat ini subjek terbuka dengan hal baru, mulai dapat mengatur emosi dengan baik, serta memiliki orientasi yang positif terhadap masa depan. Meskipun saat ini, subjek sering bermimpi buruk. (W.S2.51, W.S2.52, W.S2.92, W.S2.59)

*“Pelajarannya apa ya.. banyak.. satu kita itu harus ikhlas. kemudian sabar.. kemudian positif Thinking sama Allah.. khusnuzdon sama Allah itu luar biasa. Karena Allah itu tergantung prasangka hamba-Nya.” (W.S2.51)*

*“Tapi insya Allah saya sudah belajar dari masa itu. Saya berdoa cukup itu saja kesusahan dalam hidup yang saya alami.. walaupun dihadapkan seperti itu insya Allah sudah punya bekal.” (W.S2.52)*

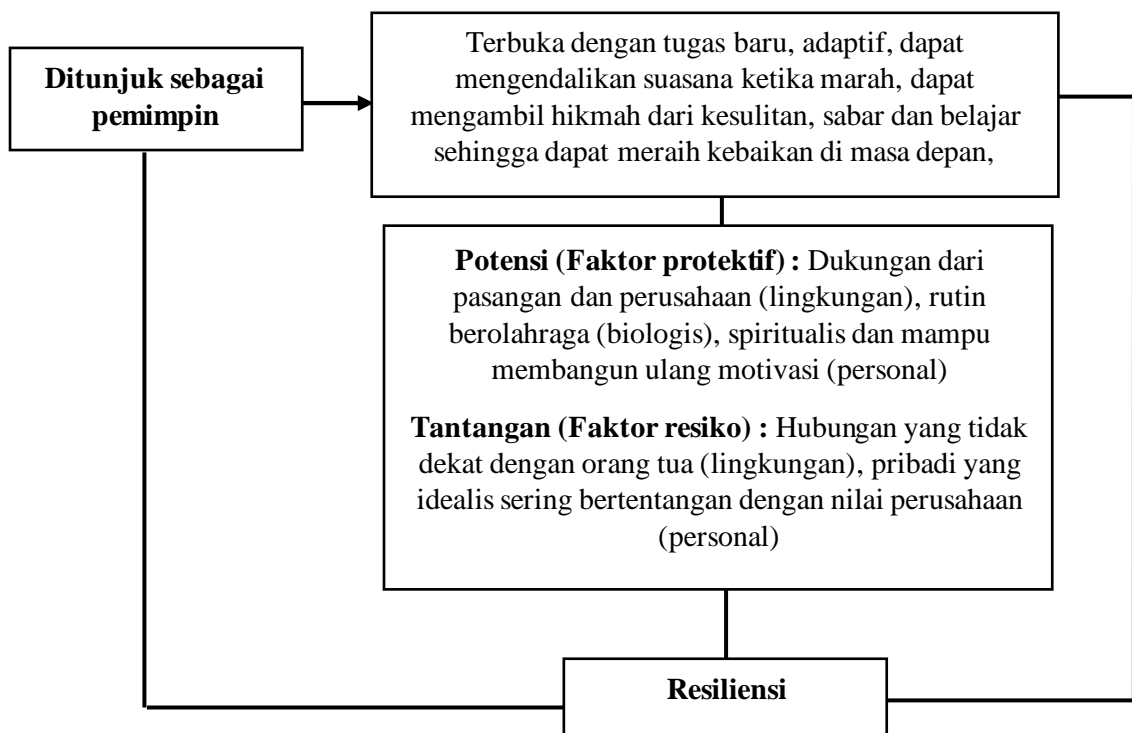
*“..saya bisa belajar kesalahan dimana” (W.S2.92)*

*“..karena eeee saya masih sering memimpikan sesuatu yang tidak enak“ (W.S2.59)*

## C. Analisis dan Pembahasan

### 1. Dinamika Resiliensi

#### a. Dinamika Resiliensi Subjek 1



**Gambar 4.2 Dinamika Resiliensi Subjek 1**

Temuan di lapangan ketika wawancara berlangsung mengenai latar belakang kehidupan subjek, subjek 1 sejak kecil tinggal bersama kedua orang tua dan tiga saudara laki-lakinya. Namun, subjek 1 merasakan ketidaknyamanan terhadap pola asuh yang diberlakukan

oleh orang tua subjek. Kebebasan subjek dibatasi, seperti pilihan untuk bersekolah dan cita-cita subjek di masa depan. Subjek di didik oleh kedua orang tuanya untuk menjadi guru karena ayah subjek berprofesi sebagai guru. Sejak kecil subjek 1 terpaksa harus menurut dengan keinginan kedua orang tuanya.

Subjek mulai bekerja di PT Roman Ceramic International sejak tahun 2007 dan posisi subjek adalah sebagai staf di bagian *Payroll* hingga tahun 2009. Ketika menjadi staf, subjek terganggu ketika diberikan tugas baru oleh atasan dikarenakan takut dengan hasil akhir yang buruk selain itu ketika awal-awal menjadi karyawan di PT Roman Ceramic International adalah tipe pribadi yang frontal dan kurang bisa mengendalikan emosi.

Subjek menjadi *leader* untuk pertama kalinya pada tahun 2010 saat itu posisi subjek adalah sebagai *supervisor*. Di PT Roman Ceramic International, *Supervisor* merupakan staf senior yang salah satu tugasnya mengajari teman-teman di satu tim. Pada tahun 2012 subjek naik jabatan sebagai *Section Head* di bagian HRGA (*Human Resource General Affairs*). Tugas subjek sebagai *Section Head* salah satunya bertanggung jawab atas kegiatan perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan bersama dengan ke-tiga anggota timnya.

Terhitung sejak 2022 subjek telah menjadi pemimpin selama 12 tahun. Hal-hal yang berubah pada diri subjek adalah subjek menjadi

pribadi yang berani mengambil tugas-tugas baru. Saat awal-awal menjadi HRD, subjek merasa terganggu apabila menerima hal-hal baru. Namun, seiring berjalannya waktu subjek mulai merubah pandangannya menjadi pribadi yang memiliki kemampuan dalam mencari hal baru karena subjek 1 ingin berkembang. Pada suatu ketika Subjek pernah dipaksa untuk mencoba hal-hal baru dan kemudian merasakan hal yang tidak nyaman karena harus beradaptasi. Namun sekarang, subjek 1 selalu melakukan yang terbaik dan selalu melakukan perintah atasan meskipun hal tersebut belum pernah dilakukannya. Perubahan yang dialami oleh subjek salah satu faktornya adalah tuntutan pekerjaannya sebagai HRD yang tugasnya harus mengikuti perkembangan zaman.

Selain adaptasi menjadi pemimpin, kesulitan yang dialami subjek di tempat kerja adalah subjek pernah dimanfaatkan sebagai perempuan dalam pekerjaan, misalnya adalah sebagai *alat* untuk mempermudah negosiasi perusahaan dengan perusahaan yang lain. Selain itu, ada permasalahan dengan atasan subjek namun kesulitan tersebut bisa diatasi dengan baik. Selain itu, karena lingkungan kerja subjek yang di dominasi oleh pekerja laki-laki tidak jarang subjek melakukan interaksi dengan pekerja laki-laki. Perasaan yang dirasakan subjek 1 ketika berinteraksi di depan pekerja laki-laki lain adalah bingung namun subjek 1 berusaha untuk tetap profesional. Perasaan tidak aman ketika bekerja di lingkungan yang di dominasi oleh laki-

laki sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Born, Ranehill, dan Sandberg (2018). Hubungan subjek dengan rekan kerja satu tim adalah hubungan yang dekat non-pekerjaan, subjek sengaja membatasi diri agar tetap profesional di tempat kerja.

Kesulitan yang dialami di lingkungan sekitar seperti tetangga dan kenalan adalah ada beberapa orang yang menitipkan lamaran karena orang-orang di sekitar subjek menganggap pekerjaan subjek yaitu HRD memiliki andil penting dalam keputusan diterima atau tidaknya pelamar kerja. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip subjek yang selalu melakukan segala pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Sehingga subjek merasa tidak nyaman ketika harus menampakkan identitas pekerjaan di tempat umum. Subjek menutupi identitasnya dengan memakai jaket ketika berangkat kerja dan sebisa mungkin menyembunyikan identitas pekerjaannya di sosial media.

Faktor-faktor resiliensi subjek berupa faktor protektif dan resiko yang mempengaruhi tahapan resiliensi subjek 1. Ketika menjadi *Section Head*, perusahaan mengakui kemampuan subjek dalam kepemimpinan (faktor protektif) subjek pada tim namun keluarga subjek khususnya orang tua subjek meremehkan kemampuan subjek (faktor resiko). Orang tua subjek menganggap bahwa subjek 1 adalah pribadi yang tidak mampu memimpin orang lain karena sejak kecil subjek selalu diarahkan oleh kedua orang tuanya. Subjek merasa tidak



nyaman dengan keluarga karena dimanfaatkan secara finansial dan hubungan dengan kakak subjek 1 juga tidak dekat. Bentuk tidak diakuinya kemampuan subjek dalam keluarga adalah subjek sering tidak dilibatkan dalam forum diskusi keluarga. Kakak subjek tidak mau bersaing dengan jabatan subjek sebagai pemimpin. Namun kedua adik dan pasangan subjek mengakui kemampuan subjek dalam memimpin sebuah tim dan selalu mendukung subjek. Teman-teman subjek di luar perusahaan juga mengakui keahlian subjek dalam memimpin (faktor protektif). Faktor lingkungan berpengaruh terhadap perkembangan resiliensi, namun subjek memiliki sumber resiliensi yaitu *I Have*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pragholapati dan Munawaroh (2020) bahwa *I Have* dapat berupa subjek 1 memiliki orang-orang terdekat yang mencintai dan mendukung jabatan subjek.

Saat ini ketika dihadapkan dengan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan, subjek 1 antusias karena dapat belajar hal baru. Subjek 1 siap mengerjakan tugas baru yang diperintahkan oleh atasan dengan sungguh-sungguh. Bahkan, subjek 1 menganggap bahwa dengan adanya tugas baru yang dijalankan maka kemampuan subjek 1 juga akan bertambah. Subjek antusias dalam belajar karena ingin menjalin komunikasi yang baik dengan orang-orang di sekitar termasuk di lingkungan kerja. Kemampuan regulasi emosi subjek saat ini juga semakin membaik, ketika dihadapkan dengan kesulitan seperti *miss* komunikasi dengan atasan atau rekan kerja lain subjek 1 berusaha

untuk memahami dan memposisikan diri sebagai lawan bicaranya. Subjek 1 berusaha untuk tenang ketika atasan tersulut emosi dan harus melampiaskannya kepada subjek. Selain itu, saat ini ketika gugup presentasi di depan *audience* subjek menjelaskan bahwa acara ini mendadak. Usaha tersebut dilakukan subjek 1 untuk mengurangi ketegangan yang dirasakan karena mengurangi harapan *audience* mengenai subjek.

Saat ini subjek 1 memiliki kepercayaan dan optimisme akan masa depannya yang cerah. Karena segala sesuatu yang terjadi di masa depan apakah baik atau buruk menurut subjek adalah yang terbaik dari Tuhan. Faktor lain yang menjadikan subjek menjadi pribadi yang resilien adalah memiliki penilaian positif dan *enjoy* dalam menerima tantangan baru. Meskipun berada di lingkungan kerja yang didominasi oleh pekerja laki-laki, subjek tidak merasa minder selama pekerja laki-laki tersebut menghormati subjek 1. Subjek 1 berusaha membuktikan kepada orang tua mengenai profesi subjek saat ini yang sebenarnya bukan pilihan orang tua.

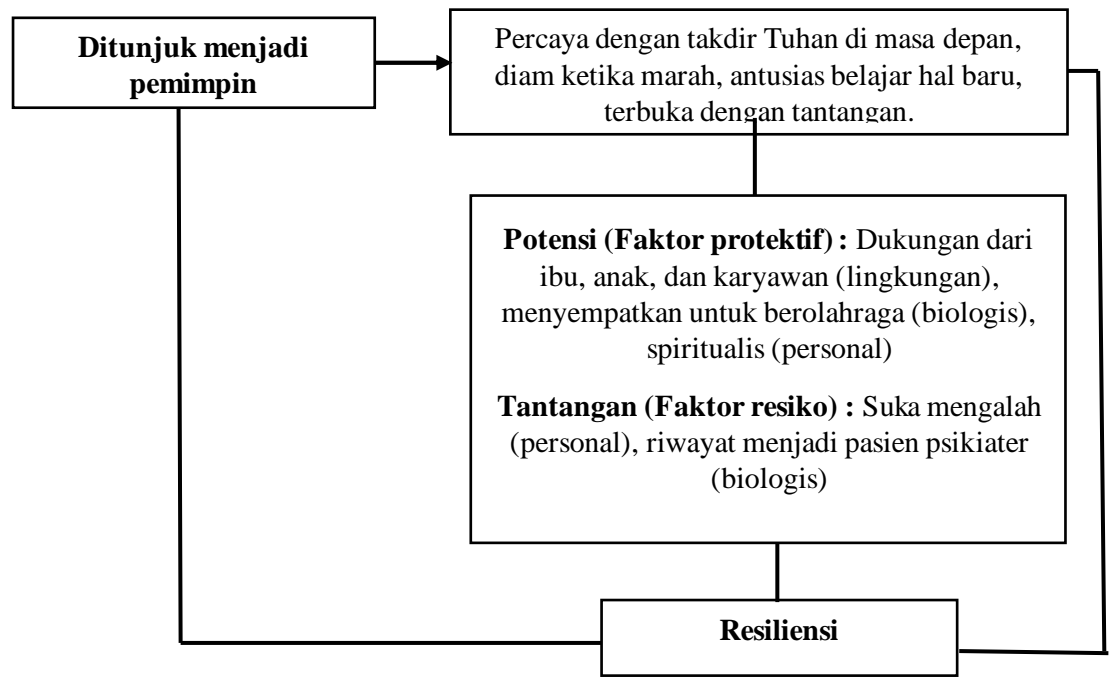
Faktor lain yang dimiliki subjek adalah faktor biologis yaitu untuk menjaga kesehatan tubuh subjek rutin melakukan olahraga sebanyak tiga kali dalam seminggu (faktor protektif). Olahraga yang dilakukan adalah senam dan *cardio*, subjek 1 biasanya melakukan olahraga pagi sebelum berangkat bekerja dan sore hari ketika pulang bekerja. Lama olahraga yang dilakukan adalah sepuluh menit. Subjek

1 melakukan olahraga salah satunya adalah untuk menjaga stabilitas mental dengan membuang energi negatif yang diterimanya ketika bekerja di kantor. Dengan berolahraga teratur, subjek lebih mampu untuk mengatur emosi. Searah dengan penelitian Herman, Stewart, Gradanos, Berger, Jackson, dan Yuen (2011) bahwa faktor biologis mempengaruhi kemampuan individu dalam regulasi emosi. Penelitian Rubai (2021) juga menunjukkan bahwa kebiasaan olahraga dengan kesehatan mental memiliki hubungan yang positif.

Ketika di lingkungan kerja, subjek tidak membedakan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Perempuan dan laki-laki menurut subjek memiliki kesempatan yang sama sebagai pemimpin dan menjadi yang terbaik di perusahaan. Beban ganda yang dialami oleh perempuan tentunya berat ketika perempuan tersebut menjadi pemimpin.

Saat dihadapkan dalam keterpurukan subjek merasa sedih dan tidak mampu namun tetap berusaha agar kejadian tidak terulang, memotivasi diri sendiri, dan berusaha menjadi orang yang lebih positif. Subjek mendapatkan hikmah dari keterpurukan dan menjadi pribadi yang lebih baik. Subjek mengatasi keterpurukan dengan cara mendekatkan diri kepada Tuhan seperti mengaji dan sholat tahajud.

### b. Dinamika Resiliensi Subjek 2



**Gambar 4.3 Dinamika Resiliensi Subjek 2**

Temuan pada lapangan terkait dengan latar belakang subjek 2 menunjukkan bahwa subjek di besarkan di lingkungan keluarga PNS. Ayah dan ibu subjek 2 bekerja sebagai guru yang penghasilan yang di peroleh saat itu tidak banyak. Ayah subjek tidak pernah memarahi subjek 2 dan anak-anaknya yang lain, namun karena ayah subjek memiliki sifat yang disiplin maka semua anak-anaknya tidak ada yang berani membantah ayah subjek 2. Sejak kecil, ayah subjek memberikan nasehat kepada anak-anaknya untuk hidup sederhana saja dan tidak memiliki mimpi yang muluk-muluk. Karena dibesarkan di lingkungan kerja tersebut, subjek 2 tumbuh menjadi pribadi yang

*neriman*, stagnan, dan takut apabila menerima tantangan atau tugas baru (faktor resiko).

Pada tahun 2002 subjek lulus dari Universitas Brawijaya jurusan Agribisnis Pertanian. Setelah lulus subjek 2 menikah dengan suami, dan memulai bisnis bersama. Pada saat itu, subjek tidak mengetahui jika suami subjek memiliki hutang yang banyak akibat kebangkrutan yang dialami. Suami subjek merupakan tipe orang yang suka berbisnis, sedangkan subjek 2 tidak menyukai bisnis. Subjek pada saat itu juga masih memiliki emosi yang labil karena masih muda, sehingga banyak terjadi perselisihan pendapat dengan suami subjek. Namun ketika terjadi perselisihan dengan suami, subjek 2 lebih memilih untuk mengalah. Untuk menutup hutang-hutang tersebut suami subjek membangun usaha lain hingga mengalami jatuh bangun sampai pada tahun 2009 usaha subjek 2 dan suaminya mulai lancar. Namun karena ada suatu hal, mengharuskan subjek 2 dan suaminya untuk pindah ke Trenggalek dan memulai usaha baru dari awal. Usaha baru yang di jalankan di Trenggalek tidak berjalan dengan baik, sehingga menambah hutang yang dimiliki. Pada masa ini yaitu tahun 2012 subjek pulang ke Kediri. Masa-masa sulit yang dialami subjek 2 adalah pada tahun 2005 hingga 2017. Pada tahun 2012 subjek 2 juga menjadi pasien psikiater karena menderita gangguan psikologis yang mengharuskan subjek 2 untuk meminum obat-obatan dari psikiater (faktor resiko).

Pada tahun 2016 suami subjek memulai usaha barunya yaitu di bidang konstruksi pembuatan kubah masjid. Pada awal berdiri perusahaan ini bernama CV Indo Karya Anugerah selanjutnya pada tahun 2017 berubah menjadi PT Anugerah Kubah Indonesia. Perubahan dari CV ke PT membuahkan hasil yang baik, orderan kubah semakin meningkat dan karyawan semakin bertambah. Pada awal berdirinya PT Anugerah Kubah Indonesia, subjek 2 bekerja di kantor membantu mengelola keuangan. Pada tahun 2019 subjek mencalonkan diri untuk menjadi Anggota DPRD Kabupaten Kediri. Setelah menjadi anggota DPRD, subjek 2 banyak menghabiskan waktunya di kantor DPRD sehingga pekerjaan mengelola keuangan di kubah harus di *handle* oleh orang lain.

Pada tahun 2020 suami subjek meninggal dunia, pada saat itu kursi kepemimpinan PT Anugerah Kubah Indonesia kosong dan subjek 2 menggantikan posisi suaminya sebagai *owner* dan komisaris. Tugas subjek 2 adalah mengawasi jalannya perusahaan dan menanamkan modal. Pada saat pertama kali menggantikan suami subjek, subjek 2 merasa harus belajar banyak dan memulai dari awal. Subjek 2 merasa berat karena bertentangan dengan kepribadian yang dimiliki. Namun karena tuntutan keadaan, subjek 2 mau tidak mau harus berubah dan menjalankan tugas sebagai *owner* agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Ketika awal-awal menjadi pemimpin, subjek 2 merasa kesulitan karena tidak pernah menjalankan peran

tersebut. Masih merasakan ketidaknyamanan ketika dihadapkan tugas baru dan stagnan. Saat menjadi *owner* subjek juga pernah terlibat konflik dengan karyawan namun subjek 2 tidak mengkomunikasikan dengan karyawan dan menangis.

Faktor yang dimiliki subjek yaitu berupa sumber dari dalam subjek yang memiliki kemampuan mencari hal baru, regulasi emosi, serta kepribadian subjek yang dibagi menjadi faktor protektif dan faktor resiko. Sejalan dengan penelitian Herman, Stewart, Gradanos, Berger, Jack, dan Yuen (2011) bahwa faktor personal mempengaruhi perkembangan resiliensi individu. Semenjak menjadi *owner* subjek 2 belajar banyak mengenai hal baru khususnya kepemimpinan. Selain itu subjek 2 juga mencoba untuk diam terlebih dahulu ketika tersulut emosi (faktor protektif). Subjek 2 mempercayai hal baik di masa depan karena yang terjadi adalah kehendak Tuhan. Subjek memiliki kepercayaan kepada Tuhan bahwa segala sesuatu yang terjadi adalah yang terbaik dari-Nya dan sudah ditimbang sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki subjek 2 (faktor protektif).

Faktor personal lain yang dimiliki subjek 2 adalah kebiasaan subjek 2 yang menyempatkan diri untuk olahraga. Subjek 2 melakukan senam di kamar hotel ketika ada waktu luang dan mengikuti kegiatan olahraga rutin di kantor pada hari Sabtu (faktor protektif). Subjek 2 merasakan perbedaan ketika rajin berolahraga, subjek 2 merasa lebih segar dan bisa mengelola emosi dengan baik. Hal ini sesuai dengan

penelitian Herman, Stewart, Gradanos, Berger, Jack, dan Yuen (2011) bahwa kebiasaan olahraga atau faktor biologis dapat mempengaruhi kemampuan untuk mengatur emosi negatif.

Faktor yang dimiliki subjek berupa dukungan sosial dari orang-orang di sekitar subjek seperti hubungan dengan suami, anak, ibu, dan karyawan (faktor protektif). Selama menjadi anggota DPRD suami subjek mendukung dengan cara berbagi peran dalam tugas-tugas rumah tangga. Setelah suami subjek 2 meninggal, ibu subjek 2 membantu dalam mengurus anak serta tugas-tugas rumah tangga lain. Ibu subjek sering mengkhawatirkan kesehatan subjek karena pekerjaan subjek yang banyak. Karyawan-karyawan di PT Anugerah Kubah Indonesia patuh dengan arahan yang diberikan oleh subjek 2. Dukungan-dukungan yang bersifat eksternal ini sejalan dengan penelitian Pragholapati dan Khusumawati (2020) mengenai sumber resiliensi, pada bagian ini sumber resiliensi subjek berasal dari *I Have* dimana subjek 2 memiliki keyakinan bahwa subjek 2 dikelilingi oleh orang-orang yang mencintainya.

Pada saat ini subjek telah mampu merubah diri menjadi lebih baik dengan cara belajar mengikuti *training* dan menantang diri untuk berani berbicara di depan umum. Subjek 2 menyadari bahwa dirinya tidak boleh seperti dahulu yang takut menerima tantangan dan tugas baru, jika sifatnya tidak berubah maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Ketika dihadapkan dengan kesulitan yang sama subjek 2



telah siap menghadapi dan memiliki bekal. Subjek telah mampu berubah menjadi lebih baik dari dirinya yang dulu namun selama satu tahun terakhir ini subjek masih mengalami mimpi buruk yang berulang. Mimpi buruk yang berulang sebagai dampak buruk yang dirasakan dari kesulitan yang dialami di masa lalu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pada pembahasan penelitian ini menjawab pertanyaan dari rumusan masalah penelitian yaitu dinamika resiliensi. Kedua subjek saat ini berada pada tahapan *thriving*. Kedua subjek masing-masing memiliki aspek-aspek resiliensi seperti kemampuan mencari hal baru, regulasi emosi, dan orientasi positif terhadap masa depan. Faktor-faktor seperti faktor personal, faktor biologis, dan sistem lingkungan mempengaruhi resiliensi subjek. Faktor-faktor dibagi dalam faktor resiko dan faktor protektif, masing-masing subjek terdapat persamaan dan perbedaan.

Subjek 1 ketika menjadi pemimpin menunjukkan aspek-aspek resiliensi seperti : terbuka dengan tugas baru, adaptif, sabar dan belajar sehingga dapat meraih kebaikan di masa depan, dapat mengambil hikmah dari kesulitan. Aspek-aspek tersebut diraih subjek dengan faktor-faktor yang meliputi faktor protektif subjek 1 yakni dukungan dari pasangan dan perusahaan (lingkungan), rutin berolahraga (biologis), spiritualis dan mampu membangun ulang motivasi (personal). Sedangkan faktor resiko antara lain hubungan yang tidak dekat dengan orang tua (lingkungan), pribadi yang idealis sering bertentangan dengan nilai perusahaan (personal). Meskipun tidak memiliki hubungan dekat dengan orang tua, subjek 1

mendapatkan dukungan dari pihak lain seperti rekan kerja, teman, dan pasangan.

Pada subjek 2 ketika menjadi pemimpin memiliki aspek-aspek resiliensi yang antara lain antusias belajar hal baru, terbuka dengan tantangan, diam ketika marah, percaya dengan takdir Tuhan di masa depan. Aspek yang dimiliki oleh subjek 2 didukung dengan faktor protektif dan faktor resiko. Faktor protektif subjek 2 yakni dukungan dari ibu, anak, dan karyawan (lingkungan), menyempatkan untuk berolahraga (biologis), spiritualis (personal). Sedangkan faktor resikonya adalah Suka mengalah (personal), riwayat menjadi pasien psikiater (biologis). Meskipun memiliki faktor resiko, subjek 2 dapat mengaturnya dengan adanya kemauan untuk sembuh dari penyakit psikis yang dialami.

## **B. Saran**

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini masih terdapat beberapa kelemahan. Guna pengembangan ilmu pengetahuan khususnya psikologi, peneliti terbuka terhadap masukan-masukan oleh peneliti lain.

### **1. Untuk peneliti selanjutnya**

- a. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik membahas mengenai kepemimpinan perempuan diharapkan dapat menggunakan metode penelitian lain contohnya adalah metode penelitian campuran sehingga dapat membandingkan dan menyempurnakan hasil dari penelitian ini.

- b. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan perspektif dari pemimpin laki-laki mengenai penelitian tentang kepemimpinan perempuan sehingga dapat mengidentifikasi permasalahan pada kepemimpinan perempuan.
2. Untuk masyarakat
    - a. Dengan adanya penelitian mengenai kepemimpinan perempuan, diharapkan masyarakat lebih terbuka dengan kemampuan yang dimiliki oleh perempuan sehingga dapat mendukung perempuan untuk mengaktualisasikan diri terutama bagi perempuan dengan peran ganda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M., & Hasan, K. (2021). Ajaran Resiliensi dalam Al-Qur'an Surat Yusuf untuk Menghadapi Pandemi Covid-19 (The Teaching of Resilience in the Al-Qur'an Surat Yusuf to Face the Covid-19 Pandemic). *Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, 6(1), 2580–3190. <https://doi.org/10.29240/alquds.v6i1.3262>
- Agesna, W. (2018). *Kedudukan Pemimpin Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam* (Vol. 3, Issue 1). <http://nasional.republika.co.id/berita/breaking->
- Aina, M., & Rahmasari, D. (2019). Faktor Pelindung Resiliensi pada Pengungsi Perempuan Korban Konflik SARA di Rusunawa "X" Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06.
- Anwar, etin. (2021). *Feminisme Islam*. Mizan.
- Astuti, D. R., Surmantika, R., & Rubai, M. (2021). *Narrative Review: Pengaruh Olahraga Terhadap Tingkat Stress*.
- Atrizka, D., & Irvan Dwi Putra, A. (2020). Ester-Peran Self Disclosure terhadap Resiliensi pada Remaja di Panti Asuhan Peran Self Disclosure terhadap Resiliensi pada Remaja di Panti Asuhan. *Psychopolytan*, 3, 119–125.
- Baidowi, A. (2005). *Tafsir Feminis: Kajian Perempuan dalam Al-Quran dan Para Mufasir Kontemporer*. Nuansa Cendekia.
- Born, A., Ranehill, E., Sandberg, A., Ellingsen, T., Hederos, K., Hjalmarsson, R., Johannesson, M., Lindahl, M., Lindqvist, E., Löfgren, Å., Rickne, J., Strömberg, D., Vecchio, J., Vesterlund, L., & Weber, R. (2018). A man's world?-The impact of a male dominated environment on female leadership A man's world?-The impact of a male dominated environment on female leadership\*. *Working Paper in Economics*. <http://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN->
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Cotter, D. A. , H. J. M. , O. S. , & V. R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (IV). Pustaka Pelajar.
- Daulay, H., & Saladin, T. I. (2018). *Resilience of Women Leaders as Village Heads in Patriarchal Culture (Eco-feminist Analysis)*.

- Desmita. (2016). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Rosda.
- Dukungan, P., Bagi, S., Psikologis, K., Perempuan, J., Putriyani, R., Listiyandini, R. A., & Kunci, K. (2018). The Role of Husband Support for Psychological Well-being of Female Journalist. In *Jurnal Psikogenesis* (Vol. 6, Issue 1).
- Fathunnisa, N. (2019). *Musibah Kalimat Istirja' Perspektif Tafsir Corak Kalam Sufi (Kajian Surah Al-BAWARAH Ayat 155-157)*. UIN Jakarta.
- Folke, C. (2016). Resilience (Republished). *Ecology and Society*, 21(4). <https://doi.org/10.5751/ES-09088-210444>
- Helaluddin. (2018). *Mengenal Lebih Dekat dengan Pendekatan Fenomenologi: Sebuah Penelitian Kualitatif*.
- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger Dphil, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). *What Is Resilience?*
- Hidayah, R., & Khusumadewi, A. (2020). *Studi Tentang Resiliensi Peserta Didik Korban Labelling*.
- Hidayati, H. (2018). *Metodologi Tafsir Kontekstual Al-Azhar Karya Buya Hamka. 1*, 25–42. <http://ejournaluinmataram.ac.id/index.php/el-umdah>
- Iftinan, N., Kurnia, D., & Putra, S. (2021). Peran Perempuan Sebagai Pemimpin Dalam Aktifitas Komunikasi Politik (Studi Tokoh Pada Ketua DPRD Provinsi Nusa Tenggara Barat). *E-Proceeding of Management*.
- Kahija, L. Y. (2017). *Penelitian Fenomenologis*. [www.kanisiusmedia.co.id](http://www.kanisiusmedia.co.id)
- Kemenppa. (n.d.). *Glosarry Ketidakadilan Gender*.
- Kementrian Dalam Negeri. (2019, March 18). *Gubernur dan Wakil Gubernur*.
- Kulsum, U. (2013). *Faktor-faktor Resiliensi Pada Ibu dengan Anak Penyandang Tunarungu*. <http://repository.ub.ac.id/120582/>
- Kumpfer, K. I. (2002). *Factors and processes contributing to resilience*. 179–224.
- Lutfi, S. (2017). *Tafsir Tarbawi: Menggali nilai-nilai pendidikan islam dalam Al-Qur'an Surat Al An'am ayat 160-165*. Idea Press Yogyakarta.
- McEwen, K. (2018). *Resilience at Work A Framework for Coaching and Interventions*. [www.workingwithresilience.com.au](http://www.workingwithresilience.com.au)
- Meizara, E., & Dewi, P. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *JIPT*, 04(02), 2301–8267.
- Miles, M. B. , H. A. M. , & S. J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.).

- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian kualitatif*. Cakra Books.
- Nurhayati, E. (2012). *Psikologi Perempuan dalam Berbagai Perspektif*. Pustaka Pelajar.
- Ortamlarında, E., Çalışmaları, F., İçin, Y., Çerçeveler, T., Ve Prosedürler, Y., Yüksel, P., & Yıldırım, S. (2015). Theoretical Frameworks, Methods, and Procedures for Conducting Phenomenological Studies in Educational Settings. In *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry* (Vol. 6, Issue 1).
- Oshio, A., Kaneko, H., Nagamine, S., & Nakaya, M. (2003). Construct Validity Of The Adolescents Resilience Scale. In *O Psychological Reports* (Vol. 93).
- Pincott, A. E. L. (2004). *A Qualitative Exploration Of Strategies That Promote Resilience In The Lives Of Female Executive Leaders*.
- Pragholapati, A., Munawaroh, F., Jenderal Achmad Yani, Stik., & Bhakti Kencana Bandung, Stik. (2020). Resiliensi Pada Lansia. *Surya Muda*, 2(1), 1–8.
- Prastowo, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pespektif Rancangan Penelitian*. Ar-ruza Media.
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo.
- Ridwan, A. S. (2020). Pengaruh Tingkat Regulasi Emosi dan Tingkat Resiliensi pada Taruna Tahun Pertama. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7, 565–572. <https://doi.org/10.31604/jips.v7i3.2020.565-572>
- Rosyidah, A., & Suyadi. (2021). Maskulinitas dan Finitas Kepemimpinan Pendidikan Islam: Kajian Diferensiasi Otak Laki-laki dan Perempuan Perspektif Neurosains. *EVALUASI*, 5(1), 49–70. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1>
- Sagone, E., & de Caroli, M. E. (2016). “Yes ... I can”: psychological resilience and self-efficacy in adolescents. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 1(1), 141. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v1.240>
- Salahuddin, A., Mahmood, Q. K., & Ahmad, A. (2022). Breaking second glass ceiling: lived experiences of women entrepreneurs in Pakistan. *Quality and Quantity*, 56(1), 61–72. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01119-5>
- Schwarz, S. (2018). Resilience in psychology: A critical analysis of the concept. *Theory and Psychology*, 28(4), 528–541. <https://doi.org/10.1177/0959354318783584>
- Septiani, Y. (2020). *Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Dengan Resiliensi Akademik Pada Mahasiswa Serta Tinjauannya Menurut Islam*. Universitas YARSI.

- Subadi, T. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Muhammadiyah University Press.
- Suliyanto, S. E. , & M. S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Wadud, Amina (1999). *Quran and Women*. New York: Oxford University Press
- Wahidah, E. Y., Program, M., Uin, D., Kalijaga, S., & Evitayuliatulwahidah, Y. (2018). Resiliensi Perspektif Al-Quran. *Islam Nusantara*, 02, 105–120.
- Women in Business. (2021). *Women in Business 2021*. Grant Thornton.
- Worell, J., & Goodheart, C. D. (2005). *Handbook of Girls' and Women's Psychological Health*. Oxford University Press.
- Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: telaah kepemimpinan perempuan. *Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10, 14–29.



**LAMPIRAN**

## Lampiran 1

**Pertanyaan Penelitian**

<b>Kemampuan Mencari Hal Baru</b>		
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Observasi</b>
1.	Bagaimana jika ibu dihadapkan pada sebuah tantangan baru?	
2.	Bagaimana ibu menyikapi jika terdapat hal-hal baru?	
3.	Bagaimana ketertarikan anda terhadap sesuatu yang baru?	
4.	Jika terdapat sesuatu yang belum anda temui sebelumnya, bagaimana keingintahuan anda terhadap hal baru tersebut?	

<b>Regulasi Emosi</b>	
1.	Jika terjadi sesuatu yang menyulut emosi anda, bagaimana menyikapinya?
2.	Ketika anda berada di situasi yang menegangkan, bagaimana anda menyikapinya?
3.	Bagaimana usaha anda untuk tetap dalam situasi yang tenang di tengah kondisi yang menegangkan?
<b>Orientasi Positif terhadap Masa Depan</b>	
1.	Bagaimana anda yakin terhadap hal-hal baik yang akan terjadi di masa depan anda?
2.	Mengapa anda yakin dengan hal-hal baik yang akan terjadi di masa depan?

--	--	--

### Faktor-faktor Resiliensi

1.	Bagaimana perjalanan anda dari awal hingga menjadi seorang pemimpin?	
2.	Apakah anda pernah mengalami hal-hal sulit baik di luar pekerjaan dan di dalam pekerjaan yang kaitannya dengan tugas anda menjadi seorang pemimpin?	
3.	Apa yang menjadi motivasi anda untuk menjadi pemimpin?	
4.	Bagaimana pandangan anda terhadap pemimpin laki-laki dan perempuan?	
5.	Bagaimana perasaan anda ketika memutuskan suatu hal di tengah-tengah lingkungan kerja yang didominasi laki-laki?	

<b>Faktor Personal</b>		
1.	Bagaimana ibu beradaptasi terhadap hal-hal baru? Misal ketika anda pertama kali memimpin di instansi/perusahaan ini?	
2.	Bagaimana hubungan antar rekan kerja anda?	
<b>Faktor Biologis</b>		
1.	Bagaimana pendapat anda mengenai kebiasaan berolahraga?	
2.	Bagaimana keyakinan anda bahwa olahraga dapat membantu tetap sehat sehingga berpengaruh terhadap mental?	

3.	Skor IQ	
4.	Usia	
<b>Faktor Lingkungan</b>		
	Bagaimana sikap keluarga dan orang-orang di sekitar terhadap posisi anda sebagai seorang pemimpin?	
	Bagaimana pendapat orang tua anda mengenai posisi anda sebagai pemimpin?	
	Bagaimana sikap rekan kerja anda terhadap posisi anda sebagai pemimpin?	
	Bagaimana jadwal kegiatan anda yang padat berpengaruh terhadap hubungan dengan orang terdekat?	
<b>Pertanyaan Tambahan</b>		
	Bagaimana anda menyikapi ketika pertama kali mengalami keterpurukan?	

	Bagaimana usaha anda dalam mengembalikan emosi positif?	
	Setelah mampu mengembalikan emosi positif, bagaimana penilaian anda terhadap hal yang membuat anda terpuruk?	
	Bagaimana anda mengambil pelajaran dari sesuatu yang membuat anda terpuruk?	

## **Pertanyaan Significant Others**

### **Roman Ceramic**

1. Jika ada hal-hal atau kegiatan baru, bagaimana sikap atau tanggapan ibu wulan?
2. Bagaimana sikap ibu wulan jika sedang emosi?
3. Bagaimana pandangan ibu wulan terhadap rencana-rencana yang dibuat di masa depan?
4. Bagaimana sikap ibu wulan saat pertama kali disini?
5. Bagaimana sikap bawahan-bawahan disini terhadap keputusan ibu wulan?
6. Apakah ibu wulan aktif dalam kegiatan berolahraga?
7. Bagaimana sikap ibu wulan terhadap keluarga dan pekerjaannya?

### **PT. Anugerah Kubah Indonesia**

1. Jika ada hal-hal atau kegiatan baru, bagaimana sikap atau tanggapan ibu owner?



2. Bagaimana sikap ibu owner jika sedang emosi?
3. Bagaimana pandangan ibu owner terhadap rencana-rencana yang dibuat di masa depan?
4. Bagaimana sikap ibu owner saat pertama kali disini?
5. Bagaimana sikap bawahan-bawahan disini terhadap keputusan ibu owner?
6. Apakah ibu owner aktif dalam kegiatan berolahraga?
7. Bagaimana sikap ibu kepala terhadap keluarga dan pekerjaannya?

## Lampiran 2

## TRANSKRIP WAWANCARA SUBJEK

Nama : WRD

Tempat/Tanggal : Jl. Raya Rembang No.322/02-01-2021

Pukul : 18.15

Kode	Observasi	Open Coding	Axial Coding	Selective Coding
W.S1.01	Subjek tersenyum melihat mata peneliti dan kemudian berjabat tangan.	Peneliti : Halo, Assalamualaikum Mbak. Bisa memperkenalkan diri, ini dengan mbak siapa?	Subjek bernama WRD yang bekerja sebagai <i>Section Head</i> HRGA di PT. Roman Ceramic International Mojokerto	Identitas subjek
		Subjek : Halo, Waalaikumsalam dek.. iya boleh.. <b>saya WRD. Sekarang sedang bekerja di Roman sebagai Section Head.</b>		
W.S1.02	Mata subjek mengarah ke atas dan ke samping sambil tertawa kecil	P : Kalau boleh tau mbak WRD ini kelahiran tahun berapa ya?	Subjek berusia 38 tahun	Identitas subjek

		S : Saya kelahiran tahun 1983 dek, jadi kalo sekarang berapa yaa.. mmm.. hehehe.. 39 besok September, berarti <b>sekarang 38</b> .		
W.S1.03	Tangan subjek mengenggam diatas paha dan melihat peneliti	P : Mbak, sampean kan di <i>section head</i> ya? Bawahannya sampean ada berapa?  S : <b>Bawahanku tiga.</b>	Subjek memiliki bawahan sebanyak tiga orang	Identitas subjek
W.S1.04	Bola mata subjek melihat ke langit-langit rumah sambil menggaruk-garuk lengan atas	P : Mmm.. mbak, misal ya mbak ya nek ada tantangan baru, di setiap pekerjaan kan pasti ada kesulitan. Nah bagaimana mbak WRD menghadapi tantangan baru tersebut?  S : Heem, pasti. Ketika aku di <b>kasih tugas baru dan itu bener-bener di luar apa yang aku bayangkan.</b> Kan setiap bawahan itu kan harus siap membantu atasan dalam eee.. kompetensi yang relevan ya. Misalnya aku di kasih tantangan baru atau pekerjaan yang baru, yoo <b>aku tidak pernah bilang aku tidak bisa.</b> Pasti aku bilang nya “saya kerjakan ya pak, <b>saya coba kerjakan</b> ” dan aku pasti nanya deadline nya	Jika menerima tantangan baru WRD selalu siap merimanya dan mengerjakan semaksimal mungkin	Kemampuan mencari hal baru

		<p>kapan dan pastinya selama ini ee istilah e apa <b>ya selalu mendapat apresiasi yang baik, istilah e dipuji gitu lho meskipun belum pernah mengerjakan</b> aku ee.. mengerjakannya dengan sangat baik dan sebelum deadline itu ee apa ya sebelum deadline itu pokoe jauh sebelum deadline itu aku sudah selesai.</p>		
W.S1.05	Subjek menggerak-gerakkan tangannya	<p>P : Itu sampean selalu begitu, mbak?</p> <p>S : Selalu, <b>aku memang nantang diriku</b>. Soale lak nggak ngono aku opo yo istilahe.. misale dikasih pekerjaan, terus aku belum mencobanya tapi sudah bilang nggak bisa itu aku berarti membatasi kemampuanku secara nggak langsung</p>	Subjek WRD selalu menantang dirinya ketika ada hal baru sehingga dapat mengembangkan kemampuannya.	Kemampuan mencari hal baru
W.S1.06	Subjek menatap mata peneliti	<p>P : Sampean ini bisa dibbilang ee berapa lama bekerjanya mbak di roman?</p> <p>S : <b>Empat belas tahun</b>, dari tahun 2007 sampe sekarang</p>	Subjek WRD bekerja di PT. Roman Ceramic International selama 14 tahun	Perjalanan karir subjek
W.S1.08	Subjek menggaruk kecil telinganya	<p>P : Ee.. terus mbak.. ee.. kalau ada hal-hal yang baru itu bagaimana mbak WRD menanggapinya?</p> <p>S : Aku sih <i>open minded</i> yaa orangnya. Kalau ada hal-hal baru ya ayok. Bukan tipe orang yang ketika ada hal</p>	Subjek merupakan seseorang yang selalu mencoba terlebih dahulu karena	Kemampuan mencari hal baru

		baru itu reject atau menolak jadi dilakukan aja. <b>Kan kita juga nggak ngerti kalau nggak dilakukan hasilnya akan seperti apa.</b>	memiliki pandangan bahwa kalau belum dicoba tidak akan tau hasilnya akan seperti apa.	
W.S1.09	Bola mata subjek melihat kearah kiri kemudian menatap mata peneliti	<p>P : Sampean itu sebelumnya udah kayak begini atau semenjak jadi HRD?</p> <p>S : Mmm awal-awalnya aku nggak kayak gini, <b>sat u dua kali aku ada hal baru semacam kayak merasa terganggu.</b> Kan.. ee.. setiap orang kan pernah ada di zona nyaman nya, tapi ee.. aku akhire berpikir seperti “kalau aku misalkan ada hal baru aku menolak terus, kapan aku harus berkembang?”. <b>nah, karena aku ingin berkembang</b> jadi ketika ada hal baru aku nggak mau.. <b>aku harus mengubah diriku sendiri untuk tidak menolak hal baru tersebut</b> untuk menjadi opo istilaha.. penghalang. Pokok selama hal itu baik.</p>	<p>Saat awal-awal menjadi HRD, subjek merasa terganggu apabila menerima hal-hal baru. Namun, seiring berjalannya waktu subjek mulai merubah pandangannya menjadi pribadi yang memiliki kemampuan dalam mencari hal baru karena WRD ingin berkembang.</p>	Kemampuan mencari hal baru
W.S1.10	Subjek menatap mata peneliti	P : Sampean tertarik nggak sih mbak misalkan ada hal baru? Seberapa tertarik?	Subjek pernah dipaksa untuk mencoba hal-hal	

			baru dan kemudia merasakan hal yang tidak nyaman karena harus beradaptasi. Namun sekarang, WRD selalu melakukan yang terbaik dan selalu melakukan perintah atasan meskipun hal tersebut belum pernah dilakukannya.	Proses terbentuknya rasa keingintahuan
		<p>S : Pastinya.. aku mesti selalu tertarik ya dengan hal baru, misal diluar pekerjaan aku dengan teknologi ya. Kalau dengan pekerjaan ya apapun itu.. karena kalau kita nggak nyemplung itu kita nggak ngerti dalamnya seperti apa. Dadi ya nggak popo. Karena aku pernah dicemplungno. Pernah dipaksa dicempungno.. byurrrr. Terus akhire aku.. kok aku berada di posisi yang seperti ini ya? <b>Bener aku mengalami kesulitan. Sulitnya luar biasa, karena kan adaptasi to.</b> Adaptasi.. tapi, mmm.. kalau misalkan aku menolak, aku juga nggak akan ee.. rasanya kokkoyok lak misale aku nolak eee.. perintah atasanku yo.. pertama ada rasa seperti itu tapi yo misale aku nggak menolak aku kesulitan. <b>Yawes lah dijalani dulu wae ngko pie pie e gimana. Intinya do the best dulu aja.</b></p>		
W.S1.11	Subjek mengangguk-angguk sambil melihat kea rah depan	<p>P : Jadi terbuka ya dengan hal-hal baru?</p> <p>S : Pasti. Itu harus sih. Opo maneh wong HRD iku harus.</p>	WRD menjadi pribadi yang terbuka terhadap hal-hal baru salah satunya dikarenakan posisi sebagai HRD	Proses terbentuknya rasa keingintahuan

W.S1.12	Subjek melihat peneliti sambil tersenyum	<p>P : Lak diluar pekerjaan? Hal-hal baru? Sing belum pernah sampean coba sebelumnya.</p> <p>S : Diluar pekerjaan.. mmm.. hal-hal baru.. yoo nggak opo-opo. <b>Aku seneng-seneng aja kok.</b> Fine-fine aja kalau gitu. Seneng-seneng aja. <b>Kok ada hal-hal baru, sejauh itu positif ya hehe sejauh itu positif nggak masalah.</b> Aku.. open minded kok wonge. He.. he..</p>	Subjek WRD merasa senang dengan melakukan hal-hal baru selama itu positif	Kondisi subjek saat melakukan hal baru
W.S1.13	Subjek melihat depan sambil menggerak-gerakkan tangannya	<p>P : Jika ada yang belum sampean temui sebelumnya, kayak yang pernah tak tanyakan tadi. Bagaimana keingintahuan mbak?</p> <p>S : Keingintahuan.. misale yaa aku kan ada grup ya, grup HRD terus disitu ada macam-macam seminar. <b>HRD kan ilmunya luas ya luas banget. Dan aku itu merasa nothing.</b> Ketika mereka ada acara dalam satu seminar itu, <b>poin-poin yang belum pernah aku menemui</b> istilahe belum pernah ada di perusahaanku. <b>Iku aku tak cari tahu. Itu</b> sebenere fungsi nya apa sih? Untuk apa sih? Ee.. terus misalkan untuk HRD, untuk posisi ku saat ini seperti apa?</p>	Karena WRD merasa ilmunya kurang maka WRD mencari tahu sebelum mengikuti seminar HRD	Kemampuan mencari hal baru

W.S1.14	Subjek melihat peneliti sebentar namun beberapa saat melihat kearah depan sambil menggaruk kecil punggung tangannya	P : Berarti sebelum ada seminar, sampean mencari tahu?	Alasan subjek WRD memiliki keingintahuan yang tinggi yaitu agar komunikatif ketika diajak ngobrol oleh orang lain	Kemampuan mencari hal baru
		S : Iyaaa. Aku tak cari tahu, itu sebenere penting nggaknya sih untuk ku saat ini? Sebenarnya someday pun pasti penting ya.. tapi untuk saat ini, untuk diposisiku itu penting nggaknya? Tapi minimal aku sudah pernah membaca. Basic nya aku udah tahu. Paling nggak aku harus tahu basicnya. Ketika.. aku itu gini lho dek.. <b>kepingin ketika aku bicara dengan orang lain itu aku nyambung dalam banyak hal.</b> Aku kepingin koyok ngono, dadi misale orang ngomong politik oke aku ngomong politik, ada orang omong sport oke aku ngomongno sport tapi nggak semua sport ngerti.		
W.S1.15	Subjek menjelaskan sambil tertawa kecil	P : Mbak WRD pernah kayak di perusahaan opo ndek sampean sehari-hari kerja itu pernah ada sesuatu yang menyulut emosi? Iku bagaimana mbak WRD menyikapinya?	Usaha subjek WRD ketika dalam situasi yang menyulut emosi adalah dengan meredam serta berusaha memahami lawan bicaranya	Usaha dalam regulasi emosi
		S : Eee.. kalo.. mmmm.. seringnya itu aku berusaha untuk eee.. <b>meredam dulu.</b> Iki sakjane araha kemana. Kalo dulu aku gampang kesulut yo. Dalam artian, iki		



		<p>kok uwong digampangno kok malah ngangel-ngagel gitu. Itu aku langsung gas pol. Tapi kesini-kesini aku ee.. berusaha.. me.. opo yo?.. <b>berusaha ngadepinnya itu dengan santai gitu lho.</b> Mungkin ditambahi guyon, rodok mengsle-mengsel titik. Hahaha.. caraku iku ngono. Opo yo istilaha iku ngedukno. Jadi setiap ada orang itu sebenarnya inginnya memojokkan, atau menjatuhkan, atau gimana gitu ya. Maksud e, misalnya seperti itu. Karena kan gini.. ee.. setiap orang di perusahaan itu kan punya kesulitan masing-masing kan. Seringnya itu kan aku berhadapan dengan level manager. Mereka kan pressure nya pasti tinggi. Ada manager yang.. yaa.. apapun kondisinya kalau ketemu dengan orang lain atau komunikasi dengan orang lain dia bisa mengkondisikan dengan baik. Intine tidak membawa satu masalah yang dihadapi untuk di.. ee.. dilampiaskan ke orang lain. Ada yang seperti itu. TAPI ada yang orang kalau misalnya kesenggol nde kono tapi disitu dia berusaha mencari pelampiasan ke orang lain atau ada orang lain yang ngajak ngomong dee iku diantem pisan iku ada. Itu carane ya.. dingisori</p>		
--	--	--	--	--

		<p>ae.. diterima.. oh yaa.. oh yaa.. jadi istilaha <b>kita berusaha memahami seseorang</b> itu. Jadi kita pahami dulu oo.. orang ini pasti ada something trouble disana. Istilaha dia agak kesulitan menghandle nya dan karakternya pun juga seperti itu. Kita juga memahami karakternya masing-masing manager tersebut ya, kalau misalkan sudah dipahami, baru kita bisa istilah e eee.. apaya ngehandle nya dengan baik. Oh yaa.. oh yaa.. istilaha kita <b>harus bisa merendah</b>. Merendah bukan berarti merendahkan diri yaa. Istilah e kita mengambil aman nya wae daripada berkonflik.</p>		
W.S1.16	Subjek menggerak-gerakkan kedua tangan	<p>P : Kalau dulu bagaimana mbak? Kan dulu pernah terpancing, dulunya itu kapan?</p> <p>S : Eeee.. ketika aku punya team. Kan dulunya aku nggak punya team, Cuma staff. Ketika dari <b>level staff menjadi leader itu nggak gampang</b>. Istilahnya harus wise ya, harus bijak. Aku nggak bisa langsung main antem gitu. Buyar ngko lak ngono carae. Jadi aku harus ngasah leadership ku juga.</p>	Saat menjadi staff dan awal-awal menjadi leader WRD memiliki kemampuan regulasi emosi yang rendah	Proses kemampuan regulasi emosi

W.S1.17	Subjek menggerakkan kedua tangannya secara bergantian	<p>P : Ketika sampean berada di situasi yang menegangkan, pernah nggak sih mbak? Bagaimana sampean menanggapinya?</p> <p>S : Sering, sering, sering. <b>berusaha santai</b> aja. Yaudah kalau misalnya begitu yaa dijalani saja. <b>Nervous itu pasti</b>, pas awal-awal ketika misalkan ditunjuk untuk presentasi yang dadakan yang kita nggak rencanakan sebelumnya. Terus abis itu langsung disuruh. Pastinya kita, karena aku terbiasa. Pasti sebelumnya aku akan memberitahu audience waktu itu bahwa ini mendadak dan mohon maaf kalau misalkan ada kesalahan dari apa yang saya sampaikan. Intinya aku bikin suatu disclaimer dulu, baru nanti ketika ee.. sudah tak kasih tau.. ee.. kondisinya seperti itu aku lebih santai jadi aku bisa menjalankan dengan santai.</p>	Meskipun merasa nervous namun subjek berusaha santai dan menguasai keadaan ketika dihadapkan pada situasi yang menegangkan seperti dengan memberikan tindakan preventif sehingga secara tidak langsung membantu dirinya untuk mengurangi rasa nervous	Usaha dalam regulasi emosi
W.S1.18	Subjek menepuk-nepuk tempurung kaki karena digigit nyamuk	<p>P : Jadi menjelaskan kondisinya sampean?</p> <p>S : Heem.. heem.. jadi mereka mau nggak mau ikut <b>membantu kita untuk lebih rileks</b>. Itu kan membantu diri kita secara nggak langsung.</p>	Untuk membuat lebih rileks, subjek menjelaskan kondisinya kepada audience	Usaha dalam regulasi emosi

W.S1.19	Subjek membuang tangan lalu memegang dadanya dengan satu tangan	<p>P : Kalau di luar pekerjaan?</p> <p>S : Di luar pekerjaan.. kondisi menegangkan.. kayaknya nggak ada sih, biasa aja. Mungkin <b>karena aku sudah terbiasa berat di pekerjaan</b> ketika aku berada di luar pekerjaan jadine yaa..</p>	Subjek tidak merasakan hal-hal yang menegangkan diluar pekerjaan karena sudah terbiasa dengan lingkungan pekerjaan yang berat	Kondisi lingkungan kerja
W.S1.20	Subjek melihat kearah peneliti kemudian tersenyum tipis	<p>P : Berarti lebih berat di pekerjaan?</p> <p>S : Iya bener-bener. Soalnya <b><i>unpredictable</i> di pekerjaan itu, apalagi di HRD.</b></p>	Posisi subjek WRD yang sebagai HRD adalah posisi yang berat karena pekerjaannya tidak dapat diprediksi	Kondisi lingkungan kerja
W.S1.21	Subjek menganggukan kepala nya kepada peneliti	<p>P : Kalau sampean kan T&amp;D ya mbak?</p> <p>S : Iya <b><i>recruitment</i></b></p>	Tugas dari subjek adalah salah satunya dalam perekrutan karyawan	Identitas subjek
W.S1.22	Subjek menggerak-gerakkan kedua tangannya dengan melihat arah depan	<p>P : Bagaimana kalau anda membuat kesalahan?</p> <p>S : Pastinya kalau itu kesalahanku. <b>Aku akan minta maaf terlebih dahulu.</b></p>	Subjek WRD mampu mengenali kelemahan dengan mengakui kesalahannya yaitu	Kemandirian

			meminta maaf terlebih dahulu	
W.S1.23	Subjek Menggerakkan kedua tangan secara bergantian	P : Iku sampean jadi leader kapan sih mbak? S : Aku 2010 di HRD. <b>2012</b> kayae dek.	Subjek mulai menjadi leader pada tahun 2012	Perjalanan karir subjek
W.S1.24	Subjek membuang kedua tangannya dan kemudian memegang dada	P : Cepet banget berarti mbak ya? S : <b>Jadi 2007 ke 2009 itu di purchasing staff, terus di 2010 awal sampai 2012 mulai punya bawahan</b> tapi receptionist, terus abis itu punya admin, punya tambah lagi anak buah. Dulu 4 terus sekarang mek tiga.	Perjalanan karir subjek WRD menjadi staff dari tahun 2007 hingga 2009 kemudian mulai memiliki bawahan pada tahun 2010-2012	Perjalanan karir subjek
W.S1.25	Subjek menatap kearah peneliti kemudian tertawa kecil	P : Selain yang mbak WRD sebutkan tadi, kira-kira hal lain apa ya? S : Ee.. opoyo.. komunikatif, kalau misalkan kita ngadepi orang yang benar-benar sulit untuk di handle kita harus komunikatif bagaimana caranya. Intinya <b>kita harus bisa handle</b> ya... sebenere tipe orang yang <b>to the point</b> . Tapi kalau <b>harus ada di situasi seperti itu ya aku harus handle</b> .	Subjek WRD memiliki sikap yang gigih dalam menghadapi kesulitan seseorang	Ketekunan
W.S1.26		P : Lalu usaha yang lain?		Interpretasi positif

	Pada mulanya subjek melihat kearah depan kemudian mengangguk-anggukan kepala sambil melihat kearah peneliti	S : <b>Berpikir positif</b> juga, istilaha ya dinikmati aja semisal itu harus dihadapi. Yaudah ayok gitu, jadi aku istilaha opoyo <b>menerima tantangan itu.</b>	Subjek WRD berpikir positif dan enjoy dalam menerima tantangan	
W.S1.27	Bola mata subjek melihat kearah kiri sejenak, terdiam, lalu menatap kearah peneliti	P : Lalu usaha yang lain? S : ....Karena sulit yo jadi harus dihadapi. Soale misale gak ngono dek pie ya intine <b>aku tidak mau dikalahkan pada keadaan yang sebenarnya bisa aku hadapi.</b> Aku tidak ingin membatasi diriku atau membatasi kemampuanku.	Subjek WRD gigih saat dihadapkan dengan keadaan yang sulit	Ketekunan
W.S1.28	Subjek memandang ke arah peneliti	P : Bagaimana mbak WRD yakin terhadap hal-hal baik di masa depan? S : <b>Aku percaya banget soalnya sering mengalami.</b> Kalau pun yang aku alami itu tidak sesuai dengan yang tak harapkan, misalkan aku sudah baik tapi ternyata akhirnya nggak baik pasti ada <i>something</i> lah ya, entah aku diminta untuk bersabar atau diminta untu belajar.	WRD percaya pada hal-hal baik di masa yang akan datang karena sering mengalami	Orientasi positif terhadap masa depan

W.S1.29	Subjek menggerak-gerakkan kakinya kemudian menatap kearah peneliti	<p>P : Lalu posisi mbak sekarang apakah sama dengan gambaran masa lalu sampean?</p> <p>S : : Enggak. Aku sebenere sama orangtua ku di create untu jadi guru tapi <b>aku kan nggak pernah mau..</b> secara nggak langsung alam yo yang memasukkan aku untuk menjadi guru tapi dalam posisi sebagai trainer dalam versi lainnya dan itu bener-bener apa yang tak fikirkan. <b>Jadi bisa tak kendalikan oo aku harus memahami orang yang seperti ini.. oo aku harus begini</b></p>	WRD memahami potensi yang dimiliki yaitu berani menolak anjuran orang-tuanya untuk menjadi guru dan sekarang ia memilih jalannya sendiri yaitu menjadi trainer (HRD)	Kesendirian eksistensial
W.S1.30	Subjek menatap kearah peneliti dan tersenyum	<p>P : Kenapa mbak sampean yakin dengan hal-hal baik itu karena sampean percaya hukum alam itu?</p> <p>S : Heem.. kenapa? Yaa harus percaya. Yaa.. karena.. opoyo.. <b>agama kita kan juga mengajarkan hal itu</b></p>	Subjek memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap ajaran agama	Alasan subjek memiliki orientasi positif
W.S1.31	Melihat kearah kiri dan memainkan mengetuk-ketuk Handphone nya	<p>P : Bagaimana perjalanan mbak WRD ini dari awal sampek sekarang?</p> <p>S : .. Di satu departemen yang mmm <b>berbeda dengan apa yang tak harapkan..</b> istilaha bukan yang tak harapkan, tak bayangkan..</p>	Subjek merasakan pekerjaannya adalah hal yang berbeda dari harapannya selama ini	Kondisi lingkungan kerja
W.S1.32		P : Bagaimana perjalanan karir WRD selama ini?		Keseimbangan

	Subjek memainkan Handphone nya dengan mengetuk-ketuk kemudian melihat kearah peneliti	S : .. Maksudnya yoo memang aku <b>dari awal itu aku datang untuk kerja selesai kerja aku pulang.</b>	WRD mampu menjaga keseimbangan urusan dalam hidupnya dengan cara memisahkan antara urusan pekerjaan dan urusan rumah	
W.S1.33	Subjek melihat peneliti kemudian melebarkan sekejap bola matanya	P : Sampean kan jadi pemimpin dari tahun 2012, dari purchasing dari tahun 2007 sampai 2010. Terus 2010 sampe 2012 di HRD? S : Di HRD tapi posisinya bukan sebagai staff lagi ya, <b>bukan <i>section head</i> tapi bukan <i>staff. Supervisor.</i></b>	Pada tahun 2010-2011 WRD memiliki team namun posisinya sebagai supervisor. Pada tahun 2012 diangkat menjadi <i>section head.</i>	Perjalanan karir subjek
W.S1.34	Subjek tediam sejenak lalu menjawab dengan mengerucutkan bibir	P : Apa bedanya ,bak supervisor dengan section head? S : Eee.. supervisor kalo organisasi di HRD, <b><i>supervisor itu satu grade di bawah section head.</i></b>	Di PT. Roman Ceramic International <i>supervisor</i> berbeda dengan section head. Supervisor berada satu layer dibawah <i>section head.</i>	Perjalanan karir



W.S1.35	Subjek menggerak-gerakkan tangannya sambil melihat peneliti	P : Di bagan itu tertulis apa nggak mbak?	Di PT. Roman Ceramic International, posisi <i>supervisor</i> sama dengan <i>senior staff</i> .	Identitas subjek
		S : Kalo tertulis secara langsung sih enggak ya di struktur organisasi. <b>Tapi di sistem ada. Istilah e senior ya.. senior staff. Atau spesialis.</b>		
W.S1.36	Subjek menggaruk alisnya sambil melihat kearah peneliti	P : Terus sampean naik jabatan selanjutnya itu karena apa?	Subjek WRD melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	Kemandirian
		S : Aku dari dulu itu selalu <b>berusaha melakukan yang terbaik. Dan tidak berekspektasi lebih.</b> Nggak tau ya, mungkin kalo orang pingin e nduwe cita-cita. <b>Yawis lak aku do the best aja.</b>		
W.S1.37	Subjek menggosok tangannya	P : Sampean juga nggak pingin jadi leader?	Subjek memahami kelebihan di dalam dirinya yaitu menjadi <i>leader</i>	Kemandirian
		S : Kalo misalkan ada satu orang yang harus bisa di opo.. ee.. istilah e ada satu orang yang butuh.. <b>kalo ada satu team yang butuh dipimpin ya aku siap mimpin.</b>		
W.S1.38	Subjek mengangguk-anggukan kepala	P : Kalo sampean ditunjuk?	Subjek bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan	Kemandirian
		S : Iya aku <i>ready, ready</i> .		

W.S1.39	Subjek agak menaikkan nada suaranya dan menjawab peneliti sambil tertawa	<p>P : Bagaimana sampean mengalami kesulitan diluar pekerjaan misalkan dirumah atau orang-orang sekitar terkait dengan tugas sampean sebagai pemimpin?</p> <p>S : <b>Contohnya, titip lamaran. Njaluk dilebokno.</b> Terus titipnya nggak tanggung-tanggung ngasih-ngasih seakan akan kita ini pemilik perusahaan..</p>	Kesulitan yang dialami oleh subjek adalah karena ada beberapa orang di lingkungan sekitarnya yang titip lamaran	Faktor sistem lingkungan
W.S1.40	Subjek menggerakkan tangannya dan menggelengkan kepala	<p>P : Kesulitannya itu ya berarti?</p> <p>S : Mengganggu sekali makanya <b>aku tidak pernah menunjukkan aku siapa aku bekerja dimana</b></p>	Subjek merasa kesulitan ketika dihadapkan oleh lingkungan sekitar yang menitipkan lamaran pekerjaan sehingga harus menutupi identitasnya	Faktor sistem lingkungan
W.S1.41	Subjek menegrutkan dahinya	<p>P : Bagaimana perasaan WRD terhadap hal tersebut</p> <p>S : Itu sebenere <b>annoying sih. ..Guanggu banget</b> dan aku .. sebenere kalo udah tak jelaskan gak bisa menerima dan responnya seperti itu yaa sebenere aku nggak nyaman.</p>	Subjek merasa terganggu oleh lingkungan sekitar terkait dengan posisinya sebagai <i>leader</i>	Faktor sistem lingkungan
W.S1.42		P : Sampean selama menjadi leader ini apakah pernah diremehkan?		Faktor sistem lingkungan

		S : Diremehkan. <b>Nggak papa sih aku diremehkan sama orang.</b>	WRD merasa tidak apa-apa ketika diremehkan	
W.S1.43		P : Berarti pernah?	Subjek pernah diremehkan kemampuannya dalam pekerjaan	Faktor sistem lingkungan
		S : <b>Pernah, aku diremehkan</b> itu jadi motivasi malahan.		
W.S1.44		P : Contohnya?	Subjek diremehkan kemampuannya karena ia perempuan.	Kondisi lingkungan kerja
		S : Mmm.. <b>karena aku perempuan</b> ya.. hehehe.. karena aku perempuan. Yang pertama. Terus yang kedua, justru seakan-akan aku dijadikan sebagai pancingan kalau misalkan ke instansi-instansi dengan mengirim satu karyawan perempuan ke instansi tersebut. Paling nggak minimal jadi lebih mudah lah.		
W.S1.45		P : Berarti sampean merasa?	WRD merasa diremehkan di lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja
		S : Kalo aku <b>pribadi aku merasa banget</b> ya		
W.S1.46		P : Pas sampean menyampaikan pendapat, bagaimana reaksi mereka (karyawan laki-laki)?	Reaksi lingkungan sekitar ketika WRD menyampaikan	Kondisi lingkungan kerja
		S : Ada sih satu dua <b>orang yang skeptis</b>		

			pendapat di depan karyawan laki-laki	
W.S1.47		P : Motivasi sampean untuk jadi leader?	WRD mengakui	Kesendirian eksistensial
		S : Hehehehehe.. motivasi untuk menjadi leader eee.. ya intinya ya seperti tak sampaikan diawal.. harus menjadi leader yang baik, harus bisa <b>kalo aku ya pekerjaan itu ya rumah keduaku, kalo rumah pertama kan keluarga.. Jadi gimana caranya kita merangkul team dari pendidikan yang berbeda tadi, jadi opoyo bisa satu visi misi yo.. sepemikiran.</b>	adanya keunikan bahwa setiap individu adalah unik dan memiliki jalan masing-masing	
W.S1.48	Subjek mengehela nafasnya sejenak	P : Terus mbak bagaimana pandangan terhadap laki-laki dan perempuan?	subjek memiliki pandangan bahwa yang membedakan laki-laki dan perempuan adalah kemampuannya	Pandangan mengenai gender
		S : Ee.. mereka <b>berdua memiliki kesempatan yang sama</b> sejauh mereka mampu.		
W.S1.49		P : Sejak kapan mbak dari dulu-dulu gitu?	Menurut pengalaman subjek, pekerja perempuan memiliki dua kesempatan yaitu	Kondisi lingkungan kerja
		S : Percaya sih. Iya. Jadi sebenarnya untuk mencapai posisi. <b>Jadi kita perempuan itu punya dua kesempatan.</b> Yang pertama karena prestasi, yang kedua karena menjual diri.. istilah mepet kali ya, bisa		

		cari muka apa gimana caranya intinya memanfaatkan karena diri kita perempuan.	prestasi dan menjual diri	
W.S1.50		P : Jadi, selama laki-laki dan perempuan punya prestasi dia punya kesempatan yang sama?	WRD percaya bahwa laki-laki dan perempuan dapat menjadi leader	Pandangan mengenai gender
		S : Heeh..heeh.. betul untuk <b>meraih posisi leader.</b>		
W.S1.51		P : Kalau perempuan yang jadi CEO itu bagaimana?	Di lingkungan kerja, WRD merasa bahwa pemimpin perempuan lebih visioner	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
		S : Oke aja sih, menurutku <b>lebih visioner ya</b> lak menurutku.		
W.S1.52		P : Visioner yang bagaimana?	Pemimpin perempuan di lingkungan kerja WRD memiliki kepemimpinan yang lebih jelas	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
		S : Istilah e <b>ya lebih jelas.. daripada laki-laki.</b>		
W.S1.53	Subjek melihat kearah depan, sejenak kemudian melihat kearah peneliti	P : Bagaimana pandangan sampean mengenai perempuan yang menjadi ibu dan CEO?	WRD berpendapat bahwa peran ganda yang dialami perempuan itu berat	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
		S : <b>Pastinya jauh lebih berat perempuan ya.</b>		
W.S1.54		P : Itu menurunnya sampean mempengaruhi nggak sih mbak urusan dari rumah mempengaruhi pekerjaan?	WRD tidak masalah mengenai	

		S : Ada orang yang nggak bisa memisahkan, kedua hal itu. Ada yang bisa. <b>Intinya profesionalitas.</b>	kepemimpinan perempuan, yang terpenting adalah profesionalitas dalam bekerja	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
W.S1.55		P : Tergantung masing-masing pasangan? S : Karena kita kan juga harus professional ya. <b>Ada masalah diluar pekerjaan ya kita kita memahami masalah kita itu diluar. Kalo ada masalah di pekerjaanyaa kita taruh masalah itu di pekerjaan.</b> Ketika kita ada di.. ada di.. tempat yang ee.. yang berbea yaa mau nggak mau harus menajdi orang yang berbeda juga. Intinya profesionalitas itu penting.	Subjek memiliki keseimbangan antara kehidupan rumah dan pekerjaannya	keseimbangan
W.S1.56		P : Bagaimana perasaan mbak WRD ketika kerja di tengah lingkungan yang mayoritas laki-laki? S : Yaa.. ada dilemanya.. ada cang.. engg kalo canggung enggak ya. <b>Dilemma</b> iya pastinya. Lebih kepada mereka bisa nggak sih handle apa yang tak sampaikan. Intinya menjalankan apa yang tak sampaikan tadi. Hasil akhirnya itu kadang-kadang rodok khawatir.	WRD dilemma ketika memberikan instruksi kepada karyawan (laki-laki)	Kondisi lingkungan kerja

W.S1.57		P : Tapi sampean pernah nggak sih mbak minder karena mereka laki-laki?	WRD tidak merasa minder selama karyawan laki-laki tersebut menghormati	Rasa percaya diri
		S : Nggg.. enggak sih. <b>Biasa aja. Sejauh mereka bisa menghormati aku sebagai perempuan</b> ya nggak ada masalah. Lak minder karena gender nggak pernah. Yaa aku merasa tinggi atau merasa mampu. Biasa ae.		
W.S1.58		P : Bagaimana sampean beradaptasi dengan hal-hal baru misalkan waktu pertama kali menjadi leader di tahun 2012 itu?	Kesalahan menjadi motivasi WRD untuk menjadi lebih baik kedepannya	Efikasi diri
		S : <b>Belajar</b> , belajar mengenali team. Belajar istilahnya mempelajari peran baru. Kemudian trial and error pastinya. Salah salah pasti ada. <b>Tapi itu justru menjadi motivasi aku untuk bisa menjadi lebih baik.</b> Belajar pastinya.		
W.S1.59		P : Hubungan antar rekan kerja e sampean bagaimana?	WRD berhubungan baik dengan rekan kerjanya	Hubungan dengan rekan kerja
		S : mmm.. hubungan antara rekan kerja. <b>Baik, positif-positif</b> aja.		
W.S1.60		P : Kalau dengan bawahan?	Hubungan dengan bawahan hanya sebatas sebagai rekan	Hubungan dengan rekan kerja
		S : Aku bukan orang yang tidak menerima masukan. Aku itu tidak peduli siapa kamu, <b>aku tidak punya masalah sejauh masalah itu bisa diselesaikan</b>		

		<b>dengan baik.</b> Jadi aku berharap mereka itu, masalah yang terjadi di pekerjaan itu bisa mereka sampaikan dengan baik sehingga kita bisa mencari solusi bareng-bareng.	kerja, bukan hubungan personal	
W.S1.61		P : Kalo sama atasan? S : Akhir-akhir iki <b>rodok rumit sih..</b> kesini-kesini ternyata tujuannya diluar apa yang aku bayangkan. <b>Tapi sejauh ini bisa diatasi.</b> Intinya sejauh ini, pekerjaanku selesai, terus ada solusi, ya sudah.	Hubungan dengan atasan agak rumit namun masih bisa diatasi	Hubungan dengan rekan kerja
W.S1.62		P : Bagaimana kenyamanan sampean di tempat kerja? S : <b>Nyaman-nyaman</b> ae siihhh..	Subjek merasa nyaman bekerja di tempat kerja	Kondisi lingkungan kerja
W.S1.63	Subjek terdiam sejenak sambil mengerutkan dahi	P : Skala 1-10 sampean kasih rate berapa? S : Nggg... <b>lima</b>	Kenyamanan subjek menduduki skala 5	Kondisi lingkungan kerja
W.S1.64		P : Bisa dijelaskan lebih lanjut hubungan dengan bawahan? S : Secara personal aku berusaha tak bangun ya.. tapi kalo misalkan nggak ketemu.. yasudah.. <b>tapi pekerjaannya yang penting selesai dulu.</b> Aku sering kok mengalami. Tapi, kesini mereka juga bertambah	Subjek berusaha membangun hubungan yang baik dengan bawahan. Subjek mengutamakan	Hubungan dengan rekan kerja



		usia ya team ku ya.. ngerti apa tujuanku.. jadi mereka tau sedikit-sedikit ikut mengikuti.. ikut berubah..	profesionalitas dalam bekerja.	
W.S1.65		P : Bagaimana pendapatnya sampean tentang kebiasaan olahraga?	WRD suka berolahraga	Faktor biologis
		S : <b>Penting yo.</b> Tapi nggak tau selama pandemic ini dihapus, padahal haruse tetep dijalankan.		
W.S1.66		P : Sampean sering olahraga ya mbak?	Subjek menjadikan olahraga sebagai momen Pereda stress	Faktor biologis
		S : Iya, aku <b>seneng olahraga terus yang kedua itu jadi momen untuk meredakan stress gitu.</b>		
W.S1.67		P : Bagaimana keyakinan sampean bahwa olahraga itu dapat mempengaruhi kesehatan mental?	Olahraga juga dijadikan WRD sebagai media mengeluarkan energi negatif	Faktor biologis
		S : Yakin banget yo.. <b>karena kalo badannya sehat.. fisiknya sehat.. kan mentalnya juga ikut sehat.</b> Jadi kalo misalnya.. katakanlah.. pie yo.. kita nggak fit mau kerja juga gaenak. Jadi walaupun olahraga hanya satu minggu sekali, itukan jadi satu momen istilahe walau hanya goyang dangdut aja.. orang-orang itu kan bergerak badan gerak trus mereka bisa ketawa-ketawa.. istilahe mereka bisa <b>mengeluarkan energi negative</b>		

W.S1.68		P : Itu kan ditiadakan. Lalu sampean olahraganya gimana?	Olahraga yang dilakukan subjek yaitu cardio dan jogging	Jenis olahraga subjek
		S : Iya olahraga sendiri dirumah. <b>Cardio ringan-ringan</b> , kalo sempat yaa <b>jogging pagi..</b>		
W.S1.69		P : Seminggu sekali atau berapa mbak?	Subjek melakukan olahraga sebanyak tiga kali dalam seminggu	Frekuensi kebiasaan olahraga
		S : <b>Seminggu tiga kali..</b>		
W.S1.70		P : Seminggu tiga kali. Kalo pas hari kerja?	Subjek melakukan olahraga di waktu subuh apabila di hari kerja	Waktu melakukan olahraga
		S : Kalo hari kerja kan itu <b>pagi. Subuh.</b>		
W.S1.71		P : Oh berarti sebelum kerja malahan?	Subjek melakukan olahraga cardio setelah pulang kerja selama 10-15 menit	Waktu melakukan olahraga
		S : Heem sebelum kerja. Kalo misalkan setelah kerja.. cardio sing ringan.. ya sore pulang kerja. Paling ya 10-15 menitan.		
W.S1.72		P : Bagaimana orang sekitar.. keluargane sampean menyikapi sampean.. profesine sampean sebagai leader?	Subjek diremehkan kemampuannya oleh keluarga	Hubungan dengan keluarga
		S : Mmm.. <b>aku malah diremehkan I mbe keluargaku..</b> yang pertama diremehkan yang kedua dimanfaatkan.		

W.S1.73		P : Dimanfaatkan maksudnya?	Subjek dimanfaatkan secara finansial dan diremehkan kemampuannya oleh keluarga	Hubungan dengan keluarga
		S : Dimanfaatkan <b>secara finansial. Kalo diremehkan.. yaaa..</b> mereka nggak percaya kalo aku mampu. Karena basicly selama aku sekolah dulu aku tidak punya prestasi yang baik.. tidak punya prestasi yang membanggakan.		
W.S1.74		P : Jadi mereka nggak percaya kalo sekarang bisa memberi perintah kepada orang lain?	Keluarga tidak mempercayai kemampuan subjek	Hubungan dengan keluarga
		S : Jadi <b>mereka nggak percoyo lak aku mampu.</b>		
W.S1.75		P : Jadi problem e mereka nggak percaya?	keluarga subjek meragukan kemampuannya, bukan perusahaan	Hubungan dengan keluarga
		S : Jadi keluargaku <b>sendiri yang meragukan kemampuanku.. keluargaku sendiri.. bukan perusahaan.</b>		
W.S1.76		P : Lak orang lain, seperti pasangannya sampean?		Hubungan dengan pasangan
		S : <b>Percoyo sihh..</b> karena mereka ngeliat langsung pas aku bekerja.		
W.S1.77		P : Pendapat e orang tuanya sampean sebagai posisinya sampean?	Subjek tidak terbuka dengan keluarga	Hubungan dengan keluarga
		S : <b>Aku nggak terbuka.</b> Karena mereka nggak percaya dengan kemampuanku yasudah.		
W.S1.78		P : Mereka menunjukkannya dengan?		

		S : Yooo.. <b>istilaha aku dalam diskusi-diskusi tidak dilibatkan.</b> Justru keluargaku sendiri. Orang tuaku terutama. Kalo adek-adekku ngerti.. adek ku percaya.. tapi kalo kedua orang-tuaku enggak.	Keluarga menunjukkan perilaku meremehkan subjek dengan cara tidak melibatkannya dalam diskusi	Hubungan dengan keluarga
W.S1.79		P : Kalo mas? S : Masku.. masku justru.. kalo masku iku sikape ngene mmm... <b>dia ngerasa sebagai kakak dia harus tegas. Ketika ada adeknya yang berada di posisi atas dia merasa.. diatasnya dia.. dia nggak suka.</b>	Kakak subjek tidak menyukai posisi subjek sebagai leader	Hubungan dengan keluarga
W.S1.80		P : Sampean berapa bersaudara? S : <b>Empat.</b> Mas, aku, dan aku punya dua adek	subjek merupakan anak kedua dari empat bersaudara	Identitas subjek
W.S1.81		P : Eernah mempengaruhi nggak terhadap orang-orang di sekitar? S : Kalo <b>orang tua iya.. kalo pasangan enggak sih..</b> biasa-biasa ae.	Pekerjaan subjek tidak mempengaruhi hubungannya dengan pasangan	Hubungan dengan pasangan
W.S1.82	Mata subjek melihat kearah peneliti	P : Bagaimana sampean pertama kali menyikapi keterpurukan?	Ketika dihadapkan dalam keterpurukan	Tahapan resiliensi

		<p>S : Ketika mengalami keterpurukan.. menyikapinya <b>sedih iya.. merasa nggak mampu iya..</b> tetapi tetep gimana caranya kita harus membalik suatu keadaan itu tadi.. yaopo carane <b>biar ini tidak terulang.</b> Ya kita percaya ya. Kan dalam hidup Tuhan tidak mungkin memberikan ujian lebih dari batas kemampuan. Kalo misalkan ada di kondisi seperti itu yo tak jalani, misalkan.. berdoa pasti.. terus me.. mengkoreksi diri. <b>memotivasi diri sendiri.</b> Mencari hiburan untuk segera keluar dari posisi it uterus bisa <b>menjadi orang yang lebih positif lagi.</b></p>	<p>subjek merasa sedih dan tidak mampu namun tetap berusaha agar kejadian tidak terulang, memotivasi diri sendiri, dan berusaha menjadi orang yang lebih positif</p>	
W.S1.83	<p>Subjek menjawab sambil tersenyum melihat kearah peneliti</p>	<p>P : Terus usaha untuk mengembalikan emosi positif? S : <b>PDKT mbe gusti Allah.. heheh.. penting yooo..</b> itu salah satu obat mujarab. Istilahe nggak butuh tok yo. Istilahe jadi semakin dekat.</p>	<p>Subjek mendekati diri kepada Tuhan apabila berada di kondisi yang terpuruk</p>	<p>Usaha mencapai resiliensi</p>
W.S1.85		<p>P : Kan setelah mampu kembali ke emosi positif. Lalu apa yang sampean dapat? S : <b>Ilmu.. untuk dipelajari, untuk diambil positifnya. Dan itu membuat aku menjadi orang yang lebih baik lagi.</b></p>	<p>Subjek mendapatkan hikmah dari keterpurukan dan menjadi orang yang lebih baik</p>	<p>Tahapan resiliensi</p>

W.S1.86		P : Sebentar mbak sampean kok bisa bertahan sampai sekarang padahal keluarga jadi faktor paling penting	Hubungan subjek dengan keluarga tidak dekat	Hubungan dengan keluarga
		S : Aku dari dulu <b>itu nggak dekat dengan keluarga..</b> eee.. terutama ortuku		
W.S1.87		P : Apa yang membuat tidak dekat?	Subjek tidak nyaman dengan pola asuh orang tuanya	Hubungan dengan keluarga
		S : Heeh.. karena opoyo. Aku <b>dari dulu aku tidak nyaman dengan cara mendidik orang tuaku.</b> Mulai keberatan mulai aku SD mereka mendidik anak-anaknya		
W.S1.89		P : Karena sampean tidak menuruti apa yang dikata orang-tua?	Subjek memiliki kemauan yang tinggi untuk keluar dari kondisi terpuruk	Optimisme
		S : Tapi terbesarku ya itu. Tapi its oke lahh..mau gimana lagi, kalo missal <b>tak pikir terus dan semakin membuatku menderit,</b> ya nggak maju dan semakin membuat mereka ngatain “oh berarti kamu memang nggak mampu, salahmu dewe”. Jadi aku semakin dihantam dan disalahkan, terus dengan aku tidak me..menuruti nasehat mereka akan menjadi suatu momen “oh nggak nurut ya itu salahmu’		
W.S1.90		P : Jadi sampean ingin keluar dari rules mereka dan membuat hal baru?	Subjek mengetahui kelebihan dirinya,	Kemandirian

	<p>Subjek manggut-manggut menjelaskan masa kecilnya</p>	<p>S : Iya.. iya.. heeh.. <b>yang sesuai dengan diriku sendiri. Dan aku sangat bertanggung jawab atas diriku sendiri.</b> Aku pernah kok pas kecil, mamaku naruh kaca ditembok itu dikasur dan aku nggak sengaja nginjek lalu pecah. Akhirne aku inisiatif ngganti pake uang tabunganku sendiri.. bayangkan iku mungkin masih SD mbuh kelas satu atau dua. Uang 7000 tak kasihkan ke mama ku. “mah ini lo uang buat ganti kaca yang tak pecahkan tadi”, padahal itu kesalahan e orang-tuaku.</p>	<p>menyadari bahwa dirinya adalah unik dan bertanggung jawab atas perbuatannya</p>	
--	---	--	--	--

### TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Nama : DDU

Tempat/Tanggal : Jalan Raya Rembang No. 322/09-01-2022

Pukul : 19.35-19.55 WIB

Kode	Observasi	Open Coding	Axial Coding	Selective Coding
W.IW1.01	Informan tersenyum sambil menjabat tangan peneliti	<p>P : : Assalamualaikum, Selamat malam, mas. Mas boleh saya langsung mulai saja wawancaranya?</p> <p>I : Walaikumsalam, iya.. silahkan..</p>		
W.IW1.02	Informan menyeruput kopi setelah itu menjawab sambil melihat kearah peneliti	<p>P : WRD kalau ada kegiatan baru di tempat kerja itu bagaimana sikapnya?</p> <p>I : Seneng, dia seneng kok. <b>Dia seneng dengan pekerjaan baru.. kalau ada tantangan baru..</b> kayak gitu seneng.</p>	Subjek menyukai dan tertarik dengan hal-hal baru	Kemampuan mencari hal baru
W.IW1.03	Informan melihat kearah depan selanjutnya melihat kearah peneliti	<p>P : Dari dulu begitu?</p> <p>I : Iya, passion nya dia memang begitu.. <b>suka tantangan.. suka hal baru.. suka belajar.</b> kalau aku ya nggak, hahahahaa..</p>	Subjek menyukai tantangan, hal baru, dan suka belajar	Kemampuan mencari hal baru



W.IW1.04	Bola mata informan bergerak ke arah kanan dan kiri	P : Terus kalau misal di tempat kerja atau di luar pekerjaan, WRD kalau emosi bagaimana?	Subjek merupakan individu yang taat aturan	Kepribadian subjek
		I : Terkait pekerjaan ya? Ya dia professional, kalo <b>memang ada kesalahan yang sudah ada aturannya. acuannya tetap di aturan itu.</b> Nggak kemana-mana. Dia tipe yang.. taat aturan.		
W.IW1.05	Informan melihat ke arah kanan dan mengambil rokok	P : Kalau misalkan tersulut emosi gitu bagaimana?	Dulu subyek frontal ketika tersulut emosi, namun saat ini mulai acuh apabila ada hal yang memacu emosinya	Proses regulasi emosi
		I : Ya <b>dulu gitu</b> , frontal. Tapi karena lingkungannya begitu ya <b>dia mulai acuh.</b>		
W.IW1.06	Informan menyalakan rokok sambil melihat ke arah peneliti	P : Kalau di tempat kerja bagaimana?	Subjek tidak suka bertele-tele apabila di tempat kerja	Kepribadian subjek
		I : iya <b>dia langsung to the point.</b>		

W.IW1.07	Informan menggaruj-garuk kepalanya	P : Bagaimana pandangan WRD terhadap rencana-rencana pekerjaan?	Subjek merupakan individu yang terencana	Kepribadian subjek
		I : Ya dia <b>ter-planing</b>		
W.IW1.08	Informan melihat ke arah depan dengan	P : Ohh.. tapi disana orangnya bagaimana?	Subjek merupakan pemimpin yang tegas dan kuat	<i>Alpha female</i>
		I : Ya itu tadi, ya strong. <b>Strong leadership dia.</b> Karakternya pekerjaan dengan SOP itu mutlak.		

	bola mata mengarah keatas			
W.IW1.09	Informan menggaruk-garuk kecil tangannya	P : Takut bagaimana maksudnya? I : Ya takut terkait pekerjaan.. sifatnya teratur itu tadi.. karena dia <b>terbiasa disiplin</b> .	Subjek merupakan pribadi yang disiplin	Kepribadian subjek
W.IW1.10	Informan menghisap rokok sambil melihat kearah peneliti	P : Bisa di deskripsikan takutnya itu bagaimana? I : Ya takutnya itu akhirnya.. <b>team nya dia itu ndak berani berbuat yang diluar</b> prosedur	Subjek dapat handle teamnya dengan baik	<i>Alpha female</i>
W.IW1.11	Informan menggerak-gerakkan tangan kirinya, melihat kearah tangan kirinya sejenak lalu menatap peneliti	P : WRD itu bagaimana kebiasaan berolahraganya? I : <b>Akhir-akhir ini agak berkurang</b> , soal waktu.. bukan karena.. bukan karena.. bukan karena semangatnya.. tapi soal waktu.. lebih ke susah bagi waktu	Kebiasaan olahraga subjek akhir-akhir ini berkurang karena minimnya waktu luang yang dimiliki	Faktor biologis
W.IW1.12	Informan melihat kearah depan lalu melihat kearah peneliti sambil tertawa	P : Biasanya WRD olahraga kapan saja? I : Sama goreng tahu biasanya dia juga <b>senam</b> hahahahah	Jenis olahraga yang dilakukan adalah senam	Jenis olahraga subjek
W.IW1.13	informan menggaruk-garuk hidungnya	P : Senam? Goreng tahunya kapan? I : <b>Yaa sore begini</b> , pulang kerja. Sama aku.	Subjek melakukan olahraga di waktu sore hari	Waktu olahraga subjek

W.IW1.14	Informan melihat kearah peneliti	P : Biasanya seminggu berapa kali?	Subjek setidaknya melakukan kegiatan olahraga minimal sekali dalam seminggu	Frekuensi kebiasaan olahraga
		S : Ya sesempatnya. <b>Paling tidak seminggu</b> sekali.		
W.IW1.15	Informan menyenderkan badannya di kursi lalu melihat kearah peneliti	P : Kalo sekarang?	Olahraga yang dilakukan adalah stretching dan jogging	Jenis olahraga subjek
		I : Kalo sekarang nggak bisa kan.. tenis, lari, jalan. Kalau sekarang ya <b>stretching kadang ya jogging.</b>		
W.IW1.16	Sambil menjawab peneliti, informan menghisap rokoknya	P : Kalau jumlah saudaranya berapa?	Subjek merupakan empat bersaudara	Identitas subjek
		I : <b>Empat</b> sepertinya heheheheh		
W.IW1.17	Informan menggaruk-garuk kepalanya	P : lalu sekarang tinggal bersama siapa?	Subjek tinggal sendiri di kos	Identitas subjek
		I : <b>ngekos</b>		
W.IW1.18	Informan menggaruk-garuk kepalanya setelah itu menghisap rokok dan membuang putung rokoknya	P : Kalau sejak kecil	Subjek sejak kecil tinggal bersama orang tuanya	Identitas subjek
		I : Ya <b>dengan orang tua</b>		
W.IW1.19	Informan menggerakkan bola	P : Lalu bagaimana pekerjaan WRD mempengaruhi kehidupan sehari-harinya?	Jika ada masalah, kadang subjek	Regulasi emosi

	matanya kearah kanan lalu ke kiri	I : Eee sedikit banyak ya.. <b>ya kadang kalau ada masalah di pekerjaan kadang terbawa sampai pulang..</b> sampai keluar dari perusahaan.	membawanya hingga pulang	
W.IW1.20	Informan melihat kearah peneliti	P : Terbawanya bagaimana? I : Tapi tidak mempengaruhi, ya Cuma cerita aja. Tidak mempengaruhi performa. Tapi aku bilang, biarkan saja. Kalau keluar checklog ya sudah. Keluar dari satpam yasudah. Sekarang sudah acuh.		
W.IW1.21	Informan menggerak-gerakkan jarinya	P : Hmm.. bagaimana hubungan WRD dengan keluarganya I : Sepertinya <b>banyak kres</b>	Hubungan dengan keluarga banyak yang kres	Hubungan dengan keluarga
W.IW1.22	Informan melihat kearah peneliti	P : Dengan saudaranya? I : Dengan <b>orang tuanya..</b> sebagai cewek terlalu dibebani.	hubungan subjek banyak kres dengan orang-tuanya	Hubungan dengan keluarga
W.IW1.23	Informan menjawab pertanyaan sambil tertawa	P : Dibebani dalam hal? I : <b>Keuangan</b> heheheheheee	Subjek dibebani secara finansial oleh keluarganya	Hubungan dengan keluarga
W.IW1.24	Informan terdiam sejenak, bola matanya	P : Bagaimana kalau WRD mengalami keterpurukan?	Subjek melakukan tahaujd dan ngaji	Usaha mencapai resiliensi

	melihat ke arah kiri lalu menjawab pertanyaan peneliti	I : Lebih ke.. itu.. <b>biasanya lebih ke agama..</b> paling tahajud, ngaji		
W.IW1.25	Informan terdiam sejenak, matanya melihat ke arah kiri lalu melihat ke arah peneliti	P : Itu kan usaha yang bisa dilihat dari orang lain, secara psikologis bagaimana? I : Yaa biasanya ceria, ini enggak. <b>Yaa.. lesu. Tapi masih dalam taraf yang wajar. Tidak mengganggu performa.</b>	Subjek lesu ketika ada masalah pekerjaan namun tidak sampai mengganggu performanya	Regulasi emosi
W.IW1.26	Informan menggaruk hidung dan melihat peneliti	P : Bagaimana hubungan WRD dengan bawahan? I : <b>Secara personal non pekerjaan sebenarnya dia itu gini..</b> dia itu kalau dengan teman diluar itu baik.. yang banyak. Tapi kalau teman yang hubungannya dengan pekerjaan.. tidak.. <b>karena mungkin dia itu terlalu kuat prinsipnya dalam pekerjaan akhirnya dalam pekerjaan bukan yang akrab banget. Karena segan.</b>	Hubungan subjek dengan bawahan tidak dekat secara personal non pekerjaan	Hubungan dengan rekan kerja
W.IW1.27	Informan mengerutkan dahinya lalu menggaruk telinga	P : Emang orangnya sengaja membatasi? I : Nggak sih, <b>kalau sengaja membatasi kan sengaja menunjukkan “aku lho atasanmu” tapi ini enggak.</b> Yang anak muda itu apa? Yg mahasiswa?	Subjek memiliki prinsip yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya	Kepribadian subjek

W.IW1.28	Telapak tangan informan terbuka dan yang satunya menunjuk tangan lalu melihat kearah peneliti	<p>P : Idealis?</p> <p>I : Iya, idealis. Sebenarnya bagus sih untuk pekerjaan tapi untuk hal-hal tertentu kadang tidak diperlukan. Idealis jika lingkungannya mendukung, bagus. Tapi kalau di roman itu justru aturan dicari celahnya. Contoh case misalnya ya.. dia di recruitment terus misalnya syaratnya ini.. ini.. salah satunya nilainya 7. <b>Lalu ini ada titipan dari bos, lalu bosnya itu secara ee.. tidak langsung itu terima saja. Tapi kalau dia itu.. ndak mau.. ndak boleh seperti itu.</b> Berhubung bosnya menyuruh jadi gak bisa berbuat apa-apa. Kalau idealisnya itu bisa menguntungkan atau nilai yang bisa dipertahankan.. artinya kenapa repot-repot?</p>	Subjek tidak menyukai apabila ada nepotisme dalam perusahaan tempat bekerjanya	Faktor sistem lingkungan
W.IW1.29		<p>P : Mengapa WRD kurang dekat dengan keluarga?</p> <p>I : Karena ia <b>terlalu banyak dituntut</b></p>	Subjek terlalu banyak dituntut oleh keluarganya	Hubungan dengan keluarga
W.IW1.30	Informan memegang meja yang ada di depannya	<p>P : Sejak kapan</p> <p>I : Sejak kecil. Intinya dia tidak bisa bebas, tidak bebas berekspresi. Contohnya seperti sekolah.</p>	Sejak kecil subjek dikekang sehingga tidak	Hubungan dengan keluarga

			bisa mengekspresikan dirinya	
W.IW1.31	Informan merubah posisi kakinya	P : Sampai kapan? Sekarang?	Orang-tua masih banyak mengontrol hingga sekarang	Hubungan dengan keluarga
		I : Iyaa..		
W.IW1.32	Informan mengangguk-anggukan kepala lalu menggaruk telinganya	P : Lalu WRD itu bagaimana ketika berinteraksi dengan karyawan yang mayoritas laki-laki?	Subjek professional dan berani di depan karyawan laki-laki	Kepribadian subjek
		I : Dia professional, <b>meskipun dia cewek kalau di pabrik dia berani</b> . Pokoknya dia bergerak berdasarkan aturan, kalau kaitan dengan pekerjaan lho		
W.IW1.33		P : Sudah cukup, mas. Nanti kalau ada yang kurang saya wawancara lagi. Terima kasih.		
		I :		

### TRANSKRIP WAWANCARA SUBJEK

Subjek : RR

Tempat/Tanggal : Kantor PT. Anugerah Qoobah Indonesia/22-01-2022

Pukul : 08.59

Kode	Observasi	Open Coding	Axial Coding	Selective Coding
W.S2.01	Subjek duduk, tersenyum dan melihat ke arah peneliti	Peneliti : Selamat pagi, mohon maaf ini saya panggilnya mbak atau ibu nggih?		
		S : Terserah sampean wis hehehe.. saya sepertinya sudah cocok juga dipanggil ibu..		
W.S2.02		P : Panjenengan nama lengkapnya?	Subjek bernama RR	Identitas subjek
		S : <b>RR</b> nggak pakek H ya		
W.S2.03		P : Njenengan selain jadi.. e disini posisi panjenengan apa nggih?	Pekerjaan subjek adalah sebagai owner PT. Anugerah Kubah Indonesia, Direktur SDM dan Keuangan PT. Anugerah Kubah Indonesia, dan anggota	Identitas subjek
		S : Saya disini ee menggantikan suami saya <b>sebagai owner</b> ya.. tapi selain menjadi owner disini juga ee.. masuk dalam teknis perusahaan.. Saya masuk sebagai <b>direktur SDM dan keuangan..</b>		



		Karena saya juga di <b>DPRD kabupaten Kediri</b>	DPRD Kabupaten Kediri	
W.S2.04		P :	Subjek memiliki posisi sebagai komisaris	Identitas subjek
		S : Saya disini hanya <b>sebagai komisaris</b>		
W.S2.05		P : Kalau tupoksi nya panjenengan sebagai komisaris itu apa saja mbak?	Tugas dan kewajiban subjek sebagai komisaris adalah menanamkan modal dan mengawasi	Pekerjaan subjek
		S : Komisaris sebenarnya <b>cuman penanam modal dan mengawasi.</b> sebenarnya cuman itu menanamkan modal dan mengawasi.. itu aja		
W.S2.06	Subjek menghitung dengan menggerakkan jari tangannya	P : Kalau direktur SDM itu apakah menerima karyawan?	Tugas dan kewajiban subjek sebagai direktur SDM dan keuangan adalah konsultasi, strategi, serta pengawasan	Pekerjaan subjek
		S : Jadi disini saya hanya mengawasi saja. Untuk konsultasi, strategi, gitu aja. <b>Fungsinya seperti itu strategi, konsultasi, pengawasan seperti itu.</b>		
W.S2.07	Subjek menjelaskan kepada peneliti sambil menggambarkan struktur organisasi	P : Saya izin menyimpulkan ya untuk direkturnya ada bisnis ada SDM lalu dibawahnya ada departemen lalu staf-staf	Struktur organisasi di PT. Anugerah Kubah Indonesia yang tertinggi adalah direktur utama	Struktur organisasi

		S : <b>Direktur..</b> saya gambarkan yaa.. jadi gini, dirut.. <b>direktur keuangan SDM, disini direktur bisnis..</b> disini punya ini.. disini punya ini..	lalu dibawahnya ada direktur SDM & keuangan dan direktur bisnis	
W.S2.08		P : Untuk direktur bisnis ini laki-laki? S : <b>Iya laki-laki</b>	Direktur bisnis berjenis kelamin laki-laki	Kondisi lingkungan kerja
W.S2.09		P : Direktur utama? S : <b>Direktur utama juga laki-laki.</b> Laki-laki itu plus apa min, laki-laki min ya disini plus.	Direktur utama berjenis kelamin laki-laki	Kondisi lingkungan kerja
W.S2.10		P : Mbak kalau boleh tau sejarahnya Qoobah itu bagaimana ya? S : <b>Qoobah itu berdiri sejak tahun 2016</b> waktu itu <b>Namanya CV. Indo Karya Anugerah</b> eee yang beralamat di jln pramuka no 161 di rumah saya.. kemudian tahun 2017 karena pak wahyu melihat peluang kalo di PT itu lebih mudah.. lebih mudah ini ya dapat proyek-proyek besar kan dapat meyakinkan orang. Wah ini <b>PT. tahun</b>	Tahun 2016 yaitu CV. Indo Karya Anugerah lalu pada tahun 2017 berubah menjadi PT. Anugerah Kubah Indonesia	Sejarah Perusahaan

		<b>2017 CV. Indo Karya Anugerah</b> <b>dirubah menjadi PT. Anugerah</b> <b>Qoobah Indonesia. Kalo brand nya</b> <b>kita dari awal sudah pakai brand</b> <b>Qoobah</b>		
W.S2.11		P : S : Waktu itu saya diminta jadi maajer keuangan dengan kemampuan saya yang terbatas.. <b>saya harus belajar lagi.. saya</b> <b>harus ini..</b> jenenge utek tuek yo.. hehehehe..	Kemauan subjek untuk belajar dan menguasai hal baru	Kemampuan mencari hal baru
W.S2.12		P : S : Saya <b>jurusan agribisnis pertanian.</b> Kan agribisnis itu kan pemasaran.	Subjek lulusan dari jurusan agribisnis pertanian	Latar belakang pendidikan
W.S2.13		P : S : Nah <b>untuk excel nya itu saya nggak</b> <b>dapat nah disitu saya belajar..</b> <b>alhamdulillah sedikit-sedikit.</b> Memang disitulah kemudian kita punya kemampuan untuk mengelola uang. meskipun saya disitu sebagai manajer.	Subjek mempelajari lebih dalam mengenai excel	Kemampuan mencari hal baru

W.S2.14		<p>P :</p> <p>S : Jadi kebetulan di tahun <b>2019 kan awal</b> bulan de ee oktober <b>saya sudah mulai aktif di DPRD</b></p>	Subjek menjadi DPRD sejak tahun 2019	Perjalanan karir
W.S2.15		<p>P :</p> <p>S : kita <b>di kantor</b> aja <b>ada 30 karyawan</b></p>	Terdapat 30 karyawan yang ditempatkan di kantor	Jumlah karyawan
W.S2.16	Subjek menjawab dengan jeda agak lama	<p>P :</p> <p>S : Alhamdulillah hari ini kita ada 127 karyawan.. <b>127 karyawan.. di produksi kalau tidak salah 97.. di kantor 30</b></p>	Jumlah karyawan total adalah 127 dengan rincian 97 karyawan produksi dan 30 di kantor	Jumlah karyawan
W.S2.17		<p>P : Kalau disini mayoritas karyawannya laki-laki?</p> <p>S : Dari 127.. <b>7 nya perempuan termasuk saya.</b></p>	Karyawan perempuan berjumlah 7 orang	Jumlah karyawan perempuan
W.S2.18		<p>P : Bagaimana mbak menyeimbangkan itu semua?</p> <p>S : Dengan itu semua <b>tidak ada yang ideal.. tapi saya berusaha menyeimbangkan</b> itu tadi..</p>	Subjek menyadari masing-masing peran yang dijalani tidak maksimal namun	Keseimbangan batin

			berusaha menyeimbangkan	
W.S2.19		P :	PT. Anugerah Kubah Indonesia memberlakukan jam kerja Senin-Sabtu. Senin-Jumat mulai jam 07.30-16.00 dan Sabtu jam 07.30-12.00	Jam kerja
		S : Jadi <b>jam kerja disini</b> kan senin sampai sabtu. <b>Senin sampai jumat dari 7.30 sampai jam 16.00. sabtu dari 7.30 sampai 12.00.</b>		
W.S2.20		P :	Subjek memanfaatkan waktu untuk diskusi dengan karyawan lain	Hubungan subjek dengan rekan kerja
		S : Ya nanti kita disini kan bisa memanfaatkan waktu untuk diskusi. <b>Sharing dengan teman-teman, ngobrol dengan teman-teman, saya dari dulu seperti itu..</b>		
W.S2.21		P :	Subjek mengakui kelemahannya yaitu masih telat masuk kerja	Kemandirian
		S : Cuman kadang saya telat. <b>Itu yang perlu saya perbaiki.</b>		
W.S2.22		P :	Subjek berusaha menyeimbangkan pekerjaannya dengan	Usaha subjek mencapai keseimbangan
		S : Jadi <b>ketika tidak ada agenda di DPRD saya disini. Tapi ketika saya</b>		

		<b>dibutuhkan.. ya DPRD nya terpaksa..</b> ketika itu tidak urgent eee agenda di DPRD nya saya tidak harus hadir..	mendahulukan sesuatu yang mendesak	
W.S2.23		P :	Anak-anak subjek	Kondisi keluarga
		S : Kalau <b>keluarga anak-anak alhamdulillah terkondisi</b>	terkondisi dengan baik	
W.S2.24		P :	Untuk merawat	Kondisi lingkungan
		S : Ibuknya sudah sering pergi, <b>anak-anak sudah di handle 2 pembantu di rumah sama neneknya.</b> Itu memang tidak ideal, tapi bagaimana lagi? <b>Saya harus menyelaraskan saya menjadi ibu, saya menjadi bapak, saya harus bekerja,</b> saya juga menyadarkan ke anak-anak kalau umi melakukan semua ini untuk kalian.	anaknya, subjek dibantu oleh dua pembantu dan ibunya	keluarga
W.S2.25		P :	Anak subjek berjumlah	Kondisi keluarga
		S : <b>Anak saya 5,</b> yang pertama kuliah di UM semester 1, yang kedua SMA, yang ketiga SD kelas 6, yang terakhir umur 3 tahun kembar.	lima orang	

W.S2.26		<p>P :</p> <p>S : <b>Alhamdulillah anak-anak ini yang memomong juga formasi yang cukup bagus</b> lah jadi jarang ada gesekan-gesekan. Pembantu 2 itu kan pasti ada gesekan.. tinggal satu rumah pasti gesekan.</p>	<p>Pembantu/<i>baby sitter</i> subjek membantu subjek dalam merawat anaknya</p>	Kondisi keluarga
W.S2.27		<p>P :</p> <p>S : Ya alhamdulillah sampai hari ini bisa di handle bisa <b>diberi kemudahan sama Allah.</b></p>	<p>Subjek memiliki keyakinan bahwa kemudahan yang dirasakan adalah berkat Tuhan</p>	Spiritualitas
W.S2.28		<p>P : Mbak ini sampai posisi saat ini itu panjenengan memang bercita-cita atau bagaimana?</p> <p>S : Saya <b>tidak pernah memiliki cita-cita yang muluk-muluk karena saya dibesarkan di keluarga PNS.</b></p>	<p>Subjek dibesarkan di keluarga PNS sehingga tidak pernah memiliki cita-cita yang muluk-muluk (sebagai owner perusahaan)</p>	Kondisi keluarga
W.S2.29		P :		Kondisi keluarga

		S : Bapak ibu saya guru, <b>PNS itu beda dengan pengusaha. PNS itu lebih ke pasif ya karena kayak dana</b>	PNS lebih pasif masalah dana, berbeda dengan pengusaha	
W.S2.30		P : Panjenengan?		Pekerjaan subjek
		S : Kita <b>hanya penyusunan anggaran, itupun untuk membantu eksekutif untuk noto.</b>	Tugas subjek sebagai anggota DPRD adalah membantu eksekutif dalam penyusunan anggaran	
W.S2.31	Subjek memegang dada dengan mata berkaca-kaca lalu memelankan suaranya ketika mengulangi kata-kata bapak	P : Itu apa posisi saat ini adalah cita-cita sejak dulu? S : <b>Bapak saya selalu teges, disiplin,</b> ee tidak pernah melarang anaknya gak oleh pacarana tapi anaknya takut mau pacarana karena bapak saya disiplin. <b>Beliau selalu menanamkan nilai-nilai kepada anak-anaknya satu yang saya ingat “nggak usah neko-neko nek mlayu nggak usah banter-banter”</b>	Ayah subjek merupakan pribadi yang tegas sehingga anak-anaknya patuh	Hubungan dengan ayah
W.S2.32		P :		



		<p>S : <b>Mulai bisnis lagi 2003.</b> Tapi ntah rahasia Allah seperti <b>apa di tahun 2005 itu bisnisnya ambleg lagi..</b> kita membuka usaha lagi, yang di Malang kami terpaksa meninggalkan.. <b>sudah yang jatuh di 2005.. 2009 akhir mulai naik lagi.. 2010 kita tinggalkan.</b> 2010 kita pindah ke Trenggalek buka usaha baru dengan memulai dengan 0.</p>	<p>Subjek dan suaminya mulai berbisnis sejak tahun 2003 lalu bangkrut pada tahun 2005. Pada 2009 usaha mulai naik lagi namun pada 2010 harus terpaksa ditinggalkan.</p>	<p>Perjalanan bisnis subjek</p>
W.S2.33		<p>P :</p> <p>S : <b>2005-2017</b> itu adalah sampai di Qoobah ya.. eee.. <b>adalah masa-masa yang berat bagi saya.</b></p>	<p>Subjek merasakan masa-masa sulit pada tahun 2005-2017</p>	<p>Masa-masa sulit subjek</p>
W.S2.34		<p>P :</p> <p>S : Saya nggak pernah punya mimpi keinginan muluk-muluk <b>karena doktrin dari keluarga saya seperti itu.</b> Bahkan saya.. beberapa bulan sebelum Pak Wahyu meninggal itu sempet ngobrol kan.. kita nggak nyangka yo mi bisa di titik ini.</p>	<p>Subjek sejak kecil di doktrin oleh keluarganya untuk tidak menjadi orang yang ambisius</p>	<p>Kondisi keluarga</p>

W.S2.35		<p>P :</p> <p>S : Cuman waktu itu <b>saya punya keyakinan sampai sekarang itu ini.. surat al-Baqarah ayat terakhir Allah tidak akan pernah menguji hamba-Nya diluar batas kemampuannya.</b> Itu yang saya yakini dari dulu hingga saat ini. Seberat apapun ujian itu saya meyakini.</p>	<p>Keyakinan subjek adalah pada ayat terakhir surat al-Baqarah, bahwa Tuhan tidak akan menguji hamba-Nya diluar batas kemampuan</p>	<p>Interpretasi positif</p>
W.S2.36	<p>Mata subjek berkaca-kaca serta memelankan suaranya</p>	<p>P :</p> <p>S : Waktu <b>anak yang pertama lahir itu saya stress karena tagihan utang buanyak.. tahun 2005 itu tadi.. anak saya itu.. karena stress ASI tidak keluar..</b> akhirnya anak saya minumnya air gula karena saya tidak bisa membeli susu.</p>	<p>Pada tahun 2005 ASI subjek tidak keluar karena stress</p>	<p>Masa-masa sulit subjek</p>
W.S2.37	<p>Subjek memejamkan mata ketika mengucapkan pertanyaan kepada Tuhan</p>	<p>P :</p> <p>S : sampai akhirnya saya setiap kali saya nangis itu yang saya inikan “Allah tidak akan menguji diluar batas kemampuan</p>	<p>Subjek percaya dengan kemampuannya menghadapi kesulitan dalam hidup</p>	<p>Efikasi diri</p>

		saya” <i>mosok to</i> Allah memposisikan saya di posisi ini, saya yakin Allah melepaskan dari ini.. sesek gitu yaa.. kesusahan ini ya itu yang saya yakini.		
W.S2.38	Subjek memelankan suaranya ketika mengucapkan kembali kalimat afirmasi negatif	P : S : <b>Saya menggunakan kalimat saya itu negative sebenarnya positif tapi yang keluar dari mulut saya itu negative.</b> Saya mengatakan waktu itu mengalami ujian berat dalam kehidupan saya, saya menyampaikan begini “gak popo aku loro ati sing penting anak ku seneng”	Kesalahan subjek pada masa lalu yang membuat susah adalah afirmasi negative	Kesalahan subjek pada masa lalu
W.S2.39		P : S : Nggak mungkin se semarah se gelo apapun saya berusaha mempositifkan kadang pikiran disini <b>kadang kan iso gak yo melanjutkan usaha ini. Itu kan keraguan, jadi ketika saya langsung bilang “saya bisa saya bisa” akhirnya ya itulah hal-hal positif itu..</b>	Subjek gigih dari kesulitan yang dialami	Ketekunan

W.S2.40	Subjek melihat ke arah atas terdiam sebentar lalu memegang dadanya dengan kedua tangan	<p>P : Mbak tadi kan sudah melewati masa-masa yang sulit nggih, lalu berbagai emosi juga melewati, bagaimana mbak RR ini mengembalikan emosi negative ke emosi positif?</p> <p>S : Ya itu ketika namanya orang itu e <b>belajar yaa hidup itu adalah proses belajar</b> yang tidak akan pernah berhenti</p>	Subjek masih belajar dalam regulasi emosi	Proses regulasi emosi
W.S2.41		<p>P :</p> <p>S : Yang terjadi ya ketika ada perselisihan <b>saya banyak mengalah</b></p>	Subjek banyak mengalah ketika terjadi konflik	Faktor personal
W.S2.42		<p>P :</p> <p>S : Seperti halnya saya waktu <b>itu kan masih muda ya emosinya masih labil</b> basic pendidikan saya dan suami ya berbeda.. saya dibesarkan dengan kesederhanaan nggak usah ngoyo nggak usah muluk-muluk, sedangkan suami saya disini dibesarkan dengan cara yang berbeda.</p>	Waktu muda subjek emosinya masih labil	Proses regulasi emosi

W.S2.43	Subjek meremas pelan roknya lalu berbicara dengan jeda agak lama	<p>P : Mbak tadi kan sudah melewati masa-masa yang sulit nggih, lalu berbagai emosi juga melewati, bagaimana mbak RR ini mengembalikan emosi negative ke emosi positif?</p> <p>S : <b>Nah kalau untuk menghadapi itu tadi ya saya akhirnya banyak-banyak istigfar.</b> Kembali lagi orang macem-macem ya, kalo saya lebih ke Hablu min Allah. Lebih ke atas lebih ke Tuhan. Jadi kalau ada hal-hal negative ya saya lebih kembali ke Tuhan. Banyak-banyak istigfar. Kadang saya habis marahin anak-anak itu nangis. Saya merasa bersalah, saya minta maaf ke mereka kemudian saya nangis kemudian yang terjadi anak dan ibunya nangis bareng.</p>	Subjek memperbanyak istigfar ketika melewati kondisi yang menekan	Regulasi emosi
W.S2.44		<p>P :</p> <p>S : Pun di perusahaan <b>ini saya tidak pernah memarahi karyawan yang katakan membuat hati saya mangkel</b></p>	Subjek tidak pernah memarahi karyawan yang menyebalkan	Regulasi emosi

		saya nggak bisa memarahi. Akhirnya ya ininya ke doa.		
W.S2.45		P : S : <b>Saya dibuat nangis oleh karyawan saya itu pernah.</b> Karyawan saya itu, saya pernah.	Subjek pernah dibuat menangis oleh karyawannya sendiri	Kondisi lingkungan kerja
W.S2.46		P : S : <b>Tapi saya milih diem.</b> Wes biarkanlah. Yang terjadi ya akhimya karena memang kita bukan aliran kebatinan ya aslinya yang lebih bagus itu di dudukan diberi tahu tapi saya ya itu tadi S nya itu lho yang terlalu dominan.	Subjek diam ketika dihadapkan pada kondisi yang menekan	Regulasi emosi
W.S2.47	Subjek menggerakkan jarinya	P : S : Ada tipe-tipe karyawan yang.. <b>kan macem-macam ada yang orangnya macem-macam ya seperti itulah saya nganggapnya gini.</b> Kita kan sudah dewasa, masing-masing kita sudah faham kita bagaimana.	Subjek menyadari bahwa tipe-tipe karyawan berbeda	Kondisi lingkungan kerja
W.S2.48		P :		

	Subjek memelankan suaranya sambil tersenyum	S : <b>Saya juga tidak ingin diperlakukan maaf.. bos..</b> yang sing ngono kae saya nggak mau.. saya tetep pingin sama karyawan itu biasa nggak ada sungkan-sungkannya tapi tetep tahu batasan. Tetep ada tempatnya sendiri.	Subjek tidak ingin ada batas antara dirinya dan bawahan	Hubungan dengan rekan kerja
W.S2.49		P : Kalau seperti itu anda sepertinya banyak ngalah nggih mbak? Ada rasa bagaimana? S : Iya pasti. <b>Rasa gimana pasti ada. Cuma itu tadi kelemahan saya, saya terlalu mengalah jadi sering di idek-idek hehehe</b>	Subjek menyadari kelemahannya yaitu sering mengalah	Kemandirian
W.S2.50		P : S : ... Tapi ya itu hanya beberapa orang sih nggak semuanya <b>paling Cuma 1-2% aja. Yang lain di mintai tolong ya berangkat kok. Itu Cuma yang edisi khusus aja.</b>	Tidak semua karyawan subjek menyebalkan	Kondisi lingkungan kerja
W.S2.51		P : Kalau itu mbak.. selama ini panjenengan mengalami masa sulit dari	Pelajaran yang diambil subjek ketika	Tahapan resiliensi

		<p>tahun 2005 nggih sampai tahun 2017 itu apa pelajaran yang panjenengan ambil?</p> <p>S : Pelajarannya apa ya.. banyak.. satu kita itu harus <b>ikhlas</b>. Ikhlas itu kata yang mudah diucapkan tapi sulit untuk dilakukan ya.. kemudian <b>sabar</b>.. kemudian <b>positif Thinking sama Allah</b>.. khusnuzdon sama Allah itu luar biasa. Karena Allah itu tergantung prasangka hamba-Nya.</p>	<p>menghadapi masa sulit sejak tahun 2005 hingga 2017 adalah sabar, ikhlas, dan positive thinking dengan tuhan</p>	
W.S2.52		<p>P : Misalkan dihadapkan dengan hal-hal seperti itu panjenengan bagaimana?</p> <p>S : <b>Tapi insya Allah saya sudah belajar dari masa itu. Saya berdoa cukup itu saja kesusahan dalam hidup yang saya alami.. walaupun dihadapkan seperti itu insya Allah sudah punya bekal.</b> Karena ee ujian yang kemarin itu sungguh luar biasa.</p>	<p>Subjek mampu mengambil pelajaran dari kesulitan di masa lalu dan mengetahui solusinya ketika dihadapkan pada kesulitan yang sama</p>	Tahapan resiliensi
W.S2.53		P :		Faktor personal



		S : Saya <b>pernah lho jadi pasiennya psikiatri</b> itu saya pernah. Nggak sampai dirawat tapi saya pernah konsul	Subjek pernah menjadi pasien psikiater	
W.S2.54		P : S : <b>Karena secara genetis saya mempunyai gen. mbah saya depresi bulik saya depresi..</b> jadi bulik saya.. mbah saya yang paling parah.. mbah saya itu seumur hidupnya ngomong dewe, asik dengan dunianya sendiri..	Subjek memiliki faktor genetis yaitu ada anggota keluarga yang mengalami depresi	Faktor biologis
W.S2.55		P : S : Waktu itu psikiaternya bilang bahwa itu <b>ada faktor genetis, tapi faktor genetis itu tidak serta merta menjadi faktor utama karena pasti ada faktor lain. Pemicunya. Jadi lingkungan.</b>	Psikiater mengatakan bahwa lingkungan juga berpengaruh pada kesehatan mental subjek	Faktor lingkungan
W.S2.56	Subjek menjawab pertanyaan dengan jeda agak lama ketika di tengah-tengah jawaban	P : S : Makanya ini itu saya dapat ujian dari Allah yang luar biasa itu saya bersukur sekali masih ada disini meskipun kualitas hidup saya kurang bagus. Eeee	Subjek menderita vertigo dan asam lambung	Kesehatan fisik

		<b>saya kena vertigo, asam lambung tinggi</b> , saya masih bersyukur saya masih bisa melewati masa-masa itu.		
W.S2.57		<p>P :</p> <p>S : Karena psikiatri bilang ujiannya berat sekali. Karena tidak hanya diuji uang tapi diuji yang lain yang saya tidak bisa menyebutkan.. dari beliau menyampaikan ujiannya berat sekali.. kok bisa melewati masa-masa itu. <b>Itu ketika 2012..</b></p>	Subjek menjadi pasien psikiatri pada tahun 2012	Faktor personal
W.S2.58		<p>P : berarti sudah 10 tahun yang lalu nggih?</p> <p>S : Aku dapet pil yang kecil-kecil itu lho mbak saya buang <b>mosok uripku bergantung terus?</b> Kan ngantuk.. tenang abis minum itu. Ee saya lepas dari obat ini ya <b>saya ingin hidup normal aja sesuai dengan kemampuan saya sendiri</b></p>	Subjek gigih melawan kondisi mentalnya yang buruk dan tidak ingin bergantung pada obat	Ketekunan
W.S2.59		P : Tidak konsultasi ke psikolog?		Kondisi mental saat ini

		S : Sebenarnya saya ingin sih konsultasi ke psikolog <b>karena eeee saya masih sering memimpikan sesuatu yang tidak enak</b>	Subjek masih sering bermimpi buruk	
W.S2.60		P : Tadi misalkan mbak dihadapkan dengan tantangan baru, pekerjaan atau diluar pekerjaan mbak tipe orang yang bagaimana?  S : Misal kalau ada masalah gitu ya.. <b>saya langsung fikirannya fokus ke situ. Tapi kemudian eee kalau nggak nangis ya tidur atau saya</b> kalau dalam kondisi seperti itu ibadah malah nggak ini.. nggak fokus.. <b>biasanya nangis ambil air wudhu sholat nangis.</b>	Subjek tidur atau menangis ketika menghadapi tantangan baru yang berat	Upaya mengatasi tantangan baru
W.S2.61	Subjek merubah posisi tangan	P : Mbak RR ini tertarik pada hal apa? Misalkan ada hal baru atau ada ketertarikan tertentu..  S : Saya hari ini <b>tertarik belajar mengenai kepemimpinan karena</b>	Subjek saat ini sedang tertarik mempelajari kepemimpinan	Kemampuan mencari hal baru

		kepemimpinan itu.. saya ingin belajar kendel ngomong.		
W.S2.62		P : S : Saya ngomong.. <b>tapi kalau ketika itu sama yaa saya nggak jadi ngomong.. kekurangannya disitu.</b> Makanya saya pingin eee ya lebih pede lebih apaya pinter ngomong..	Subjek mengetahui kelemahannya yaitu tidak terlalu meyukai bicara di depan publik	Kemandirian
W.S2.63	Subjek menjawab pertanyaan dengan cepat serta diiringi tertawa ringan	P : Mbak seneng baca buku? S : <b>Nggak seneng.. saya nggak seneng baca buku hehehehe.. itulah kendalanya.. kenapa saya nggak PD</b> karena kapasitasnya kecil..	Subjek tidak suka membaca	Hal yang tidak disukai subjek
W.S2.64		P : Tapi karena belajar itu mau tidak mau membaca buku? S : <b>Iya.. mau tidak mau membaca buku.. mau tidak mau harus ngomong di depan ya</b> ketika kita punya stok kosakata bicara pun mudah	Subjek memaksakan diri untuk membaca meskipun tidak suka	Upaya mengatasi tantangan baru
W.S2.65		P : Bagaimana ketertarikan mbak RR terhadap sesuatu yang baru?		Ketekunan

		S : Saya tipe orang yang stagnan tidak suka hal baru tapi hari ini <b>karena tuntutan profesi saya.. posisi saya ya saya harus beradaptasi..</b>	Subjek gigih dalam menghadapi tantangan karena tuntutan profesi	
W.S2.66		P : Lalu kalau ada sesuatu yang belum anda temui sebelumnya bagaimana? S : <b>Ya kita ambil eee nggak.. insya Allah sudah tidak mengeluh. Kalau dulu itu masih..</b> masih akugak ngerti ngene iki aku nggak iso.. tapi hari ini kalau ada tantangan-tantangan baru ya okelah kita ambil karena itu sebagai salah satu sarana meningkatkan kapasitas diri.. mengembangkan diri..	subjek dahulu mengeluh ketika dihadapkan tantangan baru	Proses kemampuan mencari hal baru
W.S2.67		P : S : Misalkan diminta untuk menjadi narasumber katakan dari DPRD.. narasumber tentang ini.. <b>ketika saya tidak menguasai ya saya ambil.. saya ada kesempatan untuk belajar disitu meskipun dulu aku belum banyak</b>	Subjek terbuka dengan tantangan baru	Kemampuan mencari hal baru

		kemampuan di bidang itu.. wes to iso-iso.. ternyata memang semua itu bahasane learning by doing itu lebih mudah..		
W.S2.68		<p>P : Mbak RR punya mindset seperti itu sejak kapan? Kan katanya dulu menolak kalau ada tantangan</p> <p>S : <b>Saya seperti itu mulai dua tahun terakhir</b></p>	Dua tahun yang lalu subjek menolak ketika ada tantangan	Proses kemampuan mencari hal baru
W.S2.69		<p>P :</p> <p>S : Ya berawal dari eee males berdebat dengan suami saya yasudahlah kemudian setelah beliau tidak ada mau tidak mau saya <b>haru mengambil poisisi di tempat beliau.. tetep saya.. akhirnya saya jadi orang yang dimintai pertimbangan.. mau tidak mau saya harus jadi orang yang lebih dewasa lagi.. ahrus mampu mengembangkan diri saya.. tidak boleh menjadi RR yang dulu lagi.</b></p>	Subjek berusaha untuk keluar dari zona nyaman seperti mengembangkan diri dan melakukan tantangan-tantangan baru	Kemampuan beradaptasi

		<b>banyak hal-hal baru yang positif yang harus saya lakukan..</b>		
W.S2.70		<p>P : Sejak ditinggal beliau?</p> <p>S : <b>Ya jadi setelah ditinggal beliau itu kepedean itu sudah mulai muncul yaa.. karena merasa ya saya memang harus diposisi itu.. harus naik.. harus menaikkan diri.</b> Karena selama itu beliau kan yang handle. Nah ketika beliau tidak ada saya yang menggantikan hehe nah disitulah saya otomatis harus merubah diri saya. Melakukan banyak perbaikan-perbaikan</p>	Sejak ditinggal suami, subjek mulai percaya diri dengan kemampuannya	Proses kemampuan mencari hal baru
W.S2.71		<p>P : Dulu suami panjenengan suka nopo mboten atau mendukung nopo mboten kalau misalkan mbak RR bekerja atau mengambil posisi sebagai pemimpin?</p> <p>S : Nggak sih <b>saya alhamdulillah saya diberi keleluasaan bahkan di DPRD</b> pun waktu itu saya bilang..</p>	Suami subjek memberikan keleluasaan untuk bekerja	Hubungan dengan suami
W.S2.72		P :		

		S : Ya kalau untuk bekerja keluar ya selama kewajiban di rumah.. kewajiban sebagai istri sebagai ibu itu terlaksana beliau nggak protes. <b>Kadang itu cah-cah loro.. nggak popo malah beliau yang ini.. berbagi tugas, seperti itu..</b>	Subjek dan suami berbagi peran dalam tugas rumah tangga	Hubungan dengan suami
W.S2.73		P : Kalau orang tua seperti ibu mertua atau orang tuanya panjenengan bagaimana menanggapi posisi panjenengan sebagai pemimpin perempuan? S : Kalau mertua ya.. <b>hubungan saya dengan mertua selama ini memang tidak terlalu ini yaa.. eee.. tidak terlalu orangnya tidak terlalu dekat.</b>	Hubungan subjek dengan mertuanya tidak terlalu dekat	Hubungan dengan mertua
W.S2.74		P : S : Alhamdulillah <b>ibu saya bisa memahami eee posisi saya hari ini</b> ketika saya menjadi ibu menjadi bapak menjadi dprd menjadi kubah ibuk alhamdulillah bisa memahami bisa	Ibu subjek memahami posisi subjek saat ini	Hubungan dengan ibu



		memaklumi ketika saya jarang di rumah malah sering kali ibuk mengkhawatirkan kesehatan saya		
W.S2.75		P : S : Dan alhamdulillah <b>anak-anak saya termasuk.. bukan ngelem ya.. termasuk anak-anak yang mudah diarahkan.. pengertian..</b>	Anak-anak subjek adalah pribadi yang pengertian dan mudah diarahkan	Kondisi keluarga
W.S2.76	Subjek tersenyum ketika menceritakan anak-anaknya	S : Alhamdulillah anak-anak bisa memahami, tapi di waktu tertentu saya tetep berusaha memenuhi hak-hak mereka.. <b>kalo pas ngumpul ya ayok jalan kemana.</b>	Subjek berusaha memenuhi hak anak-anaknya	Hubungan dengan anak
W.S2.77		P : S : Karena ketika saya tidak ada di rumah kan <b>otomatis ibuk yang handle anak-anak. Alhamdulillah anak-anak sehat. Seperti itu</b>	Ibu subjek membantu merawat anak-anak	Kondisi keluarga
W.S2.78		P : Jadi dari suami, ibu, anak-anak panjenengan sangat mendukung nggih?		Keseimbangan batin

		<p>S : Umi apa nggak istirahat dulu di rumah. Tapi kan saya punya tanggung jawab meskipun disini <b>ya saya nggak ngapa-ngapain saya hanya duduk hanya berdiskusi saya tetap berusaha di jam kerja selain disana saya disini.</b> Jadi di jam kerja itu jarang menemui saya di rumah kalo nggak disana ya disini. Seperti itu</p>	<p>Subjek dapat menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan</p>	
W.S2.79		<p>P : Selama menjadi pemimpin disini bisa dikatakan mbak RR juga seorang perempuan.. pernah mendapat kritikan dari masyarakat sekitar atau siapa mengenai posisi mbak?</p> <p>S : <b>Sejauh ini belum kalau mengaitkan dengan itu. Seorang perempuan bisa memimpin atau tidak, Bahasa itu belum nyampe ke saya.</b> Ntah diluar kenyataannya seperti apa saya juga ggak tahu.. karena memang e saya jarang terlibat langsung dengan masyarakat.</p>	<p>Subjek tidak pernah diremehkan karena ia pemimpin</p>	<p>Kondisi lingkungan sekitar</p>

W.S2.80		<p>P :</p> <p>S : Eeee <b>saya jarang terlibat langsung dengan masyarakat.</b></p>	Subjek kurang dekat dengan masyarakat	Hubungan dengan lingkungan sekitar
W.S2.81		<p>P :</p> <p>S : Jadi terkait dengan kepemimpinan perempuan itu <b>sebenarnya perempuan bisa menjadi pemimpin</b> dalam batas yang ya itu tadi ketika ia menjadi.. dia seimbang.. dia tidak meinggalkan kodratnya sebagai seorang perempuan..</p>	Subjek berpendapat bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin	Pandangan mengenai gender
W.S2.82		<p>P : Mengenai pendapat mbak RR mengenai perempuan menjadi pemimpin bagaimana?</p> <p>S : <b>Kalau saya perempuan menjadi pemimpin tidak masalah..</b> selama dia menjalankan tugasnya sebagai perempuan ya ndak masalah</p>	Perempuan tidak masalah apabila menjadi pemimpin	Pandangan mengenai gender
W.S2.83		P : Kalau pandangan panjenengan mengenai karyawan laki-laki dan perempuan disini yang menjadi	Kompetensi laki-laki dan perempuan sama	Pandangan mengenai gender

		<p>pemimpin, kesempatan tersebut bagaimana</p> <p><b>S : Sama.. kalau bagi saya.. kompetensinya sama.. ee cuman memang laki-laki dan perempuan tidak bisa disamakan di posisi-posisi tertentu.</b></p>		
W.S2.84	Subjek menjawab pertanyaan dengan spontan dan tertawa	<p>P : Mbak RR suka olahraga?</p> <p><b>S : Ndak hehehehe</b></p>	Subjek tidak menyukai olahraga	Faktor biologis
W.S2.85		<p>P : Lalu menjaga staminanya bagaimana?</p> <p><b>S : Saya hanya olahraga ringan kadang-kadang. Ya kalau saya istirahat cukup.</b> Menurut saya pikiran yaa hati kita kemrungsung itu akan menyebabkan banyak penyakit</p>	Subjek berolahraga ringan dan istirahat yang cukup	Usaha menjaga kesehatan
W.S2.86		<p>P :</p> <p><b>S : Jadi ketika saya sedang berusaha sedang sakit mencoba mengikhlaskan penyakit itu masuk ke dalam tubuh saya maka cepet sembuh.</b></p>	Subjek berusaha mengikhlaskan penyakit masuk ke dalam tubuh	Usaha untuk sembuh

W.S2.87		P : Lalu bagaimana pendapat panjenengan bahwa olahraga itu bisa mempengaruhi kesehatan mental?	Subjek merasa lebih segar ketika rajin olahraga	Faktor biologis
W.S2.88		S : Iya percaya. <b>Saya mempercayai itu karena beberapa waktu lalu saya rajin olahraga fisik saya beda.</b>		
W.S2.89	Mata subjek melihat kearah atas sambil menepuk pelan lututnya	P : Biasanya mbak RR kemarin itu olahraga apa?	Subjek melakukan olahraga senam	Jenis olahraga
W.S2.89		S : <b>Senam</b> , kadang di hotel nggak ada kerjaan saya nyetel youtube senam	Subjek berusaha diam dan berbicara ketika emosinya sudah tidak memuncak	Usaha regulasi emosi
W.S2.90		P : Mbak RR bagaimana usaha panjenengan untuk tenang di kondisi menegangkan?		Usaha regulasi emosi
W.S2.90		S : <b>Diem berusaha diem</b> meskipun saya ngomel bukan pada objeknya. Saya akan mendingkan dulu ataupun tidak ada orang saya diem. <b>Baru kalau agak turun tensinya saya ngomong. Kalau langsung bereaksi kan hasilnya jelek.</b>		
W.S2.90		P : Kalau ada yang meyulut emosi?		

		S : <b>Sama, saya diam dulu.</b> Saya jarang langsung apa ngomong terus nggak enak saya jarang langsung bereaksi saya lebih diem dulu kalau sudah tenang.	Subjek berusaha diam ketika dalam kondisi yang menegangkan	
W.S2.91		P : Bagaimana anda yakin dengan hal-hal baik di masa depan S : <b>Saya yakin karena Allah. Karena setiap yang terjadi pada diri saya pasti yang terbaik dari Allah</b> kemudian usaha kita diberikan sandungan itu pasti yang terbaik untuk kita.	Subjek mempercayai hal baik di masa depan karena yang terjadi adalah kehendak Tuhan	Orientasi positif terhadap masa depan
W.S2.92		P : S : Ketika turun <b>saya bisa belajar kesalahan dimana.</b> Kalau grafiknya naik terus nanti kita bisa jumawa. Bisa sombong.. merasa bahwa tidak butuh Allah.	Subjek dapat belajar dari kesalahan	Tahapan resiliensi
W.S2.93		P : Bagaimana interaksi karyawan disini?	Hubungan antar karyawan bagus	Hubungan antar karyawan

		S : <b>Bagus sih meskipun beberapa ada yang unik..</b> tapi tetep kita masih bisa kerjasama dengan baik.	meskipun ada beberapa yang bermasalah	
W.S2.94		P : Jadi masih mendukung panjenengan? S : <b>Masih saya selalu mengucapkan kalau disini kita symbiosis mutualisme.</b> Saya nggak mau dihargai banget tapi ya tolong hargai saya	Subjek memberikan pengertian pada karyawannya bahwa hubungan kerja disini adalah mutualisme	Hubungan dengan rekan kerja
W.S2.95	Subjek tersenyum dan menjabat tangan peneliti	P : Oh begitu.. baik mbak RR alhamdulillah wawancaranya sudah selesai. Terima kasih nggih atas waktunya. S : Oh iya sama-sama ya semoga apa yang saya sampaikan masuk heheheh		

**TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN**

Nama : D  
 Tempat/Tanggal : Kantor PT. Anugerah Kubah Indonesia/26-01-2021  
 Pukul : 08.10 WIB

Kode	Observasi	Open Coding	Axial Coding	Selective Coding
W.IR2.01	Informan tersenyum kepada peneliti dan mempersilahkan duduk	Peneliti : Assalamuakaikum, selamat pagi dengan Pak siapa?		
		Informan : Iya selamat pagi.. Pak D		
W.IR2.02		P : Kalau secara garis besarnya bagaimana nggih Pak dari CV ke PT sampai sekarang itu, sepengetahuan panjenengan saja?	Tujuan bisnis adalah membangun ekonomi di wilayah sekitar dan meningkatkan religiusistas	Tujuan bisnis
		I : Kalau PT nya setau saya gini yaa Pak Wahyu itu background nya eh latar belakang nya yaa karena <b>kan membangun ekonomi di wilayah sini, membangun tingkat religiusitas juga.</b>		
W.IR2.03	Informan menjawab agak lama	P : Jadi ini bisa dikatakan awal-awal PT nggih Pak membangun pelatihan seperti itu?		Sejarah perusahaan



		I : Kalau awal PT itu tahun berapa <b>yaa 2017 atau 2018</b>	PT. Anugerah Kubah Indonesia berdiri sejak tahun 2017	
W.IR2.04	Informan melihat ke arah depan dan ke peneliti disertai menggerakkan tangan	P : Kalau pelatihannya? I : Nah disitu lah Pak Wahyu dan Bu RR ini untuk apa <b>membangun usahanya dengan belajar. fast training ya..</b> mereka ke tempat kita lalu kita sediakan tempat tiap bulan sekali. Dua hari, satu harinya untuk maslaah system manajemen besoknya masalah tentang SDM.	Subjek dan suaminya melakukan <i>fast training</i> untuk menambah pengetahuan	Kemampuan mencari hal baru
W.IR2.05	Informan menjawab dengan jeda agak lama	P : Kalo untuk jumlah karyawan disini ada berapa ya pak? I : <b>Total 130an kalo ndak salah,</b> kurang lebih lah. Kemarin ada yang sempet kita keluarkan ada yang resign	Jumlah karyawan total kurang lebih ada 130 orang	Jumlah karyawan
W.IR2.06		P : Jadi karyawan-karyawan banyak yang dari warga sekitar sini? I : Warga sekitar ada tapi yaa bukan dari sekitar sini sih tapi ada kecamatan ngadiluwih ya? Jadi kalo di kantornya jauh	Karyawan produksi berasal dari wilayah kediri sedangkan karyawan kantor dari berbagai daerah	Kondisi lingkungan kerja

		sih, ada yang dari solo, saya dari probolinggo, SDM dari Surabaya ada yang dari Gresik. <b>Macem-macem kalo kantor. Tapi kalo orang-orang produksi yaa rata-rata masih orang kediri.</b>		
W.IR2.07		P : Posisi mbak RR disini sebagai apa ya? I : Bu RR <b>sebagai direktur keuangan dan SDM</b>	Posisi subjek sebagai direktur keuangan dan SDM	Identitas subjek
W.IR2.08		P : Pak kalau kepemimpinan mbak RR ini sebagai pemimpin, beliau juga menjadi komisaris juga nggih disini? I : Ee.. <b>owner</b>	Posisi subjek sebagai owner	Identitas subjek
W.IR2.09	Informan memegang dada dengan satu tangan	P : Beliau bagaimana kepemimpinannya? I : Ehh beliau luar biasa. Menurut kami sangat.. nggak pernah dilupakan lah.. meskipun beliau ada kesibukan di luar yang disini nggak lupa. <b>Jadi ketika ada waktu luang setengah hari mungkin atau mungkin pas jam kerja nya siang pagi nya beliau kesini kemudian ngobrol dengan temen temen.</b>	Subjek menyempatkan ngobrol dengan rekan kerja nya	Hubungan dengan rekan kerja

W.IR2.10		I : Ehh beliau luar biasa. Menurut kami sangat.. nggak pernah dilupakan lah.. meskipun beliau ada kesibukan di luar yang disini nggak lupa.	Kepemimpinan subjek luar biasa karena selalu menyempatkan hadir di kantor	<i>Alpha Female</i>
W.IR2.11	Informan tersenyum	P : I : <b>Say hello dengan departemennya..</b> yakan kemudian kalo pulang dari sana kalau ada waktu ya beliau menyempatkan disini menyapa..	Subjek ramah dengan rekan kerja nya	Hubungan subjek dengan rekan kerja
W.IR2.12		P : I : Beliaunya luar biasa.. <b>bahkan ketika training pun beliau berusaha hadir</b> karena memang menurut mungkin beliau sempat waktu mengutarakan di training itu eee “saya berharap ketika ada ilmu yang disampaikan temen-temen bener-bener menyerap ilmu itu bahkan saya pun menyempatkan hadir” beliau memberikan contoh pada kita sesibuk bu RR aja menyempatkan hadir	Subjek menyempatkan hadir pada kegiatan <i>training</i>	Usaha subjek mencapai keseimbangan batin
W.IR2.13		P :		Ketekunan

		<p>I : Tapi beliau memilih kesana, beliau membangun.. mungkin berpikir bahwa saya se sibuk apapun lhoo semangat yaaa ee temen-temen ya harapannya seperti itu.. tidak ada agenda apa-apa yaa hanya untuk duduk aja melihat aja suruh denger aja masak harus males? Karena memang beliau mungkin membangun juga <b>cita-cita beliau luar biasa untuk melanjutkan cita-cita suami dan keinginan beliau untuk membesarkan perusahaan itu luar biasa</b> jadi perjuangannya ya luar biasa.. untuk anak dan keluarga juga..</p>	<p>Beliau semangat dengan cita-cita melanjutkan usaha suaminya</p>	
W.IR2.14	<p>Informan menggerakkan tangannya lalu melihat ke arah peneliti</p>	<p>P : Kalau hubungan mbak RR dengan karyawan disini bagaimana?</p> <p>I : <b>Kayak temen karyawan biasa cuman dari situ</b> kita menganggap bu RR ini orang luar biasa karena <b>beliau mampu menempatkan diri</b> pada saat membicarakan sebuah strategi perusahaan ya beliau memposisikan diri sebagai leader disitu tapi</p>	<p>Subjek dekat dengan karyawan</p>	<p>Hubungan dengan rekan kerja</p>

		ketika pas mungkin diluar pekerjaan itu beliau sangat luar biasa..		
W.IR2.15	Informan melihat ke arah atas lalu menghitung dengan jari-jarinya	<p>P : Kalau hubungan antar karyawan disini bagaimana?</p> <p>I : <b>Ada cuman sudah hampir nggak ada cuman aad beberapa 5-6an orang..</b> mereka cenderung menutup mungkin karena perubahan perusahaan yang seperti ini mereka masih nyaman dengan yang dulu nah itu.. dulu nggak seperti ini.. kalau kita kembalikan dulu nggak mungkin, yaa lebih baik sekarang..</p>	Ada permasalahan pada sebagian kecil karyawan namun masih bisa di handle	Hubungan antar karyawan
W.IR2.16		<p>P : Kalau sikap mbak RR terhadap karyawan laki-laki dan perempuan apakah ada perbedaan atau bagaimana?</p> <p>I : Nggak ada sih.. <b>diperlakukan sama,</b> kalau kita.. kecuali kalau ini yaa komunikasi diluar pekerjaan.. kalau di dalam pekerjaan ya sama aja sih.. biasa aja.. say hello sama temen-temen lewat itu “eh lagi nggarap opo iki”.. nggak ada bedanya sih soal pekerjaan..</p>	Subjek memperlakukan sama antara karyawan laki-laki dan perempuan	Pandangan mengenai gender

		kalo privasi seorang wanita mungkin beda yaa.. tapi kita ada sih pembinaan tentang wanita atau pembinaan untuk laki-laki		
W.IR2.17		<p>P : Kalau hubungan dengan keluarga bagaiman sepengetahuan panjenengan?</p> <p>I : Biasanya <b>sama anak-anak beliau di depan rumah yaa ngobrol atau mungkin main..</b> pokoknya interaksnya menyempatkan.. sore-sore kalau beliau pulang kerja kita kan belum pulang nih.. ya mungkin kesini nggak sampe lama. Mungkin habis it uke keluarga, kan ketahuan beliau kadang main ke depan situ.</p>	Subjek menyempatkan untuk berinteraksi dengan anak-anaknya	Hubungan dengan anak
W.IR2.18		<p>P : Jadi dekat dengan keluarganya?</p> <p>I : <b>Iya dekat</b></p>	Subjek dekat dengan keluarga	Hubungan dengan keluarga
W.IR2.19		<p>P : Beliau putra nya berapa Pak?</p> <p>I : .. <b>Lima</b> kayaknya yang terakhir 2 kembar.</p>	Subjek memiliki lima anak	Kondisi keluarga
W.IR2.20		<p>P : Panjenengan pernah menjumpai beliau ada gesekan dengan karyawan disini?</p> <p>I : Cuman beliau itu pernah menyampaikan kalau <b>beliau pernah dibuat nangis..</b> saya</p>	Subjek pernah dibuat menangis oleh karyawannya	Hubungan dengan rekan kerja

		baru tahu ya disini seorang pemimpin yang pernah di sewotin sama karyawannya.		
W.IR2.21	Informan tersenyum kepada peneliti	P : Panjenengan pernah menjumpai mbak RR emosi disini nggak sih Pak? I : Belum.. <b>belum pernah..</b>	Subjek belum pernah emosi di tempat kerja	Regulasi emosi
W.IR2.22		P : Jadi sikapnya beliau itu bagaimana kalau misalkan ada sesuatu yang menyulut emosi? I : Nah itu ya hanya diam aja nggak pernah perilaku gitu belum pernah. <b>Mungkin lebih banyak main HP gitu</b> , kalo temen-temen apa nih nggak pernah	Subjek diam ketika emosi	Usaha regulasi emosi
W.IR2.23		P : Lalu apakah mbak RR ini aktif olahraga Pak? I : Nah tapi kalau <b>pas kita ada kegiatan olahraga rutin ya hari sabtu itu beliau selalu ikut</b> kalau ndak ada agenda.. jam setengah 8 kami olahraga di lapangan sini.. kalo ada agenda ya ndak ikut. Atau agendanya tadi ya	Subjek mengikuti kegiatan olahraga setiap hari sabtu	Faktor biologis
W.IR2.24		P : Olahraga nya apa Pak?		

		I : <b>Senam</b> heem senam..	Jenis olahraga yang dilakukan subjek adalah senam	Jenis olahraga yang dilakukan
W.IR2.25	Informan memelankan suaranya	P : Sikap karyawan disini kalau mbak RR ini misalkan beliau membuat keputusan bagaimana?	Tidak ada karyawan yang frontal dengan keputusan subjek	Hubungan dengan karyawan
		I : Ada yang nggak.. ada yang berani ngomongsih heheh kita menyikapinyanggak <b>ada yang frontal Cuma ya nggih gitu aja manut begitu..</b>		
W.IR2.26		P : Waktu panjenengan pertama kali disini sikap mbak RR bagaimana?	Karyawan terbuka dengan subjek	Hubungan dengan karyawan
		I : .. Tapi pas kita sering ketemu di meeting.. sering ketemu, diajak ngobbrol gitu beliau sempetin nanya. Jadi dari situ mulai santai denganbeliau, oh ternyata beliau seperti ini jadi ketika ada masalah apapun itu kitanya <b>malah bisa terbuka dengan bu RR</b>		
W.IR2.27		P : Konsultasi dengan beliau	Subjek dimintai review dan saran	Pekerjaan subjek
		I : Kadang sih.. pas di meeting.. jadi waktu meeting itu leader-leader <b>kita review minta</b>		



		saran dengan beliau ketika pas diluar meeting kita jarang..		
W.IR2.28		P : Kalau misalkan, ini sikapnya mbak RR tentang rencana yang dibuat di masa depan?	Subjek antusias terhadap hal baru	Kemampuan mencari hal baru
		I : <b>Antusias sih ketika.. apalagi di forum training</b>		
W.IR2.29		P : Untuk kegiatan atau hal-hal baru bagaimana tanggapan mbak RR?	Subjek terbuka terhadap hal-hal baru	Kemampuan mencari hal baru
		I : Jadi selama itu untuk memberikan dampak yang luar biasa untuk perusahaan <b>beliau ngasih lampu hijau..</b>		
W.IR2.30		P : Untuk keinginan belajarnya beliau bagaimana Pak?	Subjek tidak menyukai membaca	Kemampuan mencari hal baru
		I : Keinginan belajar ya? Kalau beliau itu kan terus terang kan dulu pernah dikasih buku kan.. masing-masing kita dapat buku kan.. loh saya dapet. Itu buku untuk itu sih gimana cara membuat orang lain tertarik dengan kemampuannya.. marketing banget. Buku itu sangat enak.. ketika dibagikan nanti ada bedah buku nih.. beliau pernah <b>nyeletuk</b>		

		<p>“waduh ini ada buku lagi nih? Yang kemarin aja belum abis” heheheh jadi ee ya ndak tau ya apakah beliau memang.. cuman beliau training itu usaha dating ya mungkin metode belajarnya berbeda yaa.. kalo abaca nggak sempat atau bagaimana..</p>		
W.IR2.31		<p>P :</p> <p>I : Kalau belajarnya sih <b>beliau antusias sih..</b></p>	Subjek antusias dalam mempelajari hal baru	Kemampuan mencari hal baru
W.IR2.32	Informan tersenyum kepada peneliti	<p>P : Sudah cukup itu sih Pak wawancaranya.. mohon maaf misalkan mengganggu waktunya panjenengan</p> <p>I : Oh iya ndak apa-apa sih..</p>		

## Lampiran 3

## PENGUMPULAN FAKTA SEJENIS SUBJEK WRD

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Bagaimana dinamika resiliensi pemimpin perempuan di PT Roman Ceramic International dan PT Anugerah kubah Indonesia?

<b>Latar Belakang Subjek</b>			
	W.S1.01	Subjek bernama WRD yang bekerja sebagai <i>Section Head</i> HRGA di PT. Roman Ceramic International Mojokerto	Identitas subjek
	W.S1.02	Subjek berusia 38 tahun	Identitas subjek
	W.S1.03	Subjek memiliki bawahan sebanyak tiga orang	Identitas subjek
	W.S1.21	Tugas dari subjek adalah salah satunya dalam perekrutan karyawan	Identitas subjek
	W.S1.35	Di PT. Roman Ceramic International, posisi <i>supervisor</i> sama dengan <i>senior staff</i> .	Identitas subjek
	W.S1.23	Subjek mulai menjadi leader pada tahun 2012	Perjalanan karir subjek
	W.S1.24	Perjalanan karir subjek WRD menjadi staff dari tahun 2007 hingga 2009 kemudian mulai memiliki bawahan pada tahun 2010-2012	Perjalanan karir subjek

	W.S1.06	Subjek WRD bekerja di PT. Roman Ceramic International selama 14 tahun	Perjalanan karir subjek
	W.IW1.16	Subjek merupakan empat bersaudara	Identitas subjek
	W.IW1.17	Subjek tinggal sendiri di kos	Identitas subjek
	W.IW1.18	Subjek sejak kecil tinggal bersama orang tuanya	Identitas subjek
<b>Kemampuan Mencari Hal Baru (<i>Novelty Seeking</i>)</b>			
	W.S1.04	Jika menerima tantangan baru WRD selalu siap merimanya dan mengerjakan semaksimal mungkin	Kemampuan mencari hal baru
	W.S1.05	Subjek WRD selalu menantang dirinya ketika ada hal baru sehingga dapat mengembangkan kemampuannya	Kemampuan mencari hal baru
	W.S1.08	Subjek merupakan seseorang yang selalu mencoba terlebih dahulu karena memiliki pandangan bahwa kalau belum dicoba tidak akan tau hasilnya akan seperti apa.	Kemampuan mencari hal baru
	W.S1.09	Saat awal-awal menjadi HRD, subjek merasa terganggu apabila menerima hal-hal baru. Namun, seiring berjalannya waktu subjek mulai merubah pandangannya menjadi pribadi yang	Kemampuan mencari hal baru

		memiliki kemampuan dalam mencari hal baru karena WRD ingin berkembang.	
	W.S1.13	Karena WRD merasa ilmunya kurang maka WRD mencari tahu sebelum mengikuti seminar HRD	Kemampuan mencari hal baru
	W.S1.14	Alasan subjek WRD memiliki keingintahuan yang tinggi yaitu agar komunikatif ketika diajak ngobrol oleh orang lain	Kemampuan mencari hal baru
	W.IW1.02	Subjek menyukai dan tertarik dengan hal-hal baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.IW1.03	Subjek menyukai tantangan, hal baru, dan suka belajar	Kemampuan mencari hal baru
	W.S1.10	Subjek pernah dipaksa untuk mencoba hal-hal baru dan kemudia merasakan hal yang tidak nyaman karena harus beradaptasi. Namun sekarang, WRD selalu melakukan yang terbaik dan selalu melakukan perintah atasan meskipun hal tersebut belum pernah dilakukannya.	Proses terbentuknya rasa keingintahuan
	W.S1.11	WRD menjadi pribadi yang terbuka terhadap hal-hal baru salah satunya dikarenakan posisi sebagai HRD	Proses terbentuknya rasa keingintahuan

	W.S1.12	Subjek WRD merasa senang dengan melakukan hal-hal baru selama itu positif	Kondisi subjek saat melakukan hal baru
<b>Regulasi Emosi (<i>Emotional Regulation</i>)</b>			
	W.S1.15	Usaha subjek WRD ketika dalam situasi yang menyulut emosi adalah dengan meredam serta berusaha memahami lawan bicaranya	Usaha dalam regulasi emosi
	W.S1.17	Meskipun merasa nervous namun subjek berusaha santai dan menguasai keadaan ketika dihadapkan pada situasi yang menegangkan seperti dengan memberikan tindakan preventif sehingga secara tidak langsung membantu dirinya untuk mengurangi rasa nervous	Usaha dalam regulasi emosi
	W.S1.18	Untuk membuat lebih rileks, subjek menjelaskan kondisinya kepada audience	Usaha dalam regulasi emosi
	W.S1.16	Saat menjadi staff dan awal-awal menjadi leader WRD memiliki kemampuan regulasi emosi yang rendah	Proses kemampuan regulasi emosi
	W.IW1.05	Dulu subyek frontal ketika tersulut emosi, namun saat ini mulai acuh apabila ada hal yang memacu emosinya	Proses kemampuan regulasi emosi

	W.IW1.19	Jika ada masalah, kadang subjek membawanya hingga pulang	Regulasi emosi
	W.IW1.25	Subjek lesu ketika ada masalah pekerjaan namun tidak sampai mengganggu performanya	Regulasi emosi
<b>Orientasi Positif Terhadap Masa Depan (<i>Positive Future Orientation</i>)</b>			
	W.S1.28	WRD percaya pada hal-hal baik di masa yang akan datang karena sering mengalami	Orientasi positif terhadap masa depan
	W.S1.30	Subjek memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap ajaran agama	Alasan subjek memiliki orientasi positif
<b>Faktor Personal</b>			
	W.S1.26	Subjek WRD berpikir positif dan enjoy dalam menerima tantangan	Interpretasi positif
	W.S1.57	WRD tidak merasa minder selama karyawan laki-laki tersebut menghormati	Rasa percaya diri
	W.S1.58	Kesalahan menjadi motivasi WRD untuk menjadi lebih baik kedepannya	Efikasi diri
	W.S1.89	Subjek memiliki kemauan yang tinggi untuk keluar dari kondisi terpuruk	Optimisme
	W.IW1.04	Subjek merupakan individu yang taat aturan	Kepribadian subjek
	W.IW1.06	Subjek tidak suka bertele-tele apabila di tempat kerja	Kepribadian subjek

	W.IW1.07	Subjek merupakan individu yang terencana	Kepribadian subjek
	W.IW1.09	Subjek merupakan pribadi yang disiplin	Kepribadian subjek
	W.IW1.27	Subjek memiliki prinsip yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya	Kepribadian subjek
	W.IW1.32	Subjek professional dan berani di depan karyawan laki-laki	Kepribadian subjek
<b>Faktor Biologis</b>			
	W.S1.65	WRD suka berolahraga	Faktor biologis
	W.S1.66	Subjek menjadikan olahraga sebagai momen Pereda stress	Faktor biologis
	W.S1.67	Olahraga juga dijadikan WRD sebagai media mengeluarkan energi negatif	Faktor biologis
	W.IW1.11	Kebiasaan olahraga subjek akhir-akhir ini berkurang karena minimnya waktu luang yang dimiliki	Faktor biologis
	W.S1.68	Olahraga yang dilakukan subjek yaitu cardio dan jogging	Jenis olahraga
	W.IW1.12	Jenis olahraga yang dilakukan adalah senam	Jenis olahraga
	W.IW1.15	Olahraga yang dilakukan adalah stretching dan jogging	Jenis olahraga



	W.S1.69	Subjek melakukan olahraga sebanyak tiga kali dalam seminggu	Frekuensi kebiasaan olahraga
	W.IW1.14	Subjek setidaknya melakukan kegiatan olahraga minimal sekali dalam seminggu	Frekuensi kebiasaan olahraga
	W.S1.70	Subjek melakukan olahraga di waktu subuh apabila di hari kerja	Waktu olahraga subjek
	W.S1.71	Subjek melakukan olahraga cardio setelah pulang kerja selama 10-15 menit	Waktu olahraga subjek
	W.IW1.13	Subjek melakukan olahraga di waktu sore hari	Waktu olahraga subjek
<b>Faktor Lingkungan</b>			
	W.S1.19	Subjek tidak merasakan hal-hal yang menegangkan diluar pekerjaan karena sudah terbiasa dengan lingkungan pekerjaan yang berat	Kondisi lingkungan kerja
	W.S1.20	Posisi subjek WRD yang sebagai HRD adalah posisi yang berat karena pekerjaannya tidak dapat diprediksi	Kondisi lingkungan kerja
	W.S1.31	Subjek merasakan pekerjaannya adalah hal yang berbeda dari harapannya selama ini	Kondisi lingkungan kerja
	W.S1.44	Subjek diremehkan kemampuannya karena ia perempuan.	Kondisi lingkungan kerja

	W.S1.45	WRD merasa diremehkan di lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja
	W.S1.46	Reaksi lingkungan sekitar ketika WRD menyampaikan pendapat di depan karyawan laki-laki	Kondisi lingkungan kerja kerja
	W.S1.49	Menurut pengalaman subjek, pekerja perempuan memiliki dua kesempatan yaitu prestasi dan menjual diri	Kondisi lingkungan kerja kerja
	W.S1.56	WRD dilema ketika memberikan instruksi kepada karyawan (laki-laki)	Kondisi lingkungan kerja kerja
	W.S1.62	Subjek merasa nyaman bekerja di tempat kerja	Kondisi lingkungan kerja kerja
	W.S1.63	Kenyamanan subjek menduduki skala 5	Kondisi lingkungan kerja kerja
	W.S1.39	Kesulitan yang dialami oleh subjek adalah karena ada beberapa orang di lingkungan sekitarnya yang titip lamaran	Faktor sistem lingkungan
	W.S1.40	Subjek merasa kesulitan ketika dihadapkan oleh lingkungan sekitar yang menitipkan lamaran pekerjaan sehingga harus menutupi identitasnya	Faktor sistem lingkungan

	W.S1.41	Subjek merasa terganggu oleh lingkungan sekitar terkait dengan posisi nya sebagai <i>leader</i>	Faktor sistem lingkungan
	W.S1.42	WRD merasa tidak apa-apa ketika diremehkan	Faktor sistem lingkungan
	W.S1.43	Subjek pernah diremehkan kemampuannya dalam pekerjaan	Faktor sistem lingkungan
	W.S1.59	WRD berhubungan baik dengan rekan kerjanya	Hubungan dengan rekan kerja
	W.S1.60	Hubungan dengan bawahan hanya sebatas sebagai rekan kerja, bukan hubungan personal	Hubungan dengan rekan kerja
	W.S1.61	Hubungan dengan atasan agak rumit namun masih bisa diatasi	Hubungan dengan rekan kerja
	W.S1.64	Subjek berusaha membangun hubungan yang baik dengan bawahan. Subjek mengutamakan profesionalitas dalam bekerja.	Hubungan dengan rekan kerja
	W.IW1.26	Hubungan subjek dengan bawahan tidak dekat secara personal non pekerjaan	Hubungan dengan rekan kerja
	W.S1.72	Subjek diremehkan kemampuannya oleh keluarga	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.73	Subjek dimanfaatkan secara finansial dan diremehkan	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.74	Keluarga tidak mempercayai kemampuan subjek	Hubungan dengan keluarga

	W.S1.75	keluarga subjek meragukan kemampuannya, bukan perusahaan	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.77	Subjek tidak terbuka dengan keluarga	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.78	Keluarga menunjukkan perilaku meremehkan subjek dengan cara tidak melibatkannya dalam diskusi	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.79	Kakak subjek tidak menyukai posisi subjek sebagai leader	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.86	Hubungan subjek dengan keluarga tidak dekat	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.88	Subjek tidak nyaman dengan pola asuh orang tuanya	Hubungan dengan keluarga
	W.IW1.21	Hubungan dengan keluarga banyak yang kres	Hubungan dengan keluarga
	W.IW1.22	hubungan subjek banyak kres dengan orang-tuanya	Hubungan dengan keluarga
	W.IW1.23	Subjek dibebani secara finansial oleh keluarganya	Hubungan dengan keluarga
	W.IW1.29	Subjek terlalu banyak dituntut oleh keluarganya	Hubungan dengan keluarga
	W.IW1.30	Sejak kecil subjek dikekang sehingga tidak bisa mengekspresikan dirinya	Hubungan dengan keluarga

	W.IW1.31	Orang-tua masih banyak mengontrol hingga sekarang	Hubungan dengan keluarga
	W.S1.81	Pekerjaan subjek tidak mempengaruhi hubungannya dengan pasangan	Hubungan dengan pasangan
<b>Komponen Resiliensi</b>			
	W.S1.22	Subjek WRD mampu mengenali kelemahan dengan mengakui kesalahannya yaitu meminta maaf terlebih dahulu	Kemandirian
	W.S1.36	Subjek WRD melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	Kemandirian
	W.S1.37	Subjek memahami kelebihan di dalam dirinya yaitu menjadi <i>leader</i>	Kemandirian
	W.S1.38	Subjek bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan	Kemandirian
	W.S1.90	Subjek mengetahui kelebihan dirinya, menyadari bahwa dirinya adalah unik dan bertanggung jawab atas perbuatannya	Kemandirian
	W.S1.25	Subjek WRD memiliki sikap yang gigih dalam menghadapi kesulitan seseorang	Ketekunan
	W.S1.27	Subjek WRD gigih saat dihadapkan dengan keadaan yang sulit	Ketekunan

	W.S1.32	WRD mampu menjaga keseimbangan urusan dalam hidupnya dengan cara memisahkan antara urusan pekerjaan dan urusan rumah	Keseimbangan
	W.S1.55	Subjek memiliki keseimbangan antara kehidupan rumah dan pekerjaannya	Keseimbangan
	W.S1.29	WRD memahami potensi yang dimiliki yaitu berani menolak anjuran orang-tuanya untuk menjadi guru dan sekarang ia memilih jalannya sendiri yaitu menjadi trainer (HRD)	Kesendirian eksistensial
	W.S1.47	WRD mengakui adanya keunikan bahwa setiap individu adalah unik dan memiliki jalan masing-masing	Kesendirian eksistensial
<b>Tahapan Resiliensi</b>			
	W.S1.82	Ketika dihadapkan dalam keterpurukan subjek merasa sedih dan tidak mampu namun tetap berusaha agar kejadian tidak terulang, memotivasi diri sendiri, dan berusaha menjadi orang yang lebih positif	Tahapan resiliensi
	W.S1.85	Subjek mendapatkan hikmah dari keterpurukan dan menjadi orang yang lebih baik	Tahapan resiliensi

	W.S1.83	Subjek mendekati diri kepada Tuhan apabila berada di kondisi yang terpuruk	Usaha mencapai resiliensi
	W.IW1.24	Subjek melakukan tahajud dan ngaji	Usaha mencapai resiliensi
<b>Alpha Female Dan Pandangan Mengenai Gender</b>			
	W.S1.48	subjek memiliki pandangan bahwa yang membedakan laki-laki dan perempuan adalah kemampuannya	Pandangan mengenai gender
	W.S1.50	WRD percaya bahwa laki-laki dan perempuan dapat menjadi leader	Pandangan mengenai gender
	W.S1.51	Di lingkungan kerja, WRD merasa bahwa pemimpin perempuan lebih visioner	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
	W.S1.52	Pemimpin perempuan di lingkungan kerja WRD memiliki kepemimpinan yang lebih jelas	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
	W.S1.53	WRD berpendapat bahwa peran ganda yang dialami perempuan itu berat	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
	W.S1.54	WRD tidak masalah mengenai kepemimpinan perempuan, yang terpenting adalah profesionalitas dalam bekerja	Pandangan mengenai <i>alpha female</i>
	W.IW1.08	Subjek merupakan pemimpin yang tegas dan kuat	<i>Alpha Female</i>
	W.IW1.10	Subjek dapat menghandle teamnya dengan baik	<i>Alpha Female</i>

## PENGUMPULAN FAKTA SEJENIS SUBJEK MMI

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana dinamika resiliensi pemimpin perempuan di PT Roman Ceramic International dan PT Anugerah Kubah Indonesia?

<b>Latar Belakang Subjek</b>			
	W.S2.02	Subjek adalah wakil ketua Pengadilan Negeri Kota Kediri	Identitas subjek
	W.S2.03	Subjek juga merupakan ketua pengadilan negeri namun belum dilantik	Identitas subjek
	W.S2.06	Subjek tinggal di rumah dinas	Identitas subjek
	W.S2.08	Subjek berasal dari Surabaya	Identitas subjek
	W.S2.11	Subjek bernama MMI	Identitas subjek
	W.S2.13	Sejak kecil hingga kuliah, subjek tinggal bersama orang tuanya	Identitas subjek
	W.S2.15	Subjek merupakan alumni S1 Airlangga dan S2 UNS	Identitas subjek
	W.S2.92	Subjek berusia 46 tahun	Identitas subjek



	W.S2.92	Subjek sedang melakukan studi S3 di Cina	Identitas subjek
	W.IM2.07	Subjek dipromosikan menjadi ketua namun belum dilantik	Identitas subjek
	W.IM2.17	Subjek sedang melanjutkan studi S3	Identitas subjek
	W.IM2.18	Subjek tinggal di rumah dinas	Identitas subjek
	W.IM2.19	Rumah dinas subjek berada di kediri	Identitas subjek
	W.IM2.20	Subjek berasal dari madiun	Identitas subjek
	W.S2.04	Subjek dilantik menjadi ketua Pengadilan Negeri Kota Kediri pada bulan Februari tahun ini	Perjalanan karir subjek
	W.S2.05	Subjek sebelumnya pernah dinas di Semarang, Klungkung, Bali	Perjalanan karir subjek
	W.S2.12	Subjek dipromosikan menjadi Ketua Pengadilan Negeri Kota Kediri pada tanggal 27 Desember 2021	Perjalanan karir subjek

	W.S2.14	Subjek menjadi CPNS pada usia 23 tahun kemudian menjadi hakim pada umur 26 tahun	Perjalanan karir subjek
	W.S2.34	Subjek menjadi wakil ketua sejak 6 Januari 2021	Perjalanan karir subjek
	W.S2.65	Subjek memulai karirnya dengan menjadi hakim cpns, kemudian berpindah-pindah tempat, lalu menjadi PNS dan mengikuti fit and proper test untuk menjadi pimpinan	Perjalanan karir subjek
	W.S2.07	Keluarga subjek tinggal di Madiun	Keluarga subjek
	W.S2.09	Subjek memiliki dua anak	Keluarga subjek
	W.S2.10	Anak dan suami subjek tinggal di Madiun	Keluarga subjek
<b>Kemampuan Mencari Hal Baru (<i>Novelty Seeking</i>)</b>			
	W.S2.16	Sebagai manusia, subjek harus menghadapi tantangan baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.35	Subjek tertarik terhadap pendidikan dan menyukai belajar	Kemampuan mencari hal baru

	W.S2.36	Subjek mengambil kesempatan S2 saat kondisinya memiliki bayi	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.38	Subjek memiliki ketertarikan pada bidang pendidikan	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.39	Subjek sering mengikuti diklat	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.40	Ketika dalam pekerjaan subjek berusaha mencari tahu UU dan peraturan karena tugas hakim adalah membaca fakta	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.41	Subjek tidak malas membaca korespondensi dan mencari peraturan	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.42	Subjek memiliki usaha yang besar dalam mencari tahu sesuatu	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.43	Tantangan yang dialami subjek saat ini adalah kemauan untuk belajar	Kemampuan mencari hal baru
	W.IM2.02	Subjek berpartisipasi setiap ada kegiatan baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.IM2.03	subjek aktif dalam kegiatan-kegiatan baru	Kemampuan mencari hal baru

	W.IM2.04	Subjek mendukung dan antusias terhadap tugas baru dalam pekerjaan	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.33	Karakter <i>novelty seeking</i> sudah terbentuk selama 20 tahun	Proses kemampuan mencari hal baru
<b>Regulasi Emosi (<i>Emotional Regulation</i>)</b>			
	W.S2.20	Subjek mencoba sabar dan tidak terpancing ketika dihadapkan dengan kesulitan	Regulasi emosi
	W.S2.24	Subjek mengatur persidangan menjadi tidak panas dan membuat orang lain tidak tersinggung	Regulasi emosi
	W.S2.51	Subjek professional dan menjalankan prosedur yang ada ketika dihadapkan pada permasalahan antar rekan kerja	Regulasi emosi
	W.S2.52	Subjek professional ketika dihadapkan pada situasi yang menyulut emosi	Regulasi emosi
	W.IM2.09	Subjek tidak pernah emosi di kantor	Regulasi emosi

	W.IM2.10	Informan tidak pernah menjumpai subjek emosi di kantor	Regulasi emosi
	W.S2.23	Subjek memiliki mindset bahwa setiap orang harus sabar dalam menghadapi tantangan adalah ketika menjadi hakim	Proses regulasi emosi
	W.S2.28	Saat menjadi junior, subjek kurang bisa mengelola emosi	Proses regulasi emosi
	W.S2.32	Ketika pertama kali menjadi hakim subjek berpikiran negative ketika tidak disapa	Proses regulasi emosi
	W.S2.55	Subjek intropeksi diri ketika terdapat hal yang menyulut emosi	Usaha regulasi emosi
	W.S2.59	Jika ada demo, subjek berusaha meminimalisir resiko	Usaha regulasi emosi
	W.S2.60	Subjek berusaha mengatur resiko ketika dihadapkan situasi yang menegangkan	Usaha regulasi emosi
	W.S2.61	Subjek berusaha tetap tenang dengan mempersiapkan kemungkinan-kemungkinan buruk	Usaha regulasi emosi

		yang terjadi selama demo seperti mencari bantuan polisi	
	W.S2.94	Subjek berusaha bergerak ketika dihadapkan pada situasi yang menyulut emosi	Usaha regulasi emosi
<b>Orientasi Positif Terhadap Masa Depa (<i>Positive Future Orientation</i>)</b>			
	W.S2.62	Subjek berusaha berbuat baik agar dimasa yang akan datang mendapatkan kebaikan	Orientasi positif terhadap masa depan
	W.S2.63	Subjek terbuka mengenai hal baik dan buruk di masa yang akan datang	Orientasi positif terhadap masa depan
	W.S2.64	Selama subjek berbuat baik. Subjek tidak mencemaskan	Orientasi positif terhadap masa depan
<b>Faktor Personal</b>			
	W.S2.19	Subjek meyakini setiap kesulitan yang dihadapi pasti dapat diselesaikan dengan baik	Interpretasi positif
	W.S2.22	Keyakinan subjek terhadap ujian yang diberikan oleh Tuhan	spiritualitas

	W.S2.56	Subjek yakin hal yang menyulut emosi pasti ada hikmahnya	spiritualitas
	W.S2.57	Subjek intropeksi diri karena sudah berproses menua	Proses intropeksi diri
	W.S2.58	Semakin bertambah usia, subjek semakin berhati-hati	Proses intropeksi diri
	W.S2.53	Subjek berusaha untuk memiliki kesabaran dan ketangguhan yang tinggi	Faktor personal
	W.S2.72	Subjek terbuka dengan pendapat anak-anaknya	keterbukaan
<b>Faktor Biologis</b>			
	W.S2.90	Subjek berolahraga dengan jalan kaki keliling kampung	Jenis olahraga yang dilakukan
	W.S2.91	Subjek menjaga stamina dengan jalan kaki, menjaga makanan, serta beristirahat yang cukup	Usaha menjaga kesehatan
	W.S2.94	Subjek merasa metabolisme tubuhnya melambat karena males olahraga	Faktor biologis

	W.S2.96	Subjek merasa terbantu dalam regulasi emosi ketika berolahraga	Faktor biologis
	W.IM2.24	Subjek mengikuti kegiatan olahraga yang diadakan di tempat kerja	Kebiasaan olahraga
<b>Faktor Lingkungan</b>			
	W.S2.18	Menurut subjek, tugas pemimpin berat	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.26	Ketika menjadi junior, subjek dikelilingi oleh senior yang mampu membimbing	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.29	Subjek sering dihina ketika menjadi hakim	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.30	Subjek sering diremehkan di persidangan	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.47	Empat macam pegawai yang ada di Pengadilan Negeri	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.48	Subjek berusaha tetap professional menangani masalah kerja	Kondisi lingkungan kerja



	W.S2.50	Ada rekan kerja dan bawahan yang menyulut emosi subjek	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.54	Subjek dekat dengan pegawai honor sewaktu bertugas di Mataram	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.82	Subjek pernah dipandang rendah oleh masyarakat karena perempuan, namun kemampuan subjek juga diakui oleh pimpinan	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.85	Pimpinan subjek memandang subjek dari kemampuannya	Kondisi lingkungan kerja
	W.IM2.12	Subjek welcome dengan informan	Kondisi lingkungan kerja
	W.IM2.14	Permasalahan yang dialami antar pegawai masih bisa dikomunikasikan dengan baik	Kondisi lingkungan kerja
	W.IM2.23	Pegawai di PN welcome dengan pegawai baru	Kondisi lingkungan kerja
	W.IM2.06	Di PN Kota Kediri posisi tertinggi yaitu ketua kemudian disusul oleh wakil. Dibawahnya	Struktur organisasi

		ada kepaniteraan dan kesekretariatan. Kesekretariatan membawahi tiga subag yakni kepegawaian dan organisasi tata laksana, PTIP, dan umum dan keuangan. Selain itu ada jabatan fungsional yaitu analis yang berhubungan langsung dengan sekretaris PN	
	W.S2.37	Pada awalnya suami subjek sempat meragukan kemampuannya	Hubungan dengan suami
	W.S2.74	Suami subjek terkadang merasa tersaingi sebagai laki-laki	Hubungan dengan suami
	W.S2.75	subjek menghormati suaminya	Hubungan dengan suami
	W.S2.45	Tantangan dalam keluarga subjek masih bisa di handle dengan baik	Hubungan dengan keluarga
	W.S2.49	Subjek berdiskusi dengan suami dan saudara ketika ada permasalahan	Hubungam dengan keluarga

	W.S2.73	Keluarga subjek terbuka dengan perkembangan zaman	Hubungan dengan keluarga
	W.S2.71	Ayah subjek bangga dengan jabatan subjek	Hubungan dengan orang tua
	W.S2.78	Anak subjek terinspirasi dengan jabatannya sebagai pemimpin	Hubungan dengan anak
	W.S2.86	Subjek berusaha professional ketika berhubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja
	W.S2.87	Subjek memperlakukan bawahan baik laki-laki maupun perempuan secara sama	Hubungan dengan rekan kerja
	W.S2.88	Ada beberapa rekan kerja yang terganggu dengan sikap subjek yang disiplin	Hubungan dengan rekan kerja
	W.IM2.05	Informan dan setiap pegawai sering berinteraksi dengan subjek	Hubungan dengan rekan kerja
	W.IM2.08	Informan berkoordinasi dengan ketua	Hubungan dengan rekan kerja

	W.IM2.11	Hubungan subjek dan pegawainya hanya sebatas hubungan profesional	Hubungan dengan rekan kerja
	W.IM2.13	Informan berhubungan baik secara professional dengan subjek	Hubungan dengan rekan kerja
	W.IM2.22	Komunikasi antar pegawai baik dan tidak ada permasalahan yang serius	Hubungan dengan rekan kerja
	W.S2.76	Subjek terkadang merasa takut apabila saat naik bus bertemu dengan orang asing yang menatapnya dengan tajam	Resiko pekerjaan
<b>Komponen Resiliensi</b>			
	W.S2.25	Subjek mampu mengendalikan urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga	Keseimbangan batin
	W.S2.27	Subjek menyadari kekurangan di dalam dirinya	Kemandirian
	W.S2.66	Subjek menyadari adanya potensi menjadi leadership	Kemandirian

	W.S2.83	Subjek menyadari kemampuannya	Kemandirian
	W.S2.89	Subjek menyadari bahwa ia malas berolahraga	Kemandirian
	W.S2.31	Subjek gigih ketika bertugas karena harus menyesuaikan dengan karakter masyarakat di setiap daerah yang berbeda-beda	Ketekunan
	W.S2.44	Subjek meyakini setiap orang memiliki ciri khas dan tujuan masing-masing	Kebermaknaan
	W.S2.46	Subjek selalu berbagi ilmu dengan juniornya	Kebermaknaan
<b>Tahapan Resiliensi</b>			
	W.S2.21	Hikmah dari kesulitan yang dialami subjek adalah sabar dan tidak terpancing	Tahapan resiliensi
	W.S2.97	Subjek introspeksi diri ketika pertama kali mengalami keterpurukan	Tahapan resiliensi

	W.S2.98	Usaha subjek dalam mengembalikan emosi positif yaitu kembali kepada Tuhan	Tahapan resiliensi
	W.S2.99	Subjek dapat mengambil pelajaran ketika dihadapkan dengan keterpurukan	Tahapan resiliensi
	W.IM2.21	Ketahanan subjek di tempat kerja baik-baik saja	Tahapan resiliensi
<b><i>Alpha Female</i> dan Pandangan Mengenai Gender</b>			
	W.S2.67	Subjek menyadari ada bibit leadership ketika menyadari bahwa subjek mampu mengatur dirinya sendiri	Motivasi menjadi pemimpin ( <i>Alpha Female</i> )
	W.S2.68	Kemampuan leadership subjek diakui oleh lembaga	Motivasi menjadi pemimpin ( <i>Alpha Female</i> )
	W.S2.79	Motivasi subjek untuk menjadi pemimpin adalah adanya kemampuannya dalam memimpin diri dan kepemimpinannya diakui oleh Mahkamah Agung	Motivasi menjadi pemimpin ( <i>Alpha Female</i> )

	W.IM2.15	Subjek menjalankan tugasnya dengan profesional	<i>Alpha female</i>
	W.IM2.16	Subjek menjalankan tugasnya dengan profesional	<i>Alpha female</i>
	W.S2.80	Subjek memiliki pendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang sama	Pandangan mengenai gender
	W.S2.84	Subjek memandang laki-laki dan perempuan berdasarkan kemampuannya	Pandangan mengenai gender
	W.IM2.25	Subjek memperlakukan pegawai laki-laki dan perempuan dengan adil	Pandangan mengenai gender

## PENGUMPULAN FAKTA SEJENIS SUBJEK RR

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi pemimpin perempuan di tempat kerja?
2. Bagaimana dinamika proses pemimpin perempuan di tempat kerja dalam mencapai resiliensi?

<b>Latar Belakang Subjek</b>			
	W.S2.02	Subjek bernama RR	Identitas subjek
	W.S2.03	Pekerjaan subjek adalah sebagai owner PT. Anugerah Kubah Indonesia, Direktur SDM dan Keuangan PT. Anugerah Kubah Indonesia, dan anggota DPRD Kabupaten Kediri	Identitas subjek
	W.S2.04	Subjek memiliki posisi sebagai komisaris	Identitas subjek
	W.IR2.07	Posisi subjek sebagai direktur keuangan dan SDM	Identitas subjek
	W.IR2.08	Posisi subjek sebagai owner	Identitas subjek
	W.S2.14	Subjek menjadi DPRD sejak tahun 2019	Perjalanan karir subjek
	W.S2.32	Subjek dan suaminya mulai berbisnis sejak tahun 2003 lalu bangkrut pada tahun 2005. Pada 2009 usaha mulai naik lagi namun pada 2010 harus terpaksa ditinggalkan.	Perjalanan bisnis subjek
	W.S2.05	Tugas dan kewajiban subjek sebagai komisaris adalah menanamkan modal dan mengawasi	Pekerjaan subjek



	W.S2.06	Tugas dan kewajiban subjek sebagai direktur SDM dan keuangan adalah konsultasi, strategi, serta pengawasan	Pekerjaan subjek
	W.S2.30	Tugas subjek sebagai anggota DPRD adalah membantu eksekutif dalam penyusunan anggaran	Pekerjaan subjek
	W.IR2.27	Subjek dimintai review dan saran	Pekerjaan subjek
	W.S2.07	Struktur organisasi di PT. Anugerah Kubah Indonesia yang tertinggi adalah direktur utama lalu dibawahnya ada direktur SDM & keuangan dan direktur bisnis	Struktur organisasi
	W.S2.10	Tahun 2016 yaitu CV. Indo Karya Anugerah lalu pada tahun 2017 berubah menjadi PT. Anugerah Kubah Indonesia	Sejarah Perusahaan
	W.IR2.03	PT. Anugerah Kubah Indonesia berdiri sejak tahun 2017	Sejarah Perusahaan
	W.S2.12	Subjek lulusan dari jurusan agribisnis pertanian	Latar belakang pendidikan
	W.S2.15	Terdapat 30 karyawan yang ditempatkan di kantor	Jumlah karyawan
	W.S2.16	Jumlah karyawan total adalah 127 dengan rincian 97 karyawan produksi dan 30 di kantor	Jumlah karyawan
	W.IR2.05	kurang lebih ada 130 orang	Jumlah karyawan
	W.S2.17	Karyawan perempuan berjumlah 7 orang	Jumlah karyawan perempuan

	W.S2.19	PT. Anugerah Kubah Indonesia memberlakukan jam kerja Senin-Sabtu. Senin-Jumat mulai jam 07.30-16.00 dan Sabtu jam 07.30-12.00	Jam kerja
	W.S2.33	Subjek merasakan masa-masa sulit pada tahun 2005-2017	Masa-masa sulit subjek
<b>Kemampuan Mencari Hal Baru (<i>Novelty Seeking</i>)</b>			
	W.S2.11	Kemauan subjek untuk belajar dan menguasai hal baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.13	Subjek mempelajari lebih dalam mengenai excel	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.61	Subjek saat ini sedang tertarik mempelajari kepemimpinan	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.67	Subjek terbuka dengan tantangan baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.IR2.04	Subjek dan suaminya melakukan <i>fast training</i> untuk menambah pengetahuan	Kemampuan mencari hal baru
	W.IR2.28	Subjek antusias terhadap hal baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.IR2.29	Subjek terbuka terhadap hal-hal baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.IR2.30	Subjek tidak menyukai membaca	Kemampuan mencari hal baru
	W.IR2.31	Subjek antusias dalam mempelajari hal baru	Kemampuan mencari hal baru
	W.S2.60	Subjek tidur atau menangis ketika menghadapi tantangan baru yang berat	Upaya mengatasi tantangan baru

	W.S2.64	Subjek memaksakan diri untuk membaca meskipun tidak suka	Upaya mengatasi tantangan baru
	W.S2.63	Subjek tidak suka membaca	Hal yang tidak disukai subjek
	W.S2.66	Subjek dahulu mengeluh ketika dihadapkan tantangan baru	Proses kemampuan mencari hal baru
	W.S2.68	Dua tahun yang lalu subjek menolak ketika ada tantangan	Proses kemampuan mencari hal baru
	W.S2.70	Sejak ditinggal suami, subjek mulai percaya diri dengan kemampuannya	Proses kemampuan mencari hal baru
<b>Regulasi Emosi (<i>Emotional Regulation</i>)</b>			
	W.S2.40	Subjek masih belajar dalam regulasi emosi	Proses regulasi emosi
	W.S2.42	Waktu muda subjek emosinya masih labil	Proses regulasi emosi
	W.S2.43	Subjek memperbanyak istighfar ketika melewati kondisi yang menekan	Regulasi emosi
	W.S2.44	Subjek tidak pernah memarahi karyawan yang menyebalkan	Regulasi emosi
	W.S2.46	Subjek diam ketika dihadapkan pada kondisi yang menekan	Regulasi emosi
	W.IR2.21	Subjek belum pernah emosi di tempat kerja	Regulasi emosi

	W.S2.89	Subjek berusaha diam dan berbicara ketika emosinya sudah tidak memuncak	Usaha regulasi emosi
	W.S2.90	Subjek berusaha diam ketika dalam kondisi yang menegangkan	Usaha regulasi emosi
	W.IR2.22	Subjek diam ketika emosi	Usaha regulasi emosi
<b>Orientasi Positif Terhadap Masa Depan (<i>Positive Future Orientation</i>)</b>			
	W.S2.91	Subjek mempercayai hal baik di masa depan karena yang terjadi adalah kehendak Tuhan	Orientasi positif terhadap masa depan
<b>Faktor Personal</b>			
	W.S2.41	Subjek banyak mengalah ketika terjadi konflik	Faktor personal
	W.S2.53	Subjek pernah menjadi pasien psikiater	Faktor personal
	W.S2.57	Subjek menjadi pasien psikiatri pada tahun 2012	Faktor personal
	W.S2.27	Subjek memiliki keyakinan bahwa kemudahan yang dirasakan adalah berkat Tuhan	Spiritualitas
	W.S2.37	Subjek percaya dengan kemampuannya menghadapi kesulitan dalam hidup	Efikasi diri
	W.S2.35	Keyakinan subjek adalah pada ayat terakhir surat al-Baqarah, bahwa Tuhan tidak akan menguji hamba-Nya diluar batas kemampuan	Interpretasi positif
	W.S2.38	Kesalahan subjek pada masa lalu yang membuat susah adalah afirmasi negative	Kesalahan subjek pada masa lalu

	W.S2.69	Subjek berusaha untuk keluar dari zona nyaman seperti mengembangkan diri dan melakukan tantangan-tantangan baru	Kemampuan beradaptasi
	W.S2.86	Subjek berusaha mengikhlaskan penyakit masuk ke dalam tubuh	Usaha untuk sembuh
<b>Faktor Biologis</b>			
	W.S2.54	Subjek memiliki faktor genetik yaitu ada anggota keluarga yang mengalami depresi	Faktor biologis
	W.S2.84	Subjek tidak menyukai olahraga	Faktor biologis
	W.S2.87	Subjek merasa lebih segar ketika rajin olahraga	Faktor biologis
	W.IR2.23	Subjek mengikuti kegiatan olahraga setiap hari sabtu	Faktor biologis
	W.S2.56	Subjek menderita vertigo dan asam lambung	Kesehatan fisik
	W.S2.85	Subjek berolahraga ringan dan istirahat yang cukup	Usaha menjaga kesehatan
	W.S2.88	Subjek melakukan olahraga senam	Jenis olahraga
	W.IR2.24	Jenis olahraga yang dilakukan subjek adalah senam	Jenis olahraga
<b>Faktor Lingkungan</b>			
	W.S2.08	Direktur bisnis berjenis kelamin laki-laki	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.09	Direktur utama berjenis kelamin laki-laki	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.45	Subjek pernah dibuat menangis oleh karyawannya sendiri	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.47	Subjek menyadari bahwa tipe-tipe karyawan berbeda	Kondisi lingkungan kerja

	W.S2.50	Tidak semua karyawan subjek menyebalkan	Kondisi lingkungan kerja
	W.IR2.06	Karyawan produksi berasal dari wilayah kediri sedangkan karyawan kantor dari berbagai daerah	Kondisi lingkungan kerja
	W.S2.20	Subjek memanfaatkan waktu untuk diskusi dengan karyawan lain	Hubungan subjek dengan rekan kerja
	W.S2.48	Subjek tidak ingin ada batas antara dirinya dan bawahan	Hubungan subjek dengan rekan kerja
	W.S2.94	Subjek memberikan pengertian pada karyawannya bahwa hubungan kerja disini adalah mutualisme	Hubungan subjek dengan rekan kerja
	W.IR2.09	Subjek menyempatkan ngobrol dengan rekan kerjanya	Hubungan subjek dengan rekan kerja
	W.IR2.11	Subjek ramah dengan rekan kerjanya	Hubungan subjek dengan rekan kerja
	W.IR2.14	Subjek dekat dengan karyawan	Hubungan subjek dengan rekan kerja
	W.IR2.15	Ada permasalahan pada sebagian kecil karyawan namun masih bisa di handle	Hubungan antar karyawan
	W.S2.31	Ayah subjek merupakan pribadi yang tegas sehingga anak-anaknya patuh	Hubungan dengan ayah
	W.S2.74	Ibu subjek memahami posisi subjek saat ini	Hubungan dengan ibu
	W.S2.73	Hubungan subjek dengan mertuanya tidak terlalu dekat	Hubungan dengan mertua

	W.S2.71	Suami subjek memberikan keleluasaan untuk bekerja	Hubungan dengan suami
	W.S2.72	Subjek dan suami berbagi peran dalam tugas rumah tangga	Hubungan dengan suami
	W.IR2.18	Subjek dekat dengan keluarga	Hubungan dengan keluarga
	W.S2.76	Subjek berusaha memenuhi hak anak-anaknya	Hubungan dengan anak
	W.IR2.17	Subjek menyempatkan untuk berinteraksi dengan anak-anaknya	Hubungan dengan anak
	W.S2.23	Anak-anak subjek terkonsumsi dengan baik	Kondisi keluarga
	W.S2.25	Anak subjek berjumlah lima orang	Kondisi keluarga
	W.S2.26	Pembantu/ <i>baby sitter</i> subjek membantu subjek dalam merawat anaknya	Kondisi keluarga
	W.S2.28	Subjek dibesarkan di keluarga PNS sehingga tidak pernah memiliki cita-cita yang muluk-muluk (sebagai owner perusahaan)	Kondisi keluarga
	W.S2.29	PNS lebih pasif masalah dana, berbeda dengan pengusaha	Kondisi keluarga
	W.S2.34	Subjek sejak kecil di doktrin oleh keluarganya untuk tidak menjadi orang yang ambisius	Kondisi keluarga
	W.S2.75	Anak-anak subjek adalah pribadi yang pengertian dan mudah diarahkan	Kondisi keluarga
	W.S2.77	Ibu subjek membantu merawat anak-anak	Kondisi keluarga

	W.IR2.19	Subjek memiliki lima anak	
	W.S2.55	Psikiater mengatakan bahwa lingkungan juga berpengaruh pada kesehatan mental subjek	Faktor lingkungan
	W.S2.80	Subjek kurang dekat dengan masyarakat	Hubungan dengan lingkungan sekitar
	W.S2.79	Subjek tidak pernah diremehkan karena ia pemimpin	Kondisi lingkungan sekitar
<b>Komponen Resiliensi</b>			
	W.S2.21	Subjek mengakui kelemahannya yaitu masih telat masuk kerja	Kemandirian
	W.S2.49	Subjek menyadari kelemahannya yaitu sering mengalah	Kemandirian
	W.S2.62	Subjek mengetahui kelemahannya yaitu tidak terlalu meyukai bicara di depan publik	Kemandirian
	W.S2.39	Subjek gigih dari kesulitan yang dialami	Ketekunan
	W.S2.58	Subjek gigih melawan kondisi mentalnya yang buruk dan tidak ingin bergantung pada obat	Ketekunan
	W.S2.65	Subjek gigih dalam menghadapi tantangan karena tuntutan profesi	Ketekunan
	W.IR2.13	Beliau semangat dengan cita-cita melanjutkan usaha suaminya	Ketekunan



	W.S2.22	Subjek berusaha menyeimbangkan pekerjaannya dengan mendahulukan sesuatu yang mendesak	Usaha subjek mencapai keseimbangan
	W.IR2.12	Subjek menyempatkan hadir pada kegiatan <i>training</i>	Usaha subjek mencapai keseimbangan
	W.S2.18	Subjek menyadari masing-masing peran yang dijalani tidak maksimal namun berusaha menyeimbangkan	Keseimbangan batin
	W.S2.78	Subjek dapat menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan	Keseimbangan batin
<b>Tahapan Resiliensi</b>			
	W.S2.51	Pelajaran yang diambil subjek ketika menghadapi masa sulit sejak tahun 2005 hingga 2017 adalah sabar, ikhlas, dan positive thinking dengan tuhan	Tahapan resiliensi
	W.S2.52	Subjek mampu mengambil pelajaran dari kesulitan di masa lalu dan mengetahui solusinya ketika dihadapkan pada kesulitan yang sama	Tahapan resiliensi
	W.S2.92	Subjek dapat belajar dari kesalahan	Tahapan resiliensi
	W.S2.59	Subjek masih sering bermimpi buruk	Kondisi mental saat ini
<b>Alpha Female Dan Pandangan Mengenai Gender</b>			
	W.S2.81	Subjek berpendapat bahwa perempuan dapat menjadi pemimpin	Pandangan mengenai gender
	W.S2.82	Perempuan tidak masalah apabila menjadi pemimpin	Pandangan mengenai gender

	W.S2.83	Kompetensi laki-laki dan perempuan sama	Pandangan mengenai gender
	W.IR2.16	Subjek memperlakukan sama antara karyawan laki-laki dan perempuan	Pandangan mengenai gender
	W.IR2.10	Kepemimpinan subjek luar biasa karena selalu menyempatkan hadir di kantor	<i>Alpha Female</i>

Lampiran 4



Subjek 1



Subjek 2