



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Dinamika Resiliensi *Leadership* Sosok *Alpha Female* dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi MSDM

Islahiyah Amri Orizanty^{1*}, Suryanto²

¹Universitas Airlangga, Surabaya 60286, Jawa Timur, Indonesia,
islahiyah.amri.orizanty-2023@pasca.unair.ac.id

²Universitas Airlangga, Surabaya 60286, Jawa Timur, Indonesia,
suryanto@psikologi.unair.ac.id

*Corresponding Author: islahiyah.amri.orizanty-2023@pasca.unair.ac.id

Abstract: *The issue of gender inequality towards women is still regrettable. Women are often perceived as lacking the capacity to compete on an equal footing in various fields. However, the reality is that they have the potential to be equal and possess capabilities comparable to men. The Global Gender Gap Report 2023, released by the World Economic Forum (WEF), further illustrates the gap in women's participation in all aspects. Previously, Indonesia ranked 80th in 2022 but dropped to 87th in 2023. According to the Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE) (2023), Indonesia's gender equality score has remained stagnant at 0.697 since 2022. This paper will attempt to explore the connection between the concept of the Alpha Female inherent in every woman and its link to human resource competencies. It will examine how the characteristics and traits embodied in the concept of the Alpha Female can contribute to enhancing human resource competencies.*

Keywords: *Gender Equality, Alpha Female, Human Resource Competencies*

Abstrak: Isu ketimpangan gender terhadap kaum perempuan masih menjadi hal yang patut disesalkan. Perempuan sering dianggap tidak memiliki daya untuk bersaing secara setara di berbagai bidang. Padahal, kenyataannya mereka memiliki potensi agar bisa setara dan punya kapasitas yang sebanding dengan kaum laki-laki. Laporan *Global Gender Gap Report 2023* yang dirilis oleh *World Economic Forum* (WEF) semakin memperlihatkan adanya kesenjangan terhadap partisipasi perempuan di segala aspek. Sebelumnya, Indonesia sempat meraih peringkat 80 pada tahun 2022. Kemudian, turun menjadi peringkat 87 pada 2023. Menurut *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment* (IBCWE) (2023), skor kesetaraan gender Indonesia tetap stagnan di angka 0,697 sejak tahun 2022. Makalah ini akan mencoba menguraikan keterkaitan antara konsep *Alpha Female* yang melekat pada setiap diri perempuan kemudian dihubungkan dengan kompetensi SDM. Makalah ini akan mencoba menguraikan keterkaitan antara konsep *Alpha Female* yang melekat pada setiap diri perempuan kemudian dihubungkan dengan kompetensi SDM, dengan meneliti bagaimana karakteristik dan sifat-sifat yang terkandung dalam konsep *Alpha Female* dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM).

Kata Kunci : Kesetaraan Gender, *Alpha Female*, Kompetensi Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Partisipasi dan keterwakilan perempuan baik dalam kontestasi politik, sektor publik, maupun swasta patut diperhitungkan. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat 1 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Interpretasi pasal tersebut tentunya mengafirmasi setiap warga negara tentang pentingnya kesetaraan gender dan mengedepankan persamaan hak antara kaum perempuan dan laki-laki dalam segala aspek kehidupan (Anggraeni, 2022). Hal ini mencakup akses yang adil terhadap pendidikan, kesehatan, pekerjaan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat politik, ekonomi, dan sosial. Dengan demikian, meningkatkan partisipasi dan keterwakilan perempuan adalah salah satu langkah yang penting untuk mencapai tujuan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan, serta untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat.

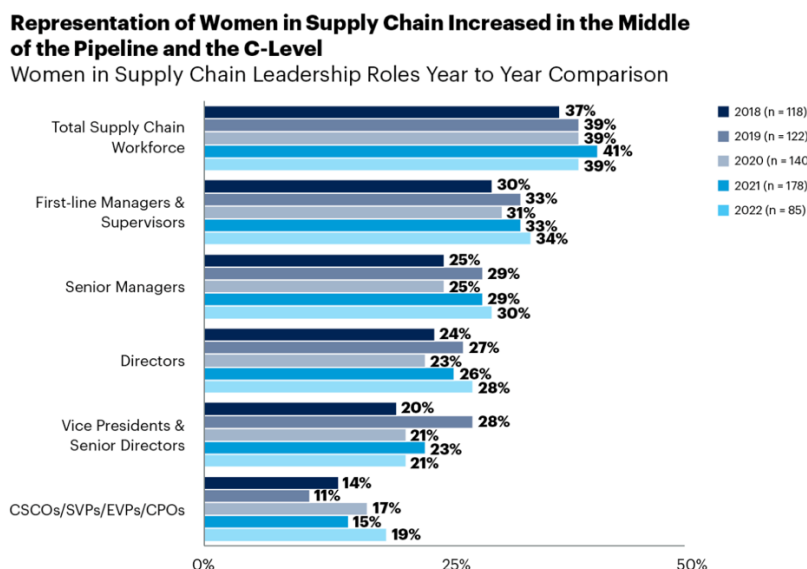
UN WOMEN (2024) menjelaskan bahwa keterwakilan perempuan di sektor publik maupun lingkup pemerintahan sangat penting guna mendukung *Sustainable Development Goals* 2030 yaitu *Gender Equality*. Ini artinya bahwa fenomena keterwakilan perempuan perlu dilibatkan dalam berbagai kesempatan khususnya dalam proses pengambilan keputusan dan mengambil peran menjadi seorang pemimpin. Namun sayangnya, posisi perempuan kurang terhighlight di semua ranah kehidupan, baik dalam bidang politik, ekonomi, maupun sosial. Banyak faktor yang berkontribusi terhadap minimnya perhatian terhadap keterwakilan perempuan, termasuk stereotip gender yang masih kuat, kurangnya akses terhadap pendidikan dan pelatihan, serta hambatan struktural dalam sistem yang menghambat kemajuan perempuan.

Isu ketimpangan gender terhadap kaum perempuan masih menjadi hal yang patut disesalkan. Perempuan sering dianggap tidak memiliki daya untuk bersaing secara setara di berbagai bidang. Padahal, kenyataannya mereka memiliki potensi agar bisa setara dan punya kapasitas yang sebanding dengan kaum laki-laki. Selain itu, kaum perempuan masih dibayangkan soal beban ganda yang mana mereka harus mengemban tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga sekaligus menjalankan karier secara bersamaan. Hal ini tentunya sering kali menghambat kaum perempuan dalam mencapai karir dan mengembangkan potensi mereka (Machrusah dan Elvira, 2022; Aziz, 2023).

Laporan *Global Gender Gap Report 2023* yang dirilis oleh *World Economic Forum* (WEF) semakin memperlihatkan adanya kesenjangan terhadap partisipasi perempuan di segala aspek. Sebelumnya, Indonesia sempat meraih peringkat 80 pada tahun 2022. Kemudian, turun menjadi peringkat 87 pada 2023. Menurut *Indonesia Business Coalition for Women Empowerment* (IBCWE) (2023), skor kesetaraan gender Indonesia tetap stagnan di angka 0,697 sejak tahun 2022. Hal ini menandakan bahwa kesetaraan gender hanya mencapai 69,7%. Skor ini diperoleh dari empat aspek utama: pendidikan, kesehatan, partisipasi ekonomi, dan pemberdayaan politik. *Global Gender Gap Report* memberikan nilai antara 0 hingga 1, di mana 1 menunjukkan kesetaraan gender dan 0 menunjukkan ketimpangan gender.

Pada tahun 2022, survei yang dilakukan oleh Gartner, Inc. (2022) dan AWESOME menemukan bahwa persentase perempuan yang menduduki posisi tingkat C di berbagai organisasi rantai pasokan meningkat menjadi 19%, naik dari 15% pada tahun sebelumnya. Namun, data juga menunjukkan penurunan dalam persentase perempuan yang menempati peran level VP, yang turun menjadi 21% dari sebelumnya 23%, serta penurunan dalam persentase total tenaga kerja rantai pasokan yang merupakan perempuan, turun menjadi 39% dari 41% pada tahun 2021 (referensi: Gambar 1).

Gambar 1. Keterwakilan Perempuan dalam Rantai Pasokan di Tengah-tengah Pipeline Maupun Tataran Jabatan C-Level.



Sumber: Gartner

Caroline Chumakov, seorang analis utama senior di Gartner, menyatakan bahwa meskipun para Chief Supply Chain Officer (CSCO) menunjukkan komitmen terhadap keberagaman gender, survei ini menyarankan perlunya penguatan dalam penetapan tujuan, inklusi kepemimpinan, dan pengembangan jalur karier bagi perempuan dalam rantai pasokan. Ia juga menekankan bahwa dibandingkan dengan tahun sebelumnya, keterwakilan perempuan dalam rantai pasokan mengalami peningkatan di berbagai level, termasuk manajer/penyelia lini pertama, manajer senior, direktur organisasi rantai pasokan, serta di tingkat paling senior: C-suite.

Penelitian yang dilakukan oleh Goldman Sachs dalam artikel Forbes milik Fazio (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki anggota perempuan dalam dewan direksi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada yang tidak. Ini menjadi langkah awal dalam mengurangi kesenjangan gender. Salah satu langkah yang bisa diambil dalam mengatasi ketimpangan gender adalah melibatkan karakter *alpha female*. *Alpha female* merupakan istilah yang merujuk kepada perempuan yang memiliki kepemimpinan kuat, percaya diri, dan berorientasi pada pencapaian. Melibatkan karakter *alpha female* dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia bisnis dan politik, dapat membantu mengubah paradigma yang menghambat kesetaraan gender. Mereka bisa menjadi contoh inspiratif bagi perempuan lainnya, memecahkan stereotip yang menghalangi kemajuan karir perempuan, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Kindlon (2006) juga mendefinisikan "*alpha girl*" sebagai "seorang wanita muda yang ditakdirkan menjadi seorang pemimpin. Dia berbakat, sangat termotivasi, dan percaya diri".

Manampiring (2015) pada dasarnya membantu perempuan dalam mencapai pemberdayaan melalui konsep *Alpha Girl*, yang merupakan awal dari menjadi *Alpha Female*. Dalam konteks ini, perempuan didorong untuk mencapai pendidikan dan karir yang lebih baik serta memiliki lebih banyak opsi dalam hidupnya, tanpa dibatasi oleh pihak lain seperti pasangan, orang tua, atau norma-norma sosial. Lebih dari itu, perempuan didorong untuk menginspirasi sesama perempuan agar juga dapat mengakses pendidikan yang lebih baik. Pendekatan-pendekatan ini memberikan perempuan kemampuan untuk memilih, memperoleh penghargaan, mengendalikan diri, dan memiliki dampak dalam perubahan sosial yang lebih adil dan positif. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *alpha female* terbentuk dari beberapa faktor, termasuk kemampuan kepemimpinan, rasa superior atau dominan, kemampuan untuk

mempengaruhi orang lain, kecenderungan menjadi ekstrovert dalam situasi sosial, keyakinan akan kesetaraan gender, serta semangat dan ambisi dalam pekerjaan (Ward et al., 2010).

Konsep *Alpha Female* memiliki keterkaitan yang erat dengan *flourishing* individu dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Sebagai sosok yang menonjol dalam kepemimpinan, *Alpha Female* mewakili sebuah paradigma di mana perempuan mengambil peran aktif dalam mengelola kehidupan mereka dengan penuh percaya diri dan ambisi. Ketika perempuan meraih posisi *Alpha Female*, mereka cenderung mengalami *flourishing*, yaitu mencapai kebahagiaan, kesejahteraan, dan perkembangan pribadi yang maksimal. Keberhasilan *Alpha Female* dalam mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya memperkuat konsep ini. Selain itu, konsep *Alpha Female* juga berhubungan dengan peningkatan kompetensi SDM, karena keberhasilan mereka dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain memerlukan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan manajemen yang kuat. Sebagai contoh, ketika perempuan mencapai posisi *Alpha Female* dalam organisasi, mereka tidak hanya menunjukkan keberhasilan pribadi, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan tim dan perusahaan secara keseluruhan, meningkatkan kualitas SDM dalam suatu organisasi. Dengan demikian, konsep *Alpha Female* tidak hanya memperkaya kehidupan individu, tetapi juga memperkuat kompetensi dan kesejahteraan SDM dalam konteks organisasi maupun masyarakat secara luas.

Makalah ini akan mencoba menguraikan keterkaitan antara konsep *Alpha Female* yang melekat pada setiap diri perempuan kemudian dihubungkan dengan kompetensi SDM. Makalah ini akan mencoba menguraikan keterkaitan antara konsep *Alpha Female* yang melekat pada setiap diri perempuan kemudian dihubungkan dengan kompetensi SDM, dengan meneliti bagaimana karakteristik dan sifat-sifat yang terkandung dalam konsep *Alpha Female* dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Peran serta perempuan dalam dunia kerja dan masyarakat telah menjadi semakin penting, sehingga pemahaman akan konsep *Alpha Female* dapat memberikan wawasan yang berharga dalam mengoptimalkan potensi SDM, termasuk dalam konteks kepemimpinan, keterampilan interpersonal, serta kemampuan beradaptasi dan menghadapi tantangan yang kompleks dalam lingkungan kerja yang dinamis.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan jenis penelitian non-eksperimen. Penelitian non-eksperimen adalah jenis penelitian di mana peneliti tidak memiliki kesempatan untuk memberikan perlakuan atau melakukan manipulasi terhadap variabel yang mungkin mempengaruhi gejala yang diamati, karena gejala tersebut telah terjadi (*ex-postfacto*) (Maksum, 2012:13).

Sampel pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan perempuan yang bekerja di lingkungan Universitas Airlangga yang tersebar di 17 Fakultas dan 183 Program Studi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria yang ditentukan. Dalam konteks penelitian ini, teknik *accidental sampling* berarti bahwa sampel diambil dari karyawan perempuan yang menjadi pimpinan pada program studi dan yang kebetulan tersedia dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian pada saat pengumpulan data dilakukan.

Dalam penelitian ini, kriteria karyawan perempuan yang menjadi pimpinan pada program studi meliputi:

1. Posisi Kepemimpinan: Ketua program studi, wakil ketua program studi, atau posisi manajerial lainnya dalam program studi.

2. Durasi Jabatan: Telah menjabat dalam posisi kepemimpinan tersebut selama minimal 1 tahun.
3. Ketersediaan dan Kesediaan: Siap dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian pada saat pengumpulan data.

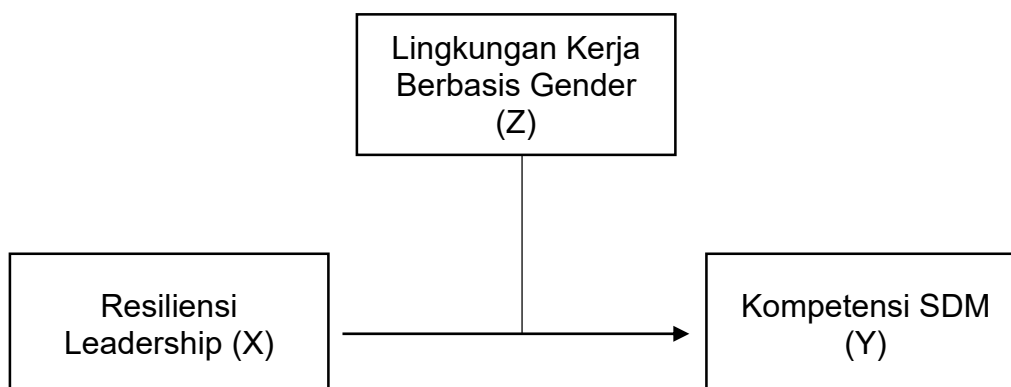
Dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, peneliti akan berusaha untuk mengumpulkan data dari karyawan perempuan yang memenuhi kriteria tersebut dan dapat diakses selama periode penelitian berlangsung.

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rancangan yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian. Tujuan dari desain penelitian adalah untuk memberikan panduan yang jelas dan terstruktur bagi peneliti dalam menjalankan penelitiannya. Menurut Fachruddin (2009), desain penelitian adalah kerangka atau rincian prosedur kerja yang akan dilakukan selama penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran dan arahan tentang langkah-langkah yang akan diambil dalam pelaksanaan penelitian, serta memberikan gambaran hasil jika penelitian tersebut telah selesai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resiliensi leadership pada *Alpha Female* terhadap kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kemudian, penelitian ini juga mengidentifikasi apakah ada pengaruh atau tidak antara resiliensi leadership yang dimiliki oleh sosok *Alpha Female* terhadap pengembangan kompetensi SDM namun dimoderasi oleh lingkungan kerja berbasis gender. Secara visual, desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut pada gambar 2

Gambar 2. Model Empiris Penelitian



Penelitian ini menggunakan desain analisis moderasi menggunakan bantuan kuesioner untuk mengukur tingkat resiliensi leadership oleh sosok *Alpha Female* yang akan dikaitkan dengan kompetensi SDM, dan faktor-faktor lingkungan kerja berbasis gender sebagai variabel moderasi. Analisis dilakukan menggunakan model moderasi dalam regresi berganda atau yang disebut dengan MRA (*Moderated Regression Analysis*).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer akan adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli melalui metode pengumpulan data seperti survei, wawancara, kuesioner, atau observasi. Dalam penelitian ini, data primer akan dikumpulkan dari karyawan perempuan yang memegang posisi kepemimpinan pada masing-masing program studi di lingkungan civitas akademika Universitas Airlangga

Data ini akan dikumpulkan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara dinamika resiliensi leadership *Alpha Female* dan kompetensi manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengumpulan data primer memungkinkan peneliti mendapatkan informasi yang spesifik, relevan, dan terkini, yang mendukung tujuan penelitian dengan lebih akurat.

Survei dan kuesioner yang dirancang akan mencakup pertanyaan mengenai pengalaman kepemimpinan, tantangan yang dihadapi, strategi resiliensi yang digunakan, serta dampaknya terhadap pengembangan dan kompetensi SDM dalam organisasi mereka. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan situasi dan pandangan langsung dari para pemimpin perempuan yang sedang diteliti, memberikan dasar yang kuat untuk analisis dan kesimpulan penelitian.

Pengukuran Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah resiliensi leadership *Alpha Female*. *Alpha Female* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perempuan yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang kuat dan dominan. Karakteristik *Alpha Female* sering kali mencakup ketegasan, percaya diri, kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Mereka biasanya memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, yang memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dan perubahan dengan lebih efektif.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur ialah *Alpha Female Inventory* (AFI) yang diadaptasi dari (Ward et al., 2010). Skala terdiri dari 6 item *Alpha Female Leadership* (AF-L), 4 item *Alpha Female Strength* (AF-S), dan 4 item *Alpha Female Low Introversion* (AF-LI) yang masing-masing memiliki reliabilitas sebesar $\alpha=0.82$; $\alpha=0.72$; dan $\alpha=0.83$. Instrumen menggunakan 5 respon jawaban dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju (SS).

Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi SDM. Dalam konteks ini, kompetensi SDM ini akan difokuskan pada sosok tipe kepemimpinan *Alpha Female*. Kompetensi SDM adalah keahlian, kemampuan, dan karakteristik yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam organisasi yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Dalam konteks tipe kepemimpinan *Alpha Female*, kompetensi SDM akan dilihat melalui bagaimana pemimpin perempuan dengan karakteristik *Alpha Female* mempengaruhi dan mengembangkan potensi karyawan mereka. Ini mencakup kemampuan mereka dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendukung tim mereka, serta bagaimana mereka mengelola dan mengembangkan keterampilan dan bakat karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan *Alpha Female* dan kompetensi SDM, dengan fokus pada bagaimana karakteristik kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja individu dan tim dalam organisasi. Aspek-aspek seperti adaptabilitas, ketahanan terhadap stres, kemampuan dalam mengambil keputusan, dan efektivitas komunikasi akan menjadi indikator utama dalam mengukur kompetensi SDM di bawah kepemimpinan *Alpha Female*. Instrumen menggunakan 5 respon jawaban dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju (SS).

Prosedur Pengumpulan Data

Pada prosesnya, pengumpulan data dilakukan secara online dengan bantuan google form. Penyebaran form dilakukan menggunakan poster dengan pesan yang menarik dan disebarluaskan melalui berbagai media sosial, seperti: Instagram, Facebook, Twitter, dan WhatsApp. Pengambilan data dilakukan selama 1 bulan terhitung sejak dimulainya penelitian. Kemudian, data yang telah terkumpul diolah dan dianalisa melalui bantuan aplikasi statistik SPSS 22.0. Analisa data menggunakan regresi linear berganda dengan mengikutkan variabel moderasi untuk melihat keterkaitan variabel.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab tujuan penelitian, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda melalui Software SPSS 22.0. Peneliti mencoba untuk memodelkan pengaruh antara variabel dependen (Y) yaitu Kompetensi SDM. Kemudian akan dikaitkan dengan variabel independen (X) yaitu Resiliensi Leadership Alpha Female (X1) dan Lingkungan Kerja Berbasis Gender (Z). Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X + \beta_2Z + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kompetensi SDM)
- X = Variabel Independen (Resiliensi Leadership Alpha Female)
- Z = Variabel Moderasi (Lingkungan Kerja Berbasis Gender)
- β_0 = intercept
- β_1, β_2 , = Koefisien regresi yang mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- ε = *Error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep *Dynamic Leadership*

Kepemimpinan dinamis dalam manajemen organisasi mengacu pada gaya kepemimpinan organisasi yang didasarkan pada kolaborasi, kerja tim, dan perencanaan strategis (Tucker & Lam, 2014). Pentingnya seorang pemimpin dinamis di pasar mendorong inovasi dan kreativitas yang meningkatkan kemampuan bertahan dan daya saing pasar organisasi (Hong et al., 2022). Kepemimpinan berasal dari proses yang berkelanjutan dalam mengonfirmasi, memberikan pengaruh, berkomunikasi, dan menginterpretasikan tindakan yang akan menghasilkan hasil yang berbeda (Andersson et al., 2019). Pemimpin dinamis adalah pemimpin yang tidak hanya memengaruhi pengikutnya, tetapi juga berinteraksi dan mengembangkan pertumbuhan karyawan mereka bersama-sama (Basham & Mathur, 2010). Diperlukan keseimbangan dalam organisasi besar, terutama dalam gaya kepemimpinan organisasi yang hierarkis dan berbasis kontrol yang dapat berkontribusi pada kesenjangan komunikasi yang lebih besar dan proses pengambilan keputusan yang tidak inklusif (Tucker & Lam, 2014).

Karya sebelumnya dalam literatur telah menunjukkan bahwa komunikasi dalam bentuk hubungan mentor-dan-mentee dapat mendorong kepemimpinan dinamis (Crow & Matthews, 1998; Newman & Newman, 2010). Kebutuhan akan adanya kepemimpinan dinamis memastikan bahwa organisasi tetap tangguh dalam lingkungan saat ini dan masa depan (Kerr, 2015). Kolaborasi dalam pengaturan kepemimpinan dinamis juga akan menciptakan kepercayaan dan rasa hormat di antara karyawan yang mendorong perubahan dalam organisasi untuk menjadi lebih tangguh (Greenfield, 2007). Studi Greenfield tentang praktisi kesehatan menunjukkan bahwa ketika ada kepemimpinan koersif dan demokratis yang merupakan bagian dari kepemimpinan dinamis, itu mengarah pada peningkatan kinerja dan aktivitas dalam organisasi mereka. Studi tentang institusi pendidikan tinggi menunjukkan bahwa melalui kepemimpinan yang mampu, itu secara positif memengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan yang menghasilkan peningkatan ketangguhan organisasi (Lamm et al., 2021).

2. *Alpha Female*

Dalam pers press populer, orang-orang di posisi kepemimpinan sering disebut sebagai *alpha males* atau *alpha females*. Istilah *alpha male* berasal dari literatur perilaku hewan. Istilah ini digunakan untuk menunjukkan hewan jantan yang menjadi pemimpin dalam kawanan (Davies, 1985) dan mendominasi secara reproduktif (Hoelzel, Le Boeuf, Reiter, & Campagna, 1999). Relatif sedikit artikel penelitian yang menggunakan istilah ini untuk membahas manusia, dan bahkan lebih sedikit penelitian yang menggunakan istilah alpha untuk merujuk

pada wanita. Dalam sebuah buku terbaru, Kindlon (2006) mendefinisikan "*alpha girl*" sebagai "seorang wanita muda yang ditakdirkan menjadi seorang pemimpin. Dia berbakat, sangat termotivasi, dan percaya diri". Ia lebih lanjut menjelaskan bahwa "*alpha girl*" harus memiliki IPK tinggi, posisi kepemimpinan, dan menunjukkan motivasi pencapaian yang tinggi. Untuk lebih konsisten dengan populasi yang diteliti, istilah *alpha female* akan digunakan. Meskipun Kindlon memberikan tinjauan awal tentang *alpha females* usia sekolah menengah atas, metodenya tidak memberikan pengukuran terhadap kepribadian *alpha female*.

Dalam literatur tentang *alpha*, Ludeman dan Erlandson (2006) menyarankan bahwa manusia *alpha males* adalah pemimpin yang dominan, percaya diri, yang karismanya bisa merugikan atau menguntungkan dalam dunia bisnis. Sedangkan Ludeman dan Erlandson (2006) dan Hawley, Little, dan Card (2008) menggambarkan *alpha males* sebagai sosial agresif. Hawley et.al., (2008) berpendapat bahwa dominasi sosial bukanlah sifat yang hanya dimiliki oleh *alpha males*. Mereka berpendapat bahwa baik *alpha females* maupun *males* menggunakan agresi untuk mendominasi orang lain. Namun, karena sifat negatif yang sering dikaitkan dengan *alpha males* telah dibahas dalam literatur *bullying* perempuan, penelitian saat ini menekankan pada sifat *alpha* yang lebih positif (kepemimpinan dan *extroversion*) yang mirip dengan penelitian Kindlon (2006) dan Ward et.al., (2009). Studi terbaru meneliti karakteristik *alpha females* melalui wawancara dengan *alpha females* kuliah. Studi kualitatif Ward et.al., (2009) mewawancarai 13 wanita yang diidentifikasi oleh teman sebaya mereka sebagai *alpha females*. Para peneliti meneliti wanita-wanita tersebut menggunakan sumber daya yang tersedia bagi komunitas universitas untuk menentukan jurusan akademik mereka, apakah mereka memiliki posisi kepemimpinan di kampus, dan apakah mereka dalam keadaan baik dengan universitas. Selama proses wawancara, para peneliti meminta peserta untuk memberikan karakteristik kepemimpinan yang mereka miliki, contoh situasi di mana mereka memperlihatkan karakteristik tersebut, dan apakah mereka menganggap diri mereka sebagai seorang pemimpin. Pada akhir wawancara, para peserta diberikan versi yang diperpanjang dari definisi *alpha female* (Kindlon, 2006). Semua peserta merasa bahwa definisi tersebut sesuai dengan konsep diri mereka. Selain itu, peserta penelitian diminta untuk memberikan pernyataan deskriptif diri. Dengan menggunakan pernyataan diri ini dan tema-tema dari studi kualitatif, item-item ditulis untuk mengatasi karakteristik kepemimpinan dan situasi yang dialami oleh para pewawancara. Penelitian Ward et.al., (2009) memberikan panduan dalam pengukuran konstruk *alpha female*.

Definisi *alpha female* yang memandu pengembangan pengukuran itu mencakup banyak karakteristik yang disebutkan dalam literatur tentang wanita dan pemimpin serta memperluas definisi asli Kindlon. *Alpha female* adalah wanita yang melaporkan menjadi seorang pemimpin, merasa memiliki superioritas atau dominasi atas wanita lain, memiliki orang lain mencari bimbingannya, merasa ekstrovert dalam situasi sosial, percaya bahwa laki-laki dan perempuan sama, dan merasa termotivasi (Ward et.al., 2009). Definisi *alpha female* dikembangkan dari konsep kepemimpinan dan dominasi dalam literatur *alpha male* dan memeluk ekstensi positif yang dibuat oleh Kindlon (2006). Selain itu, definisi ini didasarkan pada karya Twenge (1997a, 1997b, 2001, 2007) tentang bagaimana wanita kontemporer berbeda dari generasi sebelumnya dan terinspirasi dari perubahan peran wanita yang dibahas dalam konteks teori peran sosial Eagly (1987). Fokus utama definisi adalah aspek-aspek kepemimpinan yang akan diadopsi oleh *alpha female*.

3. *Flourishing*

Flourishing dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari pengalaman hidup yang sukses, perasaan positif, dan fungsi optimal, merupakan puncak kesejahteraan mental. Hal ini mencakup pencapaian penuh dalam aspek afektif, kognitif dan perilaku, serta diidentifikasi dengan kebaikan, generativitas, pertumbuhan, dan ketahanan (Diener et.al., 2010; Huppert,

2009; Keyes, 2010; Seligman; 2012). Dalam konsep psikologi, kesejahteraan dikenal sebagai *flourishing* yang mencakup keterlibatan, makna, hubungan, dan prestasi sebagai dimensi subjektif dan objektif. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan melekat pada diri individu secara keseluruhan. Apabila seorang karyawan mencapai *flourishing* maka organisasi akan menjadi efektif karena individu dan tim akan berkembang dan memberikan kontribusi positif (Effendy & Subandriyo, 2017).

Faktor-faktor seperti efikasi diri, usia, dan latar belakang etnis memengaruhi tingkat *flourishing* seseorang. Keyakinan dalam kemampuan diri, usia yang lebih tua, dan nilai-nilai budaya tertentu semuanya berperan dalam menentukan tingkat kesejahteraan mental individu (Masturah, 2021; Masturah & Hudaniah, 2022). Konsep kearifan lokal juga mencerminkan pentingnya nilai-nilai budaya dalam membentuk kebijaksanaan individu dari generasi ke generasi.

4. Resiliensi Organisasi

Sebuah organisasi yang tangguh adalah ketika organisasi mampu mempertahankan fungsi dan struktur dalam situasi perubahan lingkungan dan gangguan yang tiba-tiba (Vogus & Sutcliffe, 2007). Menekankan ketangguhan pada organisasi dalam lingkungan saat ini sangat penting untuk memastikan pengembangan berkelanjutan di masa depan (Moran & Tame, 2012). Konteks yang melibatkan ketangguhan organisasi berkaitan dengan bagaimana organisasi mampu merespons tantangan bisnis yang tak terduga dan membuat keputusan mengenai proses pengambilan keputusan jangka pendek atau jangka panjang yang ingin mereka terapkan (Lengnick-Hall et al., 2011). Hal ini diperlukan untuk mengatasi tantangan yang tiba-tiba muncul di lingkungan. Institusi Pendidikan Tinggi Swasta (IPTS) diharuskan untuk beradaptasi dengan perubahan melalui cara lain seperti penggunaan antarmuka teknologi untuk terhubung dengan mahasiswa (Ferreira-Lopes et al., 2021).

Pandemi adalah contoh jelas tentang bagaimana sektor-sektor ekonomi tertentu seperti industri penerbangan dan industri pariwisata jelas terpengaruh oleh pergeseran tiba-tiba dalam lingkungan mereka (Gössling et al., 2021). Institusi Pendidikan Tinggi Swasta (IPTS) juga dihadapkan dengan tantangan seperti itu di mana institusi-institusi ini diharuskan untuk terus meninjau keterampilan yang diajarkan kepada mahasiswa dan memiliki kualitas institusional untuk mempersiapkan lulusan menghadapi keadaan yang tak terduga (Hauptman Komotar, 2020; Lomas, 2004; Mok et al., 2021). Dapat dikatakan bahwa industri-industri ini menderita efek jangka panjang dan sangat lambat untuk pulih, oleh karena itu penting untuk menekankan pada organisasi perlunya meningkatkan ketangguhan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin dan memengaruhi anggota-anggota timnya. Ini mencerminkan pola perilaku khas seorang pemimpin saat memengaruhi para pengikutnya. Dengan kata lain, tindakan-tindakan pemimpin dalam memengaruhi anggota kelompoknya membentuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang telah diteorikan selama ini lebih mengarah pada bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk secara sukarela melakukan tindakan-tindakan bersama yang diminta oleh pemimpin tanpa merasa terpaksa demi mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan mencakup perilaku konsisten seorang pemimpin terhadap bawahannya sebagai anggota tim. 'Gaya' di sini merujuk pada sikap, gerakan, perilaku, sikap yang baik, gerak-gerik yang tepat, kekuatan, dan kemampuan untuk bertindak positif. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Dapat dikatakan

bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin (Mulyasa, 2012).

Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai, yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah disesuaikan dengan berbagai situasi dalam organisasi. Kepemimpinan adalah proses pengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi tentang peristiwa-peristiwa oleh para pengikut, pengorganisasian, aktivitas untuk mencapai tujuan, menjaga hubungan kerjasama dan kerja tim, serta mendapatkan dukungan dan kerjasama dari individu di luar kelompok. (Rivai dan Jauvani, 2013).

6. Kompetensi MSDM

Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut Clark (2017) ialah suatu ilmu pengetahuan yang menguraikan terkait prosedur pelaksanaan aktivitas kerja secara praktis. Kemudian mengacu pada pernyataan Wibowo (2016) terdapat sejumlah indikator dalam kompetensi sumber daya manusia diantaranya motif, trait (sifat diri), sikap (konsep diri), knowledge (Pengetahuan), dan skill (keterampilan).

Menurut Edison et.al., (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan memiliki keunggulan berdasarkan aspek-aspek yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Selain itu, Wirawan (2015) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia menggambarkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk menjalankan suatu pekerjaan atau peran dengan efektif.

Berdasarkan argumen di atas dari para ahli, kompetensi sumber daya manusia adalah komponen dari pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki oleh individu sebagai modal untuk menjalankan pekerjaan tertentu guna menciptakan kinerja terbaik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Edison et.al., (2016), ada 3 (tiga) dimensi kompetensi yang harus dipenuhi oleh karyawan, termasuk:

- a. Pengetahuan. Karyawan harus memiliki pengetahuan yang diperoleh dari pembelajaran formal dan/atau pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan di mana mereka bekerja.
- b. Keahlian. Karyawan harus memiliki keahlian di bidang yang mereka tangani dan dapat mengatasinya secara detail. Selain menjadi ahli, mereka juga harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan isu dengan cepat dan efisien.
- c. Sikap. Karyawan harus menegakkan etika organisasi dan memiliki sikap yang sopan dalam bertindak. Sikap ini tidak dapat dipisahkan dari tugas seseorang dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Sikap ini juga merupakan elemen yang signifikan dan bahkan memengaruhi citra perusahaan atau organisasi

KESIMPULAN

Sosok Alpha Female telah meruntuhkan stigma bahwa seorang pemimpin tidak datang dari gender tertentu. Dengan keberhasilan dan ketegasannya dalam memimpin, Alpha Female mengilhami banyak perempuan untuk mengejar posisi kepemimpinan dan mengambil peran aktif dalam berbagai bidang, termasuk bisnis, politik, dan masyarakat. Keberadaan mereka tidak hanya menunjukkan bahwa perempuan mampu menjadi pemimpin yang efektif, tetapi juga mengubah paradigma tentang karakteristik yang diperlukan dalam kepemimpinan, menyoroti pentingnya kualitas seperti keberanian, integritas, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan. Dengan demikian, sosok Alpha Female memainkan peran penting dalam memperluas wawasan dan kesempatan bagi perempuan di seluruh dunia, serta dalam membangun masyarakat yang lebih inklusif dan setara.

Melalui penulisan makalah ini, penulis mencoba untuk menguliti aspek karakter Alpha Female dan pengaruhnya terhadap kompetensi MSDM. Penulis juga berupaya untuk mendalami dinamika resiliensi kepemimpinan yang dimiliki oleh sosok Alpha Female serta bagaimana hal ini berdampak pada efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan kerja. Dengan demikian, diharapkan makalah ini dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman lebih mendalam tentang peran dan pengaruh sosok Alpha Female dalam konteks kepemimpinan dan manajemen di era yang terus berkembang ini. Selain itu, penulisan makalah ini diharapkan juga dapat memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi para pemimpin perempuan yang memiliki karakteristik Alpha Female untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Makalah ini memberikan panduan kepada penulis agar dapat membuat karya tulis dengan memberikan gambaran yang jelas, menerapkan konsep yang telah diuraikan di atas, dan mengeksplorasi karakter Alpha Female yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan. Sejauh pengamatan penulis, penelitian mengenai dinamika resiliensi kepemimpinan perempuan yang memiliki konsep Alpha Female masih terbatas. Hal ini karena pengetahuan soal peran dan karakteristik khas Alpha Female dalam konteks kepemimpinan masih terus berkembang dan belum sepenuhnya terdokumentasi dengan baik.

Oleh karena itu, makalah ini juga bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan menyajikan literature review yang mendalam dan berbasis bukti empiris berupa data mengenai keterlibatan perempuan dan karakter Alpha Female serta pengaruhnya terhadap kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu organisasi. Dengan demikian, diharapkan makalah ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan pengetahuan dan pemahaman tentang kepemimpinan perempuan, khususnya yang memiliki karakter Alpha Female, serta implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia di berbagai konteks organisasi.

REFERENSI

- Andersson T., Cäker M., Tengblad S., Wickelgren M. (2019). Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management*, 35(1), 36–45.
- Anggraeni, Ferawati. (2022). Kesetaraan Perempuan dan Laki-Laki. Artikel DJKN Kemenkeu. Online. [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15362/Kesetaraan-Perempuan-dan-Laki-Laki.html#:~:text=\(Pasal%2027%20Ayat%201%20UUD,perjuangan%20dan%20cita%2Dcita%20R.%20A.](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15362/Kesetaraan-Perempuan-dan-Laki-Laki.html#:~:text=(Pasal%2027%20Ayat%201%20UUD,perjuangan%20dan%20cita%2Dcita%20R.%20A.)
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : PT Renika Cipta
- Aziz, Muhammad. (2023). Women's Double Burden in *the Family Between Culture and Discrimination*. *Jurnal Potret Pemikiran Institut Agama Islam Negeri Manado*. Vol 27, No 2 (2023). P-ISSN: 1693-1874. E-ISSN: 2528 – 0376.
- Basham M. J., Mathur R. P. (2010). Dynamic leadership development in community college administration: Theories, applications, and implications. *New Directions for Community Colleges*, 2010(149), 25–32.
- Clark, Jhon M. 2017. *Human Resource Management*. International Edition. Boston: The McGraw- Hill Companies. Inc.
- Crow G. M., Matthews L. J. (1998). Finding one's way: How mentoring can lead to dynamic leadership. ERIC.

- Davies, N. B. (1985). Cooperation and conflict among dunnocks, *Prunella modularis*, in a variable mating system. *Animal Behaviour*, 33, 628-648.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <http://www.jstor.org/stable/40649361>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, N., & Subandriyo, H. (2017). Tingkat Flourishing Individu dalam Organisasi PT X dan PT Y. *EXPERIENTIA : Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.33508/exp.v5i1.1548>
- Fazio, Rob. (2020). The Importance of Alpha Female. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/03/09/the-importance-of-the-alpha-female/?sh=750aaf6c1905>
- Ferreira-Lopes L., Elexpuru-Albizuri I., Bezanilla M. J. (2021). Developing business students' intercultural competence through intercultural virtual collaboration: A task sequence implementation. *Journal of International Education in Business*, 14, 338–360.
- Gartner. (2022). Gartner Survey Reveals Increased Representation of Women in Supply Chain Leadership Roles. Online. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2022-05-19-gartner-survey-reveals-increased-representation-of-women-in-supply-chain-leadership-roles>
- Gössling S., Scott D., Hall C. M. (2021). Pandemics, tourism and global change: A rapid assessment of COVID-19. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(1), 1–20.
- Grant Thornton. (March, 2019). Women in business: building a blueprint for action (pdf file). Diperoleh 10 Februari 2020, dari https://www.grantthornton.global/globalassets/global-insights---do-notedit/2019/women-in-business/gtil-wib-report_grant-thornton-spreads-low-res.pdf
- Greenfield D. (2007). The enactment of dynamic leadership. *Leadership in Health Services*, 20(3), 159–168. <https://doi.org/10.1108/17511870710764014>
- Hauptman Komotar M. (2020). Discourses on quality and quality assurance in higher education from the perspective of global university rankings. *Quality Assurance in Education*, 28(1), 78–88. <https://doi.org/10.1108/qae-05-2019-0055>
- Hawley, P. H., Little, T. D., & Card, N. A. (2008). The myth of the alpha male: A new look at dominance-related beliefs and behaviors among adolescent males and females. *International Journal of Behavioral Development*, 32, 76-88.
- Hoelzel, A. R., Le Boeuf, B.J., Reiter, J., & Campagna, C. (1999). Alpha-male paternity in elephant seals. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, 46, 298-306.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Wellbeing: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Hong P. C., Singh N. P., Elangovan N., Yeon G. (2022). Responding to pandemic challenges: Leadership lessons from multinational enterprises (MNEs) in India. *The Journal of Management Development*, 41(4), 205–222. <https://doi.org/10.1108/jmd-11-2021-0309>
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE). (2023). Fakta tentang Indonesia dalam Global Gender Gap Report 2023. Online. <https://ibcwe.id/id/fakta-tentang-indonesia-dalam-global-gender-gap-report-2023/>
- Kerr H. (2015). Organizational resilience. *SN Operations Research Forum*.
- Keyes, C. L. M. (2010). Flourishing. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (p.1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0363>

- Kindlon, D. (2006). *Alpha girls; Understanding the new American girl and how she is changing the world*. New York, NY: Rodale.
- Lamm K. W., Sapp L. R., Randall N. L., Lamm A. J. (2021). Leadership development programming in higher education: An exploration of perceptions of transformational leadership across gender and role types. *Tertiary Education and Management*, 27, 297–312.
- Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243–255.
- Lidyah, R. (2017). Posisi Manajer Untuk Wanita: Kendala dan Pandangan Islam. *Jurnal kajian gender dan anak*. Vol.12 No.1. Diperoleh pada 12 Februari 2020, dari: <https://media.neliti.com/media/publications/177413-ID-posisi-manajer-untukwanita-kendala-dan.pdf>
- Lomas L. (2004). Embedding quality: The challenges for higher education. *Quality Assurance in Education*, 12(4), 157–165. <https://doi.org/10.1108/09684880410561604>
- Ludeman, K., & Erlandson, E. (2006). *Alpha male syndrome*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Masturah, A. N. (2021). Social support for being flourish on adult. *Proceeding of 1st International Conference on Education and Psychology (ICEDUPSY)*.
- Masturah, A. N., & Hudaniah, H. (2022). Efikasi diri dan dukungan sosial sebagai prediktor *flourishing* pada dewasa awal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/https://unimuda.ejournal.id/jurnalpsikologiunimuda/article/view/2389>
- Mok K. H., Xiong W., Ye H. (2021). COVID-19 crisis and challenges for graduate employment in Taiwan, Mainland China and East Asia: A critical review of skills preparing students for uncertain futures. *Journal of Education and Work*, 34, 247–261.
- Moran B., Tame P. (2012). Organizational Resilience: Uniting leadership and enhancing sustainability. *Sustainability The Journal of Record*, 5(4), 233–237.
- Newman B. M., Newman P. R. (2010). *Theories of human development*. Psychology Press.
- Machrusah, Safira Rosa & Elvira Lianita. (2022). ‘Kepemimpinan Perempuan Mampu Menciptakan Organisasi yang Lebih Sehat’. *Berita Fisipol UGM*. Online. <https://fisipol.ugm.ac.id/kepemimpinan-perempuan-mampu-menciptakan-organisasi-yang-lebih-sehat/>
- Maksum, Ali. 2012. *Metodologi Penelitian dalam Olahraga Surabaya* : Unipress
- Rachim, Widya Natassha. Setyaningtyas, Emilya, Wijayanto, Xenia Angelica. (2020). *Kepemimpinan Perempuan di Indonesia dalam Angka. Woman At The Top*. LSPR Publishing.
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial (cetakan kedua)*. Bandung : Refika Aditama
- Tucker E., Lam S. (2014). Dynamic leadership – AA leadership shortage solution. *Strategic HR Review*, 13(4/5), 199–204. <https://doi.org/10.1108/shr-06-2014-0035>
- Twenge, J. M. (1997a). Attitudes towards women, 1970-1995: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 35-51.
- Twenge, J. M. (1997b). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36, 305-325.
- Twenge, J. M. (2001). Changes in women’s assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis, 1931-1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 133-145.
- Twenge, J. M. (2007). *GenerationMe: Whytoday’s young Americans are more confident, assertive, entitled-and more miserable than ever before*. Glencoe, IL: Free Press.

- UNWOMEN. (2024). Facts and figures: Women's leadership and political participation. Online.
<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- Vogus T. J., Sutcliffe K. M. (2007, October). Organizational resilience: Towards a theory and research agenda [Conference session]. IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics, (pp. 3418–3422). <https://doi.org/10.1109/ICSMC.2007.4414160>
- Ward, R. M., DiPaolo, D. G., & Popson, H. C. (2009). College student leaders: Meet the Alpha Female. *Journal of Educational Leadership*, 7, 100-117.
- Ward, R. M., Halle C. Popson, & Donald G. DiPaolo. (2010). Defining the Alpha Female: A Female Leadership Measure. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 17(3) 309-320. @Baker College 2010.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta 14240.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report 2022*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Online. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>