

Gaya Kepemimpinan Perempuan Pemimpin dalam Membangun Reputasi Perusahaan Mentari Group

Ancilla Kyra¹, Septia Winduwati^{2*}

¹Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: ancilla.915200080@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta*
Email: septiaw@fikom.untar.co.id

Masuk tanggal : 10-10-2023, revisi tanggal : 15-11-2023, diterima untuk diterbitkan tanggal : 13-01-2024

Abstract

This research discusses the leadership style of women leaders in building corporate reputation. Leaders are an important factor in determining the success of an organization. Therefore, this research aims to find out the leadership style of women leaders applied in building the company's reputation. This research uses Organizational Communication Theory and three leadership style concepts, namely assertive communication style, situational leadership of Paul Hershey and Kenneth H. Blanchard, and transactional female leadership style. The researcher used a qualitative approach with a case study method. In obtaining data, researchers conducted in-depth interviews, non-participatory observations, and documentation studies. The results showed that goal-oriented leadership while still focusing on fostering relationships between members is a good thing. In addition, a balanced collaboration between communication styles, leadership styles, and consistency in living the company's vision, mission, and values can create a positive organizational culture.

Keywords: leadership style, organizational communication, women's leadership

Abstrak

Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan perempuan pemimpin dalam membangun reputasi perusahaan. Pemimpin menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan perempuan pemimpin yang diterapkan dalam membangun reputasi perusahaan. Penelitian ini menggunakan Teori Komunikasi Organisasi dan tiga konsep gaya kepemimpinan, yakni gaya komunikasi asertif, kepemimpinan situasional Paul Hershey dan Kenneth H. Blanchard, dan gaya kepemimpinan perempuan yang transaksional. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Dalam memperoleh data, peneliti melakukan wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan namun tetap fokus membina hubungan antar anggota merupakan hal yang baik. Selain itu, kolaborasi yang seimbang antara gaya komunikasi, gaya kepemimpinan, dan konsistensi untuk menghidupi visi, misi, serta nilai perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang positif.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepemimpinan perempuan, komunikasi organisasi

1. Pendahuluan

John C. Maxwell dalam buku berjudul “The 360 Degree Leadership” menyampaikan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan menjadi hal penting dalam sebuah organisasi karena akan

menentukan keberhasilan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Kartono dalam Nizomi bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen administrasi dan organisasi karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada sosok pemimpin yang mampu mengintegrasikan sumber daya manusia, sumber daya alam, dana, dan waktu secara efektif dan efisien (Nizomi, 2019). Perempuan masih memiliki keterbatasan terhadap akses kerja, apalagi untuk menjadi seorang pemimpin. Fitriani dalam Nizomi menuturkan stereotip pria adalah pemimpin utama dalam sebuah organisasi atau institusi masih kuat (Nizomi, 2019). Sebagian besar masyarakat percaya bahwa peran sosial perempuan lebih rendah dan pasif daripada laki-laki. Hal ini terjadi sebagai hasil dari konstruksi budaya (Kartika & Kanada, 2017). Badan Pusat Statistik memiliki data perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki di Indonesia pada tahun 2017 adalah 50,89: 82,51. Ini berbanding terbalik dengan perbandingan jumlah penduduk perempuan dan laki-laki yang berusia 15 tahun ke atas sebesar 96,7 juta: 95,88 juta (BPS, 2017).

Namun, seiring dengan perkembangan zaman secara perlahan peran perempuan dalam dunia ketenagakerjaan mulai meningkat. Data terbaru menyampaikan jumlah perempuan yang menduduki posisi pemimpin di Tanah Air sudah mencapai 32,26% pada tahun 2022. Fenomena ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dari hanya 22,32% pada tahun 2015. Sejalan dengan Presidensi G20, isu kesetaraan gender disuarakan melalui Pemberdayaan dan Kemajuan Representasi Ekonomi Perempuan (G20 Empower) yang saat ini sudah berhasil meningkatkan posisi perempuan dalam kepemimpinan publik dan swasta. Terdapat lima indikator G20 Empower yaitu, peran seimbang lelaki perempuan, prosentase perempuan yang dipromosikan dalam posisi tertentu, total kesenjangan remunerasi, prosentase perempuan dalam jajaran Direksi, dan prosentase terkait pekerjaan teknis. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Ketua Komite Tetap Bidang Pendidikan IWAPI & Co-Chair G20 Empower, Rina Prihatiningsih dan Dokter Spesialis Anak, Pendiri wecare.id dan Tentang Anak, Mesty Ariotedjo dalam sesi "Tutur Perempuan" pada acara pagelaran virtual bertajuk "Memaknai Ulang Peran dan Kepemimpinan Perempuan". Hal ini membuktikan terjadinya peningkatan peran perempuan sebagai pemimpin di masyarakat.

Sosok perempuan pemimpin di Mentari Group menjadi hal yang menarik bagi peneliti. Dalam kurun waktu 20 tahun, Anna Rimba berhasil membawa perkembangan yang pesat dan membangun reputasi perusahaan. Hal ini ditunjukkan melalui pengembangan tujuh unit usaha, telah melayani lebih dari 6000 pelanggan berbagai segmen, hadir di 34 provinsi di seluruh Indonesia dengan berbagai program unggulan, menyelenggarakan program pelatihan bagi para pimpinan lembaga pendidikan dan para guru yang setiap tahunnya tidak kurang dari 300 sesi pelatihan di berbagai kota di Indonesia, serta menjalin hubungan kerja sama dengan penerbit terkemuka di dunia secara eksklusif seperti Marshall Cavendish Education, Cambridge University Press, Asta Ilmu Publishing, Shinglee Publication, Hodder Education, dan Singapore Asia Publication untuk menyediakan berbagai program kurikulum pengajaran dan pembelajaran.

Capaian yang diperoleh tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Setiap individu memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dan memberikan pengaruh yang berbeda-beda. Proses penyampaian dan penerimaan informasi yang dilakukan oleh pemimpin dan anggota akan berdampak dalam proses pencapaian tujuan sebuah organisasi. Berdasarkan penelitian Anthony dan Remiasa tentang penerapan Teori Kepemimpinan Situasional ditunjukkan bahwa hubungan kerja sama

yang baik antara pemimpin dan anggota di sebuah organisasi dapat mewujudkan komunikasi yang sinergis. Hal ini dapat membangun suasana kerja yang nyaman, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan prestasi organisasi, dan membentuk citra yang positif di masyarakat.

Hardjana dalam Yusriani, Hakim, dan Tahir menyebutkan Lee Thayer membedakan empat tujuan pokok komunikasi organisasi, yaitu *to inform*, *to persuade*, *to regular*, dan *to integrate* (Yusriani et al., 2021). J.A. Waters membedakan tiga gaya komunikasi, yakni *passive style*, *aggressive style*, dan *assertive style* (Juarsa, 2016). Paul Hershey dan Kenneth H. Blanchard mengembangkan “Situational Leadership Theory” atau “Teori Kepemimpinan Situasional” yang menyarankan model kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga dapat menyesuaikan dengan situasi sedang terjadi, di antaranya model kepemimpinan *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating* (Anthony & Remiasa, 2019). Sementara gaya kepemimpinan perempuan dibagi menjadi dua, yaitu kepemimpinan maskulin-feminim dan kepemimpinan transformasional-transaksional (Rosintan & Setiawan, 2014).

Gambar 1. Gaya Komunikasi



Sumber: Google Picture

Gambar 2. Kepemimpinan Situasional
Hersey-Blanchard Situational Leadership® Model



Sumber: Google Picture

Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh pemimpin dan penerapan konsep komunikasi organisasi. Pemimpin laki-laki atau perempuan akan memberikan dampak yang berbeda bagi organisasi. Ada hal khusus yang tampak ketika sebuah organisasi dipimpin oleh seorang perempuan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pemimpin dalam Membangun Reputasi Perusahaan (Studi Kasus Pada Mentari Group)”.

2. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek melalui deskripsi kata-kata dan bahasa. Menurut Creswell, studi kasus adalah strategi

penelitian untuk menyelidiki secara cermat suatu hal dengan pengumpulan informasi lengkap menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data (Creswell, 2014).

Subyek penelitian ini adalah pendiri Mentari Group dan karyawan Mentari Group. Sedangkan, obyek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan perempuan pemimpin yang diterapkan dalam rangka membangun reputasi Mentari Group. Peneliti memperoleh data primer melalui teknik wawancara mendalam dan observasi non-partisipatif serta memperoleh data sekunder melalui teknik studi dokumentasi. Peneliti melakukan teknik pengolahan dan analisis data dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya, peneliti menentukan kriteria untuk menilai kualitas penelitian melalui teknik triangulasi sumber dan teknik triangulasi metode.

3. Hasil Temuan dan Diskusi

Mentari Group berawal dari Mentari Books yang didirikan pada 8 Januari 2001 oleh Anna Rimba. Pengalaman kerja selama 12 tahun di perusahaan multinasional Nestle dan Disney, mendorong Anna Rimba untuk mendirikan sebuah perusahaan distributor buku anak. Anna Rimba merupakan sosok yang berorientasi pada tujuan dan hasil. Oleh karena itu sejak awal mendirikan Mentari Group, Anna Rimba sudah memiliki visi, yaitu menjadi kontributor aktif dalam pembangunan SDM yang unggul di Indonesia untuk bisa berdiri sejajar dengan bangsa-bangsa terkemuka di dunia melalui jalur pendidikan.

Selain itu, Anna Rimba juga menanamkan nilai-nilai yang diperoleh dari keluarga dan pengalaman kerja untuk membangun Mentari Group. Nilai-nilai tersebut dirumuskan bersama Djuni Rimba dan Djohan Rimba selaku saudara kandung sekaligus tim manajemen di Mentari Group. Adapun nilai-nilai yang dijunjung adalah BMS (Berani, Mau, Sanggup), C3A (Cakap, Cepat, Cerdas, *Alive*), KB (Karakter Baik) yang berisi integritas, kejujuran, kerja keras, melayani, dan bekerja sama. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti mengamati bahwa sebetulnya nilai-nilai yang dijunjung oleh Mentari Group merupakan karakter pendiri perusahaan, yakni Anna Rimba. Karakter yang terus dihidupi akhirnya yang bertransformasi menjadi nilai-nilai perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari narasumber ahli Fidelis Waruwu yang menyatakan bahwa keseriusan *top management* menjadi faktor paling kuat dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

“Nilai BMS, C3A, dan KB sudah dijalankan sejak awal Mentari Group berdiri. Kalau kamu perhatikan, itu kan sebetulnya karakter aku yang terus dihidupi. Sebuah tim kan refleksi dari pemimpin domg.” (Anna Rimba)

Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghidupi visi, misi, dan nilai-nilai. Pertama adalah melalui proses rekrutmen karyawan baru yang dikemas dalam program “Mentari Power Recruitment”. Pada proses tersebut visi, misi, dan nilai Mentari Group disosialisasikan dan diuji kepada calon karyawan. Oleh karena itu, visi, misi, dan nilai Mentari Group menjadi saringan pertama untuk memastikan para Karyawan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan perusahaan. Selanjutnya, Mentari Group juga memberikan Formula One (F1) Training yang diikuti oleh setiap Karyawan yang baru bergabung. Pelatihan yang berlangsung selama satu minggu ini memberikan program orientasi pengenalan visi, misi, dan kultur perusahaan untuk membantu karyawan baru dapat beradaptasi dengan baik. Selain itu,

Mentari Group juga mengadakan pelatihan untuk membangun karakter para karyawan agar sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Para Karyawan mengikuti Pelatihan Manusia Efektif (7 Habits) yang bertujuan untuk mengembangkan para karyawan agar menjadi SDM yang efektif, mandiri, dan independen. Sebagai kelanjutan program, berikutnya para Karyawan mengikuti Pelatihan Manusia Pembelajar. Pelatihan ini melibatkan aktivitas luar ruang yang mengasah kerja tim, nilai-nilai perusahaan (BMS C3A KB), dan prinsip 7 Habits.

Gambar 3. Program F1



Sumber: Dokumentasi Peneliti

Gambar 4. Pelatihan Manusia Pembelajar



Sumber: Dokumentasi Peneliti

Kartono dalam Nizomi menyatakan bahwa kepemimpinan dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. yaitu Sosok pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya manusia, sumber daya alam, dana, dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Upaya yang dilakukan oleh Anna Rimba beserta jajaran untuk menerapkan dan menghidupi visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan kepada seluruh Karyawan berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan dari pernyataan Fatmawaty Fransiska dalam wawancaranya yang mengungkapkan bahwa visi, misi, dan nilai-nilai Mentari Group betul-betul diterapkan dan menjadi bagian dari gaya hidup para Karyawan.

“... Salah satu dari misi kita kan Mentari ingin menjadi tempat untuk profesional muda untuk menjadi seorang yang tangguh, kompeten dan sejahtera. Dan itu benar-benar diterapkan dan memang dihidupi dan dipastikan gitu ya untuk bisa tercapai...” (Fatmawaty Fransiska)

Selama masa kepemimpinannya, Anna Rimba memiliki gaya komunikasi asertif. Berdasarkan penjelasan J.A. Waters, komunikator yang menerapkan gaya komunikasi asertif memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan pernyataan dan

mempertimbangkan perasaan, ide, dan harapan orang lain. Komunikator juga memiliki kemampuan mendengarkan orang lain, bersifat terbuka dalam melakukan negosiasi, dan melakukan penolakan secara langsung. Hal ini disampaikan oleh Fatmawaty Fransiska dalam wawancara yang menyatakan bahwa Anna Rimba selalu meluangkan waktu untuk melakukan diskusi dengan karyawan untuk membuat keputusan bersama. Namun, apabila ada keputusan yang tidak populer dan dianggap baik oleh Anna Rimba, maka keputusan itu yang akan diambil oleh Anna Rimba.

“... Ibu jarang memberikan perintah satu arah ya. Maksudnya gini, tergantung sih kalau misalnya hanya kayak oh tolong kerjakan ini, ya sudah. Itu kan memang satu arah ya. Tapi kalau misalnya pekerjaan itu, kebanyakan kita memang diskusi dulu. Dan ketika memberikan perintah biasanya pasti pakai kata-kata tolong dan biasanya diakhiri dengan kata-kata terima kasih. Nah, ini sesuatu yang kata-kata ajaib gitu kalau menurut saya...” (Fatmawaty Fransiska)

Sementara gaya kepemimpinan Anna Rimba sebagai Presiden Direktur Mentari Group mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Hal ini dapat terjadi karena menyesuaikan dengan tingkat kesiapan atau kematangan para anggota. Paul Hershey dan Kenneth H. Blanchard mengembangkan “Teori Kepemimpinan Situasional” atau “Situational Leadership Theory” yang menyarankan model kepemimpinan *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating* agar para pemimpin dapat menyesuaikan dengan situasi sedang terjadi. Hal ini dapat mempermudah proses komunikasi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, Anna Rimba tidak mempraktikkan model kepemimpinan *telling* yang biasa digunakan untuk anggota tim yang memiliki kompetensi dan motivasi yang rendah untuk mengambil tanggung jawab sehingga membutuhkan arahan pemimpin. Hal ini disebabkan karena para Insan Mentari sudah melalui tahap perekrutan karyawan. Pada proses tersebut visi, misi, dan nilai Mentari Group sudah menjadi saringan pertama. Oleh karena itu, Anna Rimba percaya dan yakin bahwa para Insan Mentari sudah memiliki nilai BMS, C3A, dan KB sehingga memiliki kompetensi dan motivasi untuk mengambil tanggung jawab. Oleh karena itu, pada awal mendirikan Mentari Group, Anna Rimba langsung menerapkan gaya kepemimpinan *selling*.

Anna Rimba menyadari pada masa awal-awal mendirikan Mentari Group dirinya sangat otoritatif karena mengetahui hal yang ingin dicapai dan sebagai bentuk upaya pertahanan diri perusahaan baru. Oleh karena itu, Anna Rimba selalu menentukan target yang harus dicapai untuk tim. Namun, Anna Rimba memberikan gambaran kepada tim tentang hal-hal yang akan terjadi agar setiap anggota memahami dan menerima. Seiring berjalannya waktu, Anna Rimba juga menerapkan gaya kepemimpinan *participating*. Fatmawaty Fransiska dalam wawancaranya mengatakan Anna Rimba memiliki gaya kepemimpinan yang mendengarkan, sehingga para karyawan dilibatkan dalam proses diskusi hingga akhirnya menghasilkan keputusan bersama. Namun, apabila ada keputusan yang tidak populer dan dianggap baik oleh Anna Rimba, maka keputusan itu lah yang akan diambil oleh Anna Rimba. Menjelang masa-masa akhir jabatannya, Anna Rimba menerapkan gaya kepemimpinan *delegating*. Hal ini ditunjukkan dari keputusan Anna Rimba untuk melepaskan jabatan Presiden Direktur Mentari Group pada tahun 2021. Hal ini sudah direncanakan oleh Anna Rimba, meskipun targetnya meleset 10 tahun karena harus menunggu semua

siap. Anna Rimba percaya bahwa setiap orang bisa ketika diberikan kesempatan. Anna Rimba sudah mempelajari adiknya yang sekaligus menjabat sebagai Head of Operation and Finance saat itu memiliki kemampuan dan dikelilingi oleh orang-orang yang kompeten. Selain itu, regenerasi yang dilakukan oleh Anna Rimba dijadikan sebagai ajang pembuktian bahwa Mentari Group akan tetap bisa bertumbuh dan berkembang dengan modal visi, misi, dan nilai.

Ciri khas yang dimiliki Anna Rimba sebagai perempuan pemimpin adalah menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada tujuan namun tetap fokus membina hubungan antar karyawan. Konsep ini pertama kali dikembangkan pada tahun 1979 oleh James McGregor Burns dan disempurnakan pada tahun 1985 oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio. Dalam konsep ini, pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara memberikan motivasi dan inspirasi. Hal ini membuat bawahan merasa dipercaya dan dihargai oleh pimpinan. Mentari Group di bawah pimpinan Anna Rimba juga sering mengadakan kegiatan *training* yang berkelanjutan dan berkesinambungan bagi para karyawan serta rutin menyelenggarakan kegiatan Outing & Year End Party, Buka Puasa Bersama, dan Perayaan Natal setiap tahun.

Selain itu, Mentari Group juga konsisten untuk memberikan sembako setiap bulan kepada para karyawan. Hal ini dilandasi oleh keyakinan manajemen bahwa ketika kebutuhan pokok terpenuhi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Fatmawaty Fransiska mewakili karyawan menyampaikan bahwa banyak sekali hal-hal yang membuat dirinya betah karena merasa diperhatikan oleh perusahaan. Penjelasan tersebut berkaitan dengan pernyataan dari narasumber ahli Fidelis Waruwu, M.Sc. terkait definisi kepemimpinan John C. Maxwell. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain secara positif. Seorang pemimpin perlu menjalin hubungan pribadi dengan orang lain agar dapat mempengaruhi orang lain. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membantu, melayani, dan memberdayakan orang lain. Selain *profit oriented*, seorang pemimpin perlu memanusiakan karyawannya. Hal ini perlu diperhatikan karena gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan.

Bagi Anna Rimba, menjadi seorang perempuan pemimpin merupakan sebuah kelebihan karena dapat menjadi pedang yang sangat tajam. Anna Rimba menyadari bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal membangun kepercayaan dengan orang lain dan melakukan negosiasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Helen Fisher, seorang penulis dan profesor di Rutgers University bahwa perempuan memiliki sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin, yakni kecenderungan untuk lebih sabar, memiliki empati, dan mampu melakukan beberapa hal sekaligus. Perempuan juga memiliki bakat untuk menjalin relasi dan melakukan negosiasi. Sama halnya dengan narasumber ahli Fidelis Waruwu yang menyatakan bahwa perempuan pemimpin cenderung lebih serius dalam memilih, memutuskan, dan menjalankan sebuah komitmen dibandingkan dengan laki-laki.

Oleh karena itu, rata-rata perempuan pemimpin yang serius di bidangnya dan didukung oleh karakter maka akan menghasilkan *output* yang bagus. Salah satu figur perempuan nasional yang berhasil mendunia adalah Menteri Keuangan RI Sri Mulyani. Hal tersebut dikarenakan keahliannya dalam dunia perbankan. Seorang perempuan memiliki kecenderungan ketika dipercayakan sesuatu maka akan dikerjakan sampai tuntas. Latifa dalam Tsany dan Setiawan juga memberikan

penjelasan ciri gender perempuan digambarkan lebih penyayang, peka, rapi, teliti, lembut, hangat, perhatian, dan ramah (Tsany & Setiawan, 2022).

4. Simpulan

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Anna Rimba dilatarbelakangi oleh karakter individu, didikan keluarga, pengalaman kerja, dan motivasi individu. Hal ini membuat Anna Rimba menjadi sosok yang berorientasi pada tujuan dan hasil. Oleh karena itu visi, misi, dan nilai perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi Anna Rimba dalam proses mengembangkan dan memajukan Mentari Group. Dalam memimpin Mentari Group selama 20 tahun, Anna Rimba menerapkan gaya komunikasi asertif. Anna Rimba memiliki kemampuan mendengarkan para Karyawan, bersifat terbuka dalam melakukan negosiasi, dan melakukan penolakan secara langsung. Gaya komunikasi asertif diterapkan berbarengan dengan kepemimpinan situasional. Anna Rimba menyesuaikan model kepemimpinan dengan tingkat kompetensi dan kesiapan para Karyawan.

Pada tahap awal, Anna Rimba menerapkan model kepemimpinan *selling* yang dengan cara menentukan target kepada tim dan menjelaskan tingkat kepentingan keputusan tersebut agar setiap anggota memahami dan menerima. Selanjutnya, Anna Rimba menerapkan model kepemimpinan *participating* dengan menjadi sosok pendengar yang baik dan mengadakan diskusi terbuka bagi para Karyawan. Terakhir, Anna Rimba menerapkan model kepemimpinan *delegating* yang ditunjukkan melalui keputusannya untuk melepaskan jabatan Presiden Direktur kepada orang lain. Momen ini dijadikan ajang pembuktian bahwa Mentari Group akan tetap bisa bertumbuh dan berkembang dengan modal visi, misi, dan nilai. Anna Rimba memiliki gaya kepemimpinan perempuan dengan ciri khas transaksional yang berorientasi pada tujuan namun tetap fokus membina hubungan antar karyawan. Selain itu, sebagai perempuan Anna Rimba juga memiliki keahlian membangun kepercayaan dengan orang lain, melakukan negosiasi dan menjalin relasi dengan orang lain.

Anna Rimba mampu membangun budaya organisasi yang memungkinkan terciptanya hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan anggota. Hal ini mendorong terjadinya komunikasi yang sinergis sehingga mampu membangun suasana kerja yang nyaman, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan prestasi organisasi, dan membentuk reputasi organisasi yang positif. Komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam membangun reputasi positif perusahaan. Proses penyampaian dan penerimaan informasi yang dilakukan oleh pemimpin dan anggota akan berdampak dalam proses pencapaian tujuan sebuah organisasi. Hal ini lah yang membuat Mentari Group mencapai reputasi gemilang.

5. Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara, narasumber, dan seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

Anthony, F., & Remiasa, M. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Pt Futurefood Wahana Industri. *Agora*, 7(1).

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches (4th Ed.)*. Sage.
- Juarsa, E. (2016). Gaya Komunikasi Pemimpin Divisi Mis Pt. Trias Sentosa Tbk Krian. *Jurnal E-Komunikasi Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Kristen Petra, Surabaya*, 4(1), 2–9.
- Kartika, Q., & Kanada, R. (2017). Peran Ganda Perempuan Pada Keluarga Masyarakat Petani: Kasus Istri Petani Di Kecamatan Merapi Selatan Kabupaten Lahat. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(02). [Http://Jurnal.Radenfatah.Ac.Id/Index.Php/Annisa/Article/View/1786/1464](http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Annisa/article/view/1786/1464)
- Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan Smp Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 4(2). [Https://Ekonomi.Kompas.Com/Read/2018/03/10/070000426](https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/10/070000426)
- Rosintan, M., & Setiawan, R. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Pt. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2).
- Tsany, A. S., & Setiawan, A. C. (2022). Efektivitas Gaya Kepemimpinan “Women Leadership” Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539–550.
- Yusriani, Hakim, L., & Tahir, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Standar Pelayanan Minimal Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pts Kabupaten Enrekang*. 2(4), 1443–1459.