



Wulan Tilaar



Wulan Tilaar

Perempuan Penerus Jejak Keluarga

Martha Warta Silaban, Vira, Evelyn Andriana

“I don't have a choice, but I have to make the best what is my choice now.”

Karir dan Kehidupan Wulan Tilaar

Ponsel Wulan Tilaar berdering. Ibunya, Martha Tilaar menghubungi dia dengan sebuah pesan penting. Wulan diminta kembali ke Tanah Air untuk meneruskan bisnis keluarga. Jejak keluarga tak boleh terputus di satu generasi. Sebuah misi besar dalam kehidupan putri ketiga Martha Tilaar tersebut—harus dijalankan, bahwa ia dilahirkan ke dunia bukan hanya sebagai seorang ibu rumah tangga.

"Kamu ini dilahirkan *as not being* ibu rumah tangga atau seorang ibu. *You have a bigger mission*. Punya tugas yang besar. Tidak ada kebahagiaan yang lebih besar dibanding apapun selain bisa menciptakan lapangan kerja untuk dirimu sendiri dan orang lain. Jadi kamu bisa mensejahterakan banyak orang dengan fondasi yang sudah saya letakkan. Dia bilang *gitu*, jadi saya berpikir iya juga sih." (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019) Hingga akhirnya,

Wulan meninggalkan Amerika dan menjalani karirnya di Martha Tilaar Group, pada 2005.



Wulan Maharani Theresa Tilaar lahir di Jakarta pada 13 Juli 1977. Ia menempuh pendidikan S1 di Mount St Joseph University, Cincinnati, Ohio, Amerika Serikat (*Bachelor Degree*, jurusan grafik desain. Setelah lulus, ia melanjutkan kuliah S2 di Boston University, Boston, Massachusetts (*Master Degree*, untuk belajar periklanan di Fakultas Komunikasi Massa).

Sebagai anak dari pemilik salah satu perusahaan kosmetik besar di Indonesia, Wulan Tilaar memiliki tanggung jawab untuk dapat meneruskan takhta yang diberikan dari generasi pertama terhadap dirinya sebagai generasi kedua. Tilaar Group adalah satu perusahaan kosmetika yang menjadi satu nama legenda di Industri Kecantikan Indonesia, dimulai dari salon kecantikan kecil oleh DR. H.C. Martha Tilaar di garasinya pada 1970. Martha Tilaar mulai

mendirikan perusahaan bernama PT. Martina Berto pada 1981 dengan konsep pabrik modern pertama di Jl. Pulo Ayang No. 3, Pulogadung, Industrial Estate, yang memproduksi jamu dan kosmetik dengan merek “Sariayu – Martha Tilaar” untuk pertama kalinya. Hingga saat ini, Martha Tilaar Group telah memiliki 2 pabrik di Kawasan Industri Pulogadung. (Martha Tilaar Group, n.d.)

Setelah 39 tahun berdiri, Perusahaan Martha Tilaar Group terus berkembang dengan memiliki beberapa unit perusahaan lainnya, diantaranya, (Martha Tilaar Group, n.d.):

1. PT Martina Berto Tbk (perusahaan pemasaran dan produksi)
2. PT Cedefindo (perusahaan produksi dan maklon)
3. PT SAI Indonesia (perusahaan distributor dan logistik)
4. PT Martha Beauty Gallery (sekolah dan pendidikan kecantikan Puspita Martha International School)
5. PT Cantiika Puspa Pesona (perusahaan jasa spa dan salon termasuk usaha waralaba)
6. PT Creative Style Mandiri (perusahaan agensi periklanan)
7. PT Kreasi Boga Primatama (perusahaan penyedia tenaga kerja)

Dengan adanya unit perusahaan yang terus bertambah dan zaman yang semakin berkembang dengan teknologi baru, tongkat estafet kepemimpinan dari Martha Tilaar pun telah diberikan kepada salah satu anak perempuannya, Wulan Tilaar sejak 2005. (Hasibuan, 2018)

Wulan Tilaar menginjakkan kaki di Martha Tilaar Group pada 1 Januari 2005. Awalnya ia melakukan observasi dan memilih divisi yang sesuai dengan minatnya di bidang grafis. Wulan menjadi bagian dari *art department* yang mengurus iklan, *booth*, logo, dan *packaging*. Kemudian ia pindah ke divisi sekolah dan spa hingga hari ini.

Dalam meneruskan bisnis keluarganya, Wulan Tilaar harus dapat memenuhi ekspektasi masyarakat yang tinggi. Yang diakuinya dalam masa jabatannya, banyak orang yang membandingkan dirinya dengan gaya kepemimpinan sang ibu, Martha Tilaar.

Wulan pun menyiapkan dirinya dengan belajar hal-hal yang harus diketahui dan dilakukan oleh seorang pemimpin. Ia mengikuti berbagai pelatihan, seminar dan kongres kecantikan. Bahkan pada 2007, ia mengikuti pendidikan informal di Cidesco Beauty Aesthetics. Menyusul pada 2008-2009 menjadi anggota Asosiasi International Spa.

Alvieni Maria, teman Wulan mengatakan bahwa dari awal Wulan telah mengerti akan menjadi salah satu anak dari Martha Tilaar yang akan meneruskan perusahaan keluarga tersebut. Adapun menurut *Head of Corporate Communication & CSR of Martha Tilaar Group*, Palupi Candrarini, sosok Wulan Tilaar mewarisi bakat serta nama besar Martha Tilaar Group. Sejak kecil, Wulan telah diarahkan untuk menjadi penerus bisnis keluarga.

Dalam wawancara bersama founder dan CEO Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR, Prita Kemal Gani, MBA, MCIPR di acara Woman on Top yang disiarkan di 103,8 FM Brava Radio, Wulan Tilaar menuturkan bahwa sejak kecil ia dan saudara kandungnya sudah diarahkan orang tua untuk meneruskan bisnis keluarga. "Kalau dibilang *choice*, secara tidak langsung *I don't have a choice*. Cuma *I have to make a best of what is choice now*, yaitu di Martha Tilaar Group."

Visi dan Misi Kehidupan

Wulan Tilaar memiliki visi dan misi dalam hidupnya yaitu *to empower, to inspire dan to help myself and others to be connected to being yourself*. Hal itu juga yang ia terapkan dalam posisinya sebagai *Vice Chairwoman of Martha Tilaar Group*. Menurutnya semua orang bisa saling terhubung jika dirinya merasa bisa berfungsi dengan baik, bisa bekerja, bersosialisasi dan bermimpi, jika dirinya penuh. Seperti cangkir kosong yang diisi dengan air sampai tumpah dan kemudian airnya akan mengisi cangkir yang lain.

Teman sekaligus rekan kerjanya, Arto Soebiantoro menegaskan bahwa Wulan Tilaar sebagai pemimpin adalah sosok perempuan yang selalu menempatkan segala sesuatunya dalam konteks bahagia dan *enjoy your life*.

Teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, mengenai Visi – Misi Kehidupan dinyatakan bahwa visi dan misi merupakan sebuah strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk menentukan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukan (Vanderbroeck, 2014). Sebagai seorang pemimpin dalam menentukan visi dan misi dibutuhkan kemampuan untuk berpikir secara kritis dan menjadikan setiap pengalaman dalam hidupnya menjadi suatu pembelajaran di kedepannya.

Wulan menyatakan sebagai perempuan yang lahir dengan *zodiac* Cancer memiliki sifat *moody* yang harus ditunjang dengan kehidupan spiritualitasnya. Oleh karenanya untuk mengimbangi kelemahannya itu, ia bersama keluarga beribadah dan aktif bermeditasi bersama kelompok. Meditasi ini membantunya memvisualisasikan apa yang harus dijalani selama sehari dan juga membantunya melakukan *self-affirmation* yang dapat membuat tenang kembali dalam menjalani hari-harinya.

Keseimbangan antara Kehidupan Rumah Tangga dan Pekerjaan

Hidup adalah pilihan. Sebagai pemimpin, ia harus mampu menyelaraskan kehidupan pribadi, keluarga, dan karir. Sebagai wanita karir, Wulan Tilaar, harus memberikan waktunya secara maksimal bagi perusahaan, namun di sisi lain sebagai ibu rumah tangga ia pun harus memberikan yang terbaik buat suami dan kedua anaknya.

Wulan melakukannya dengan menyusun hal – hal yang wajib diprioritaskan terlebih dahulu dalam hidupnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“...Jadi dalam kehidupan ini saya memilih untuk berkarir, gimana menyeimbangkannya adalah *men-set up priority*. Prioritas saya tuh apa aja, prioritas saya *tuh* pertama hubungan saya dengan Tuhan...” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Ia mengatur prioritas dari urutan nomor 1 hingga 3, yakni Tuhan, Keluarga, dan Perusahaan. Menurut dia, kompromi dengan suami sangat dibutuhkan dalam kehidupan keluarga. Wulan juga selalu dibantu oleh orang – orang terdekatnya, sehingga semua kebutuhan pun dapat terpenuhi.

Baginya harus berani mengatakan ‘minta tolong’ dan ‘terima kasih’ kepada setiap orang yang mendukungnya dalam pekerjaan di kantor dan di rumah. Ketika pekerjaannya bentrok dengan tugasnya sebagai ibu rumah tangga, maka ia akan mengandalkan *support system*, yakni opa, *nanny*, sopir bahkan ojek *online*.

Ia juga menyediakan waktu untuk bertemu dengan teman-temannya. Baik dalam kelompok meditasi dan menari. *Travelling* juga menjadi kegiatan yang disukai Wulan. Ia bersama temannya Alvieni Maria pernah berlibur ke Vietnam untuk berlibur dan bertemu dengan Biksu Thich Nhat Hanh untuk mengikuti kegiatan meditasi. Selain itu, ia juga menyempatkan waktu untuk mengolah tubuhnya seperti jalan pagi.

Sesuai dengan yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014, p. 97) bahwa pemimpin dapat memadukan beberapa elemen dalam hidupnya untuk mendapatkan keseimbangan antara karir dan kehidupannya.

Kunci Menghadapi Tantangan sebagai Pemimpin Perusahaan Keluarga

Tantangan Menghadapi Stigma Masyarakat dan Bayang-bayang Generasi Pertama

Stigma masyarakat terhadap pandangan “pemimpin adalah laki-laki” dapat dipatahkan oleh Martha Tilaar Group. Pendiri perusahaan ini adalah seorang perempuan dan kini penerusnya adalah perempuan.

Menurut Wulan, pemimpin tidak tergantung *gender*, namun yang terpenting adalah mereka bisa menjadi *role model* dan memberi kontribusi kepada perusahaan dan karyawannya. *Role model* ini dimaksudkan adalah menjadi contoh baik dalam memimpin dan tanggung jawab sebagai pemimpin yang bisa mengayomi diri sendiri dan banyak orang, dapat memfasilitasi kebahagiaan untuk karyawannya sendiri.



Justru yang menjadi tantangan bagi Wulan adalah bagaimana lepas dari bayang-bayang ibunya, dan ketika orang membandingkan kepemimpinan dia dengan pendahulunya. Maka yang dilakukannya adalah mengubah diri sendiri, bukan orang lain. Ia menjadi pemimpin untuk diri sendiri, membiarkan dirinya tumbuh dengan menghargai proses yang dilalui.

Kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan memengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya (Robbins & Coulter, 2010). Tantangan untuk perusahaan adalah perusahaan yang harus

bermanfaat dan juga orang yang bekerja merasa bahagia sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

“Saya *gak* mau *company* bagus tapi orangnya stres, sakit dan *gak happy gitu* saya *gak* mau juga. Jadi *my biggest* tantangan, bagaimana kawan-kawan bisa *happy* dan *give maximum contribution* untuk *company* ini, *gimana* caranya mungkin ini ada hubungannya dengan bagaimana saya membangun kerjasama dalam tim.” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Tantangan sebelum memimpin sekolah Martha Tilaar dan Martha Tilaar Spa adalah bagaimana Wulan membuat kurikulum dan *treatment* baru, tidak mengetahui barang yang bagus dan tidak, namun ia tidak menyerah. Sebaliknya mempelajari semuanya dengan baik. Mengambil pembelajaran *beauty therapy* Cidesco dari badan akreditasi internasional di Swiss, Eropa. Aktif di Cidesco, kemudian lulus dan sering menjadi pembicara dalam kongres-kongres yang diadakan Cidesco.

“Pada awalnya rasanya berat banget, karena perusahaan keluarga mulainya diteruskan oleh penerusnya, pokoknya bebannya berat banget, karena ekspektasi orang terhadap kita, ekspektasi orang tua terhadap kita, mampu *gak* ya. Saya juga *gak* yakin sama diri saya sendiri, tapi saja di situ mulai belajar terus untuk dapat melanjutkan bisnis keluarga ini.” (W Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Dalam hal ini, Wulan Tilaar telah mempunyai prestasi kerja yang baik dalam memimpin Martha Tilaar Group dan tetap konsisten dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yaitu memperkenalkan tradisi dan kecantikan wanita Indonesia dan dalam mewujudkan visinya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Women’s Empowerment: Examining Leadership Communication of Women Entrepreneurs in Indonesia and the USA, (Bauwel & Longman, 2015) menyatakan bahwa kekuasaan seorang perempuan diukur berdasarkan dua stereotip yang bertentangan: standar tangguh, tegas, ambisius, bertanggung jawab, yang terkait dengan kepemimpinan dan standar hangat, ekspresif, mengakomodasi, "baik" yang terkait dengan feminitas.

Selama menjabat sebagai pemimpin, Wulan Tilaar telah menerapkan beberapa sifat kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan dampak yang positif bagi para karyawan sehingga kinerja yang diberikan oleh para karyawan dalam perusahaan Martha Tilaar Group selalu maksimal, (Martha Tilaar Spa, 2018). Salah satu penghargaan yang dapat dijadikan sebagai bukti adalah Franchise Top of Mind 2017 yang telah diraih ke 8 kalinya dalam 8 tahun berturut – turut.

Tidak hanya menjadi pemimpin yang memperhatikan lingkungan internal perusahaan, Wulan Tilaar juga melakukan pemberdayaan terhadap lingkungan eksternal perusahaannya, khususnya para perempuan menurut Bauwel & Longman. (2015), pemberdayaan (*empowerment*) menyangkut pada bagaimana setiap individu menggunakan kekuatan untuk memimpin diri mereka sendiri atau orang lain.

Menghadapi Kompetisi Bisnis dan Melakukan Kolaborasi

Kompetisi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat. Bahkan terkadang dalam bisnis, *competitor* diciptakan sendiri. Seperti yang dilakukan Martha Tilaar Group, yang setiap tahunnya meloloskan minimal 700 orang lewat Sekolah Kecantikan Puspita Martha International School. Ke depannya para lulusan itu menjadi *make up artist*, *hair dresser* yang kemudian membuka salon sendiri.

Menurut Wulan, kompetisi adalah motivasi. Cara menghadapinya adalah harus adaptif terhadap perubahan. Martha Tilaar Group yang sudah memiliki imej perusahaan tradisional, harus menyesuaikan dengan keinginan masyarakat sendiri.

Inovasi juga telah dilakukan untuk mengembangkan perusahaan antara lain dengan mengadakan kampanye *clean beauty*, tidak melakukan *animal testing*, tidak menggunakan bahan yang berbahaya, tidak menggunakan *mineral oils*, tidak menggunakan SLS dan menggunakan pengawet yang sesuai dengan yang ditentukan, juga berasal dari sumber yang dapat diketahui dengan jelas, misalnya tahu kondisi petani yang menjadi *supplier*—apakah dia nelangsa

atau sejahtera, organik halal adalah sesuatu hal yang harus dipilih karena sekarang semua orang ingin sesuatu yang aman.

Martha Tilaar Group juga punya cita-cita yang sama yaitu menggali kekayaan alam dan budaya untuk kemudian dijadikan ekstrak *ingredients* yang mendunia, seperti misalnya “Ginseng” yang dalam benak masyarakat adalah milik Korea, padahal di Cina pun ginseng ada. Kolaborasi juga sudah dilakukan dengan Perancis dengan mengirimkan 12 jenis ekstrak. Walaupun tidak menggunakan nama Martha Tilaar Group, namun itu bukan hal yang penting untuk Wulan. Inovasi juga sudah dilakukan seperti membuat sampo dengan kandungan ekstrak cabai rawit yang dianggap memiliki kandungan vitamin C yang tinggi dan bisa menjadi *anti dandruff* yang aktif.

Inovasi juga diberikan dengan melakukan kolaborasi dan memberikan akses atau fasilitas untuk orang yang ingin membuat kosmetiknya sendiri, seperti ada beberapa *brand* lokal yang belum memiliki pabrik, Martha Tilaar dapat membantu membuatnya karena menurut mereka *Everyone can be entrepreneur*. Orang yang ingin membuat usaha hanya perlu mengirimkan konsep yang kemudian didukung oleh Martha Tilaar mengenai *packaging*, bahan dan alatnya. *Creating our competitor* menurut Wulan adalah hal yang gila dan dapat membantu dalam pengembangan bisnis, karena dari situ juga berkolaborasi secara bisnis untuk mengembangkan dunia kosmetik.

Martha Tilaar Group juga membuat kampanye yang dicetuskan oleh Wulan Tilaar yaitu *Beauty from Within* untuk meneruskan visi misi dari Martha Tilaar yaitu *Rupasampat Wahyabiantara*, harmonisasi kecantikan di Indonesia dari dalam dan luar. Martha Tilaar telah membangun perusahaan dengan kecantikan dari luar, Wulan Tilaar akan mengembangkan kecantikan dari dalam sehingga Wulan punya kampanye di instagram pribadinya “IWOW” wanita-wanita yang menginspirasi tanpa melihat fisiknya, karena cantik juga berasal dari dalam.

Bisnis Berawal dari Salon Kecantikan di Garasi Rumah

Perjalanan Martha Tilaar Group diawali dari dari salon kecantikan di garasi orang tua ibu Martha Tilaar dengan seorang karyawan pada tahun 1970.

Kemudian Martha belajar kecantikan di Amerika—saat ikut suaminya yang tengah menempuh studi. ‘Cambuk’ datang ketika guru Martha Tilaar marah dan kecewa dengan hasil tugas akhirnya yang berisi tentang kecantikan *Geisha* dari Jepang. Yang seharusnya membuat tugas akhir tentang kecantikan bangsa sendiri (Indonesia).

Hal itu yang kemudian sekembalinya ke Tanah Air, Martha Tilaar belajar untuk mengolah bahan-bahan dari kekayaan alam sendiri. Dari sebelumnya memakai produk impor di salon kecantikannya. Ia membuat masker dari bahan tepung beras dan jeruk nipis. Semua dilakukan sendiri, ditimbang sendiri, ditumbuk sendiri, ketersediaan barang seperti di dapur karena tidak punya modal. Pada akhirnya, bertemu dengan Kalbe Farma. Di situ belajar dari Kalbe Farma membuat pabrik yang higienis.

Pada tahun 80-an melakukan *joint venture* dengan Kalbe Farma untuk mengembangkan kosmetiknya, Sari Ayu. Kemudian salon dikembangkan lagi menjadi spa. Spa dikembangkan sesuai budaya Indonesia dan pada akhirnya membuat *manufacturing* sendiri. Martha Tilaar adalah seorang guru sehingga beliau ingin membuka sekolah kecantikan (Puspita Martha International Beauty School) yang mengajarkan tentang *make up*, *hair dressing* agar menjadi kompeten dan mendapat akreditasi internasional.

Kecantikan yang dibangun oleh Martha Tilaar adalah kecantikan dari luar, namun, Wulan mengembangkan kecantikan yang lebih dalam lagi, bahwa cantik juga dapat dilihat dari dalam. Tidak perlu rendah diri dan malu akan bentuk tubuh yang dimiliki karena cantik juga dapat dilihat dari dalam, menginspirasi orang adalah kecantikan alami.

Jadi, dalam menghadapi tantangan, jadilah adaptif terhadap perubahan dan cari inovasi apa yang akan dikembangkan. Inovasi harus disesuaikan dengan perkembangan jaman dan waktu yang sesuai sehingga dapat tepat sasaran dan dapat berkembang dengan baik.

Martha Tilaar Group memiliki slogan, *Rupasampat Wahyabiantara*, harmonisasi cantik luar dan dalam. Martha Tilaar telah membuat fondasi yang kuat untuk membuat wanita cantik dari luar, Wulan Tilaar melanjutkan

membuat wanita cantik dari dalamnya. Wulan Tilaar membuat kampanye bernama IWOW—*Inspiring Woman of The Week*, setiap wanita cantik dengan menjadi dirinya sendiri sehingga dapat menginspirasi semua orang.

Wulan Tilaar menyatakan bahwa kampanye onlinenya bernama *#InspiringWomanOfTheWeek* – IWOW yang bertujuan untuk mengingatkan setiap perempuan bahwa siapa pun dirinya, apa pun latar belakangnya, ia dapat menjadi sosok inspirasi bagi setiap orang, serta *create awareness* bahwa setiap orang dapat bahagia dengan dirinya sendiri. Wulan juga menambahkan bahwa untuk menjadi inspirator, tidak harus menjadi seorang *superstar* ataupun anak presiden, tapi hal penting yang harus diutamakan adalah *Love Yourself*.

Alvieni Maria menambahkan bahwa ide kampanye tersebut muncul dari Wulan Tilaar sendiri yang berasal dari setiap perjumpaannya dengan orang-orang di sekitarnya. Ia juga menyampaikan bahwa maksud dari kampanye ini untuk menyampaikan bahwa cantik itu saat menjadi diri kamu sendiri dan *you will be shine*. Kemudian, Palupi Candrarini sebagai *Head of Corporate Communication & CSR of Martha Tilaar Group* menambahkan bahwa:

“.....IWOW itu menunjukkan bahwa dia menghargai perempuan sedemikian rupa dan selalu mengambil sisi positif itu untuk bisa terapkan juga. Jadi orang yang tidak pernah selesai memperbaiki diri. Semua orang harus seperti itu karena *ga ada yang sempurna kan*.” (P. Candrarini, Komunikasi Pribadi, 27 Desember 2019)

Palupi menambahkan bahwa melalui kampanye IWOW, Wulan Tilaar ingin menunjukkan bahwa ia menghargai setiap perempuan dan selalu menjadikan sisi positif dari perempuan tersebut menjadi inspirasi dalam hidupnya.

Kepemimpinan Wulan Tilaar dalam perusahaan Martha Tilaar Group telah memberikan dampak yang baik terhadap setiap individu di lingkungan sekitar, termasuk para karyawannya. Dampak baik tersebut diperoleh Wulan dengan cara melakukan introspeksi diri terlebih dahulu dan berusaha mengurangi sisi negatif agar karyawan dapat menerima sisi-sisi yang positif untuk dijadikan semangat dalam bekerja di bawah perusahaan Martha Tilaar Group.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014) mengenai *Leadership Impact* yang menyatakan bahwa *“History has confirmed that, on balance, women find delegation more challenging than men do. So, it makes sense to give extra attention to this competency in developing women leaders. The same goes for helping women turn strong relationships at work into an asset rather than a liability as they manage subordinates’ performance.”* (Vanderbroeck, 2014, p.110).

Melalui gaya kepemimpinannya Wulan Tilaar telah memberikan dampak yang positif terhadap lingkungan sekitarnya, dengan menyalurkan semangat dan sukacita yang dimilikinya. Begitu pula terhadap para perempuan yang pernah dijumpainya, Wulan mengadakan sebuah kampanye online yang menunjukkan bahwa ia merupakan sosok pemimpin yang sangat menghargai seorang perempuan. Seperti yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014, p.110), pemimpin perempuan lebih dapat mencari delegasi yang lebih menantang dibandingkan pemimpin pria sehingga pemimpin perempuan harus lebih dikuatkan kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Selama menjabat sebagai pemimpin, Wulan Tilaar telah menerapkan beberapa sifat kepemimpinan yang sesuai dengan gaya kepemimpinannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan dampak yang positif bagi para karyawan sehingga kinerja yang diberikan oleh para karyawan dalam perusahaan Martha Tilaar Group selalu maksimal.

Kunci Kompetensi Kepemimpinan Wulan Tilaar

Seorang pemimpin juga mempunyai sosok yang menginspirasi. Wulan terinspirasi dengan kedua orang tuanya. Ayah dari Wulan Tilaar, Profesor H.A.R Tilaar mengajarkan dirinya untuk menjadi humanis yang menghargai sesuatu yang kecil, *do little things with great love*. Sedangkan ibunya, Martha Tilaar mengajarkan untuk menjadi seorang yang tangguh dan tahan banting yang tidak usah putus asa, *do the top*. Ibunya menjadi contoh seorang pemimpin yang menjadi *role model* di mana pun dia berada. Ayah Wulan Tilaar

sebagai guru kehidupan yang baik, sangat humoris dan selalu ada untuk anaknya sehingga itulah alasan Wulan untuk ingin selalu ada untuk anaknya karena Wulan banyak mendapat kasih sayang dari ayahnya yang selalu ada setiap saat. Sosok menginspirasi lainnya adalah Bunda Theresa, sosok yang sederhana dan memiliki kasih yang luar biasa.

Bunda Theresa adalah seorang suster yang luar biasa yang menyisir jalan dengan mengobati dan menolong semua orang yang membutuhkan pertolongannya. Theresa adalah nama baptis dari Wulan, yang disematkan bertepatan dengan Bunda Theresa yang mendapat hadiah nobel. Bunda atau *Mother Theresa* adalah sosok yang selalu melakukan hal kecil dengan cinta yang besar, dengan kesederhanaannya, tidak memikirkan dirinya sendiri lagi, yang dipikirkan hanya kebahagiaan orang lain. Oleh sebab itu, Wulan juga memiliki visi misi dan strategi dalam memimpin dengan hatinya.

Menjadi Pemimpin Perusahaan Martha Tilaar Group yang Baik (Visi dan Pengembangan Strategi)

Menurut Wulan dalam memimpin harus dapat menjadi LEADER dengan penjabaran sebagai berikut. L yaitu *love yourself*, jika ingin berbagi, maka seseorang harus memastikan gelasnyanya penuh dulu sebelum membagikannya pada orang lain. Apabila orang itu masih kurang, terima dan coba belajar lagi hingga akhirnya semua bisa.

E adalah empati, sebagai pemimpin harus punya empati pada karyawan, harus peka terhadap apa yang terjadi pada karyawan, sehingga dapat memenuhi yang mereka butuhkan. Karena karyawan adalah manusia bukan robot yang harus bekerja terus menerus. D nya adalah *do your best*. Kalau kita melakukan yang terbaik, semua akan berjalan baik.

E adalah *empower others*, karena hidup ini bukan hanya untuk hidup untuk diri sendiri, tapi juga untuk orang lain. R yang terakhir adalah *resilience*, tahan banting, harus tahan banting apabila banyak orang yang membicarakan keburukan anda, karena anda adalah pemimpin yang pasti akan selalu dilihat di masyarakat.

Nilai yang dapat diambil dari seorang Martha Tilaar untuk Wulan adalah DJITU, terdiri dari D singkatan dari disiplin, dengan disiplin kita menghargai diri kita dan orang lain. J nya adalah jujur, bahwa jika kita jujur maka orang akan selalu percaya padamu sehingga kredibilitasnya dapat terjaga. I nya adalah inovatif, artinya harus berinovasi dalam menanggapi perubahan. I selanjutnya adalah iman yang kuat, karena perempuan memiliki peran yang banyak sebagai pemimpin, ibu dan kolega, jadi untuk menjalani peran itu, dibutuhkan iman yang kuat. T dan U nya adalah tekun dan ulet, jadi untuk mendapat hasil yang memuaskan dibutuhkan proses untuk mendapatkannya.

Memberikan Perubahan Positif terhadap Perusahaan

Wulan Tilaar menegaskan bahwa dalam menjadi seorang pemimpin yang ingin menghasilkan perubahan positif terhadap perusahaan, ia harus dapat mengubah dirinya menjadi yang lebih baik terlebih dahulu. Dalam proses memperbaiki dirinya, Wulan mengikuti kegiatan meditasi, termasuk *self-affirmation*.

"If you want to change the world, you need to change yourself." Jadi yang banyak harus dilakukan adalah introspeksi diri, mengetahui apa yang kekurangan dan kelebihan kita, kita harus dapat menjadi asertif. (W Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Teman sekaligus rekan kerja Wulan Tilaar, Arto Soebiantoro menyampaikan bahwa sebagai pemimpin, Wulan Tilaar mulai menyalurkan energi positifnya melalui cara Wulan berkomunikasi, berinteraksi dan merepresentasikan *image* Martha Tilaar Group melalui sosok Wulan Tilaar, khususnya cara ia dalam membangun hubungan dengan para konsumennya.

Sementara itu, Palupi Candrarini sebagai *Head of Corporate Communication & CSR of Martha Tilaar Group* mengatakan terhadap perubahan positif yang diciptakan oleh Wulan Tilaar tidak hanya ditujukan terhadap setiap konsumen dari Martha Tilaar Group, namun Wulan juga mengutamakan kehidupan keluarga dari setiap individu dalam perusahaannya. Dalam hal tersebut, Wulan Tilaar menyalurkan energi positifnya melalui pemberian beasiswa, berkunjung ke panti asuhan, panti sosial, dan lainnya.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Generate Positive Change* menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan impian bagi setiap individu dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan harus dapat memberikan dampak yang positif terhadap setiap karyawan di dalam perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin perempuan lebih mudah diterima sebagai *Agent of Change*, yang dimaksud sebagai orang yang berbeda dapat memberikan hal yang berbeda dengan yang diharapkan.

Wulan mulai menyalurkan energi positifnya melalui mengetahui terlebih dahulu positif apa yang dapat ia bagikan dari dalam dirinya terhadap orang lain, kemudian ia akan menyalurkan sisi positif tersebut melalui caranya berkomunikasi dan berinteraksi dengan individu lain. Seperti yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin perusahaan harus dapat memberikan dampak yang positif terhadap setiap karyawan di dalam perusahaan.

Memberikan dan Menerima *Feedback* untuk Perbaikan Diri dan Perusahaan

Saat menjadi seorang pemimpin, mendapatkan *feedback* atau masukan dari orang lain merupakan hal yang sangat penting untuk melakukan perbaikan dalam dirinya. Wulan Tilaar menyatakan bahwa setiap *feedback* yang ia terima dalam perjalanan kariernya selalu dijadikan sebagai pembelajaran dalam hidupnya untuk dapat lebih menghargai orang lain atas masukan yang diberikan kepada dirinya.

“..... jadi ibu saya *tuh* kamu itu orang buta dibawa orang buta waktu itu saya benar – benar sakit hati banget waktu dia ngomong. Tapi semakin menua dan bijaksana ya benar juga sih karena *I don’t know what I am doing*, jadi saya putus tahun 2007 saya sekolah” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Pada 2007, Wulan mengambil sekolah *beauty therapy* Cidesco (Cidesco Beauty Aesthetics) yang berpusat di Zurich, Swiss. Ini adalah lembaga yang menentukan standar *beauty therapist* di 33 negara di seluruh dunia. Lalu

mengikuti berbagai seminar dan kongres kecantikan serta bergabung dengan asosiasi.

Alvieni Maria menyatakan bahwa Wulan Tilaar merupakan sosok pemimpin yang diplomatis, di mana ia dapat mendengarkan setiap informasi yang disampaikan oleh orang lain terhadap dirinya.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Giving and Receiving Feedback* menyatakan bahwa sebagai seorang pemimpin harus dapat memberikan *feedback* terhadap bawahan maupun sebaliknya, dan dalam penyampaian *feedback* tersebut harus dengan jelas, hormat, dan berdasarkan fakta agar dapat diterima oleh individu dengan emosional yang tepat.

Wulan Tilaar meyakini bahwa setiap masukan yang diberikan oleh setiap individu di dalam hidupnya, dapat ia jadikan sebuah pembelajaran dalam menjadi individu yang lebih baik di depannya sehingga ia merupakan sosok pemimpin yang akan selalu mendengarkan informasi apapun yang disampaikan oleh orang lain. Sesuai dengan yang dinyatakan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan *feedback* terhadap bawahan maupun sebaliknya.

Membangun Hubungan dan Menjalinkan Jaringan Kerja

Kemampuan seorang pemimpin juga dinilai dari cara ia membangun hubungan dengan setiap individu dalam lingkungannya. Begitu pula dengan Wulan Tilaar, bahwa membangun hubungan dengan setiap individu yang dijumpa merupakan hal yang sangat penting.

Wulan Tilaar menyatakan bahwa membangun suatu hubungan, baik dengan karyawan, kolega, dan setiap orang yang ditemui adalah suatu hal yang penting. Dengan hubungan yang telah dibangun, ia yakin bahwa suatu saat dapat menjadi seorang konektor yang dapat membantu orang – orang tersebut. Hubungan yang dibangun oleh Wulan Tilaar dengan para

karyawannya sangat baik, hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Alviene Maria yang menyampaikan bahwa:

“...Cair sih. Sama bawahannya cair sih. Cair tapi tegas, kalau emang tugasnya *kelarin* ya *kelarin*. Cair bukan menimbulkan peran seenaknya juga sih sebenarnya sama dia...” (A. Maria, Komunikasi Pribadi, 18 Desember 2019)

Alviene Maria menegaskan bahwa Wulan Tilaar adalah sosok pemimpin yang sangat pintar dalam membangun hubungan, terutama terhadap para karyawannya dimana ia dapat menciptakan suasana yang nyaman namun tetap tegas dalam hal keputusan perusahaan.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Building and Maintain a Network* menyatakan bahwa membangun sebuah hubungan personal yang erat dengan rekan kerja maupun individu di luar organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi para pemimpin.

Melalui pernyataan di atas menunjukkan bahwa membangun suatu hubungan, baik dengan karyawan, kolega, dan setiap orang yang ditemui adalah suatu hal yang penting bagi Wulan Tilaar. Sesuai dengan yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa membangun sebuah hubungan personal yang erat dengan rekan kerja maupun individu di luar organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi para pemimpin.

Memanfaatkan Talenta dalam Memimpin Perusahaan

Wulan Tilaar menyatakan bahwa untuk dapat menjaga kinerja setiap karyawan, sebagai pemimpin harus dapat memanusiakan manusia yakni dengan memberikan dukungan dan kebebasan berpikir terhadap karyawannya, agar karyawan dapat menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menemukan solusi yang efektif dan efisien.

“.... prinsipnya gitu juga sih, saya memanusiakan manusia sih, karena kita kerja sama manusia bukan sama robot.....” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Selain itu ia memberikan semangat kepada karyawannya dan melaksanakan *review performance* dalam memelihara kinerja karyawan. Ia memiliki banyak ide kreatif dan segar sehingga dalam mengerjakan *project*, Wulan dapat menjadi api yang membakar semua semangat karyawannya untuk bersama-sama juga mengembangkan ide dan gagasan mereka sehingga menghasilkan sesuatu yang luar biasa.

Sesuai dengan teori yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa seorang pemimpin harus dapat memahami setiap anggota dalam tim dan berusaha memberikan toleransi terhadap keterbatasan yang dimiliki oleh setiap individu, serta proses *talent management* yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kepemimpinan dan Pendelegasian Tugas di Perusahaan Martha Tilaar Group

Seorang pemimpin harus dapat membangun kerjasama dalam tim yang dimana setiap pemimpin memiliki cara berbeda – beda. Begitu pula dengan Wulan Tilaar, sebagai pemimpin ia memberikan waktu dan ruang terhadap karyawannya agar dapat berbicara dan menyampaikan ide – ide yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan petunjuk dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“...Kalau untuk itu saya selalu *kepengen* memberikan mereka *allowing themselves to speak up*, jadi memberikan mereka waktu dan ruang untuk berbicara atau melontarkan ide-ide mereka, jadi mereka kreatif, saya *gak pengen* juga asal ibu senang, jadi saya sanggupkan ayo kita *brief* bareng ide-ide apa yang kalian pikirkan, saya *diem* dulu, saya *gak mau* saya begini yang penting ibu senang, itu *udah* budaya biasa banget ya di Indonesia...” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Palupi menegaskan bahwa Wulan Tilaar memberikan keleluasan dalam berpikir dan kebebasan bagi karyawannya dalam menyampaikan ide bagi perusahaan. Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Team Leadership and Delegation*

menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam tim, dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu kunci untuk memaksimalkan hasil kerja seorang pemimpin.

Wulan Tilaar meyakini bahwa dengan membuat suatu tim dalam perusahaan dan memberikan kesempatan terhadap setiap anggota tim tersebut untuk menyampaikan pendapat dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal.

Sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Vanderbroeck (2014) bahwa seorang pemimpin harus dapat mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam tim, dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu kunci untuk memaksimalkan hasil kerja seorang pemimpin.

Pemimpin yang Menghargai Proses Kerja

Wulan Tilaar menegaskan bahwa ia merupakan sosok pemimpin yang menghargai proses, termasuk dalam mengetahui apa kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki olehnya agar dapat menentukan kualitas diri.

“...mungkin saya itu orangnya lebih mengenali diri sendiri, negatif dan positifnya. Ternyata kualitas ini tidak banyak juga dimiliki oleh pemimpin. Jadi seolah-olah pemimpin itu *udah ngerasa dirinya pintar*, hebat ini ini *yaudah dia the best*, dan begitu kamu merasakan kamu *the best* itu *udah warning sign*, karena *kan* kita jadi *the best kan* selalu ada awan di atas awan lain *gitu....*” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014), sebab dalam *Leveraging Difference* menyatakan bahwa dalam meningkatkan perbedaannya sebagai seorang perempuan, setiap pemimpin perempuan dapat menjadikan para pemimpin yang melegenda sebagai panutan yang dimana melalui strategi tersebut dapat membuat keunikan dan otentisitas sebagai perempuan diterima oleh masyarakat dan membantu mengubah persepsi bahwa perempuan tidak dapat memimpin secara efektif,

serta membuktikan bahwa sifat kepemimpinan perempuan tidak meniru laki-laki.

Dalam menjadikan dirinya berbeda dengan pemimpin lainnya, Wulan Tilaar menunjukkan bahwa ia merupakan seorang pemimpin yang sangat menghargai proses dalam segala kegiatannya dan juga berani mengenal sisi positif maupun negatif di dalam dirinya untuk menentukan kualitas diri yang dimiliki.

Sesuai dengan yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat menyusun strategi untuk membuat keunikan dan *authenticity* sebagai perempuan diterima oleh masyarakat.

Dampak Kepemimpinan Wulan Tilaar terhadap Perusahaan

Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan akan membuahkan dampak yang baik juga terhadap individu-individu yang menjadi anggota perusahaan maupun di luar perusahaan. Wulan Tilaar memulai perubahan dari dalam dirinya terlebih dahulu dengan introspeksi diri, sehingga Wulan dapat memahami nilai positif apa yang dapat dibagikan terhadap setiap individu di sekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“Menciptakan perubahan positif dalam kehidupan ya kita harus *merubah* diri kita sendiri dulu ya, kita harus *stuck with our selves, you want to change the world you have to change yourself.*” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Palupi Candrarini menyatakan bahwa sebagai karyawan dalam perusahaan Martha Tilaar Group, ia merasakan energi positif yang dibagikan oleh Wulan Tilaar membuat setiap karyawan bekerja dengan semangat dan sukacita yang dalam membuat perusahaan dapat terus maju.

Tidak hanya membagikan dampak positif di dalam lingkungan perusahaan, Wulan Tilaar juga menjalani sebuah kampanye *online* yang bertujuan untuk mengingatkan bahwa siapapun di dunia ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi orang lain. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“...Ya salah satunya karena menginspirasi tadi *everybody, everywoman is beautiful*, jadi *campaignnya* sih dari tahun lalu ya *cuman* sekarang aku kenapa saya bilang sangat *ambitious ya inspiring woman of the week gitu so everybody can be inspiration if you know how and you love your self*, dan positif dan negatifnya.” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)



Wulan Tilaar menyatakan bahwa kampanye onlinenya bernama *#InspiringWomanOfTheWeek – IWOW* bertujuan untuk mengingatkan setiap perempuan bahwa siapapun dirinya, apapun latar belakangnya, ia dapat menjadi sosok inspirasi bagi setiap orang, serta *create awareness* bahwa setiap orang dapat bahagia dengan dirinya sendiri. Wulan juga menambahkan bahwa untuk

menjadi inspirator, tidak harus menjadi seorang *superstar* ataupun anak presiden, hal penting yang harus diutamakan adalah *Love Yourself*.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women “Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development”*, (Vanderbroeck, 2014) mengenai *Leadership Impact* yang menyatakan bahwa “*History has confirmed that, on balance, women find delegation more challenging than men do. So, it makes sense to give extra attention to this competency in developing women leaders. The same goes for helping women turn strong relationships at work into an asset rather than a liability as they manage subordinates’ performance.*” (Vanderbroeck, 2014, p.110).

Melalui gaya kepemimpinannya Wulan Tilaar telah memberikan dampak yang positif terhadap lingkungan sekitarnya, dengan menyalurkan semangat dan sukacita yang dimilikinya. Begitu pula terhadap para perempuan yang pernah dijumpainya, Wulan mengadakan sebuah kampanye online yang menunjukkan bahwa ia merupakan sosok pemimpin yang sangat menghargai seorang perempuan. Seperti yang ditegaskan oleh Vanderbroeck (2014, p.110), pemimpin perempuan lebih dapat mencari delegasi yang lebih menantang dibandingkan pemimpin pria sehingga pemimpin perempuan harus lebih dikuatkan kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Figur Pemimpin Perempuan yang Harus Dapat Mengayomi Orang Lain

Setiap figur pemimpin akan selalu dijadikan sebagai panutan atau inspirasi bagi setiap orang. Pelajaran yang dapat dipetik dari Wulan Tilaar selama menjadi seorang pemimpin dalam Martha Tilaar Group, yakni sebagai pemimpin harus dapat mengayomi dirinya sendiri dan juga bisa mengayomi banyak orang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Wulan Tilaar yang menyatakan bahwa:

“Pemimpin adalah *role model* yang bisa mengayomi dirinya sendiri dan juga bisa mengayomi banyak orang. Jadi dimana dia bisa menginspirasi, bisa memfasilitasi apa yang menjadi tadi *happiness* kepada karyawannya....” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

“... lebih mengenali diri sendiri, *negative*, dan positifnya. Ternyata kualitas ini tidak banyak juga dimiliki oleh pemimpin...” (W. Tilaar, Komunikasi Pribadi, 23 Desember 2019)

Palupi Candrarini menyatakan bahwa Wulan Tilaar sebagai sosok pemimpin perempuan yang dengan ketangguhannya, fleksibilitas, dan rasa kepedulian yang dalam dalam perusahaan Martha Tilaar Group dapat merangkul dan memposisikan antara karyawan perempuan dan laki-laki secara *balance*.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pelajaran yang dapat diambil dari kisah dan perjalanan Wulan Tilaar, yakni seorang pemimpin harus dapat mengayomi banyak orang, baik dalam menginspirasi maupun memfasilitasi setiap individu di lingkungan sekitarnya.

Hal tersebut berkaitan dengan teori *Leadership Strategies for Women "Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development"*, (Vanderbroeck, 2014) mengenai *What Women Can Learn from This Leader?* yang menyatakan bahwa sebagai pemimpin perempuan harus mengubah suatu perbedaan menjadi sebuah peluang dengan memanfaatkan pola dasar kewanitaannya untuk membangun kredibilitasnya sebagai pemimpin, melalui sifat-sifat tertentu, diantaranya: perawatan, keadilan, pertahanan daripada agresi, dan ekonomi.

Pelajaran yang dapat diambil dari sosok Wulan Tilaar adalah dalam menjadi seorang pemimpin harus dapat mengayomi banyak orang, dimana seseorang tersebut harus bisa menjadi inspirasi setiap individu di sekitarnya dan menjadi pemimpin yang adil dengan merangkul serta menyeimbangkan kedudukan karyawannya, baik terhadap perempuan maupun laki-laki. Sesuai dengan teori dari Vanderbroeck (2014) menegaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat perawatan, keadilan, pertahanan, dibandingkan agresi, dan ekonomi.

Top Five Do's and Don'ts

Sebagai seorang pemimpin, Wulan Tilaar membagikan 5 hal yang boleh dan tidak boleh dilakukannya.

Do's

- Bersyukur akan segala hal positif dan negatif, apapun itu dapat menjadi sebuah pembelajaran.
- Doa spritual, karena hubungan manusia kepada Tuhan juga sangat penting.

- Cinta, karena tidak ada manusia yang bisa hidup tanpa cinta. Kasihilah semua orang yang ada di sekitar kita.
- Tertawa, carilah orang yang dapat menghibur agar tidak terlalu penat dalam menghadapi hidup.
- Bertanggung jawab pada setiap peran yang dimiliki, *set your priority* dan *support system*.

Don'ts

- Jangan punya intensi yang serakah dan merugikan orang dalam menjalankan bisnis
- Jangan lakukan apa yang tidak ingin kamu lakukan
- Menganggap seorang pemimpin adalah yang paling benar dan terhebat
- Jangan mudah menyerah, semua keberhasilan ada prosesnya
- Apatis terhadap perubahan

Referensi

- Akbar. (2017, April 21). Survei: Perempuan Indonesia Masih Sedikit Jadi Pemimpin. Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <https://www.viva.co.id/arsip/907909-survei-perempuan-indonesia-masih-sedikit-jadi-pemimpin>
- Creswell, J. (2013). *RESEARCH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Yogyakarta. Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Halim, Y. (2013). Analisa Sukses Kepemimpinan Pada Perusahaan Keluarga PT. Fajar Artasari di Sidoarjo. *Agora*, 1(3), 1648-1662.
- Hasibuan. (2018, September 09). Perkenalkan Wulan Tilaar, Sang Penerus Bisnis Martha Tilaar. Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <https://www.cnbcindonesia.com/profil/20180909105313-41-32358/perkenalkan-wulan-tilaar-sang-penerus-bisnis-martha-tilaar>
- Lutfiyah, L. (2013). Pemberdayaan Wanita Berbasis Potensi Unggulan Lokal. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 8(2), 213-224.
- New Challenge for Family Businesses. (2018, Mei 09). Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <https://president.ac.id/p/148-news/detail/258-new-challenge-for-family-businesses>
- PEMIMPIN TERDEPAN FRANCHISE SALON DAN SPA DI INDONESIA. (2018, Januari 10). Diperoleh 16 Januari 2020, dari: https://www.marthatilaarspa.com/about/awards_detail/12

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta. Indonesia: Penerbit Erlangga.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta. Indonesia: Grasindo.
- Rosintan, M. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2), 917-927.
- Situmorang, N. Z. (2011). Gaya kepemimpinan perempuan. *Proceeding PESAT*, 4.
- Sudarmanti, R., & Longman, C. (2015). Women's empowerment: Examining leadership communication of women entrepreneurs in Indonesia and the USA. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 31(1).
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. Indonesia: Penerbit Alfabeta.
- TENTANG KAMI: SEJARAH. (n.d.). Diperoleh 16 Januari 2020, dari: <http://www.marthatilaargroup.com/id/sejarah>
- Vanderbroeck, P. (2014). *Leadership Strategies for Women "Lessons from Four Queens on Leadership and Career Development"*. Geneva. Switzerland: Springer.
- Wibowo, I. (2011). *Semiotika Komunikasi (Aplikasi praktis bagi Penelitian dan Skripsi Komunikasi)*. Jakarta. Indonesia: Mitra Wacana Media.
- Wulan Tilaar [@wulan_tilaar]. (2018. Maret 08). Merayakan International Women's Day, saya jadikan momen untuk mengangkat sosok perempuan inspiratif di sekitar saya sebagai #IWOW (Inspiring Woman of the Week) setiap minggunya. [Instagram Photos]. Diperoleh dari <https://www.instagram.com/p/BgCpuDrFI0Q/?igshid=hmk9ulzfdwdx>