

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 1.1 Pedoman Wawancara Informan: Pengelola Komunitas @wewaw.id

“Partisipasi Publik pada Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id”

Kriteria informan pengelola komunitas yang sesuai dengan penelitian ini antara lain:

1. Wakil Divisi Akademik dari komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)
2. Mentor dari program mentorship (minimal 1 kali terlibat dalam program mentorship) di komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)

Identitas Informan

Nama : Bella Citra Hadini
Usia : 30 Tahun
Pendidikan : S1 Desain Komunikasi Visual
Pekerjaan : Desain Mentor (8 Tahun)
Hari/Tanggal : 07 Mei 2025
Jam : 20.30 – 21.25 WIB

Pedoman Wawancara

1. Memperkenalkan diri
2. Menjelaskan maksud dan tujuan melakukan wawancara kepada informan
3. Menanyakan identitas informan secara lengkap
4. Meminta informan untuk mengisi lembar persetujuan menjadi informan (*informed consent*)
5. Melakukan perekaman (*record*) percakapan selama proses wawancara berlangsung
6. Melakukan pencatatan terkait poin-poin penting yang diperlukan dalam penelitian
7. Memberikan informan kesempatan untuk dapat memberikan informasi sebanyak-banyaknya, setelah informan selesai menjawab peneliti baru akan memberikan pertanyaan selanjutnya
8. Melakukan penutupan dengan mengucapkan terima kasih dan melakukan sesi foto bersama dengan informan sebagai bukti wawancara

- **Perkenalan Informan**

Perkenalan diri dari informan penelitian

1. Siapakah nama Anda?
2. Berapa usia Anda?
3. Apakah jabatan Anda di komunitas @wewaw.id?
4. Sudah berapa lama Anda menjabat di komunitas @wewaw.id?

- **Butir pertanyaan untuk pengelola komunitas (mentor kegiatan mentorship)**

1. Bagaimana Anda memahami konsep komunitas virtual dalam konteks komunitas ini?
2. Bagaimana komunitas ini dapat terbentuk sebagai komunitas yang fokus terhadap isu pekerja perempuan?
3. Bagaimana pandangan Anda terhadap kehadiran komunitas virtual @wewaw.id?
4. Bagaimana latar belakang terbentuknya kegiatan advokasi di komunitas ini?
5. Bagaimana bentuk advokasi yang dilakukan oleh komunitas ini dalam memberdayakan pekerja perempuan?
6. Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas ini?
7. Bagaimana peran dari pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas ini?
8. Apakah komunitas melakukan kolaborasi dalam menjalankan kegiatan advokasi di komunitas ini?
9. Bagaimana bentuk kolaborasi dalam menjalankan kegiatan advokasi di komunitas ini?
10. Bagaimana tantangan atau hambatan yang Anda rasakan sebagai seorang pekerja perempuan?
11. Bagaimana bentuk ketidaksetaraan gender yang pernah Anda alami sebagai pekerja perempuan?
12. Bagaimana komunitas mengetahui isu-isu pekerja perempuan saat ini?
13. Bagaimana komunitas mengangkat isu-isu pekerja perempuan saat ini?
14. Bagaimana sistem dari program pemberdayaan pekerja perempuan di komunitas ini?
15. Bagaimana komunitas menyajikan konten di media sosial? Apakah hanya berfokus pada advokasi isu pekerja perempuan saja?
16. Bagaimana bentuk pesan advokasi yang disajikan di media sosial komunitas?

17. Bagaimana Anda melihat peran mentor dalam pemberdayaan pekerja perempuan di komunitas ini?
18. Bagaimana metode mentorship yang digunakan dalam sesi mentoring bersama mentee?
19. Bagaimana program advokasi diarahkan untuk dapat menghasilkan dampak jangka panjang di komunitas ini?
20. Bagaimana gambaran tantangan atau hambatan yang dialami oleh mentee sebagai pekerja perempuan?
21. Bagaimana mentor mendorong mentee dalam mengembangkan soft skill dan hard skill di dunia kerja?
22. Bagaimana komunitas melakukan evaluasi terhadap kegiatan advokasi yang sudah dijalankan?
23. Bagaimana tanggapan Anda terhadap tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas?
24. Bagaimana Anda melihat kegiatan mentorship sebagai bagian dari bentuk advokasi di komunitas ini?

Lampiran 1.2 Pedoman Wawancara Informan: Pengelola Komunitas @wewaw.id

“Partisipasi Publik pada Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id”

Kriteria informan pengelola komunitas yang sesuai dengan penelitian ini antara lain:

1. Wakil Divisi Akademik dari komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)
2. Mentor dari program mentorship (minimal 1 kali terlibat dalam program mentorship) di komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)

Identitas Informan

Nama : Sekar Ayu Amanda
Usia : 23 Tahun
Pendidikan : D4 Teknik Kimia Produksi Bersih
Pekerjaan : Field Engineer (2 Tahun)
Hari/Tanggal : 18 Mei 2025
Jam : 13.02 – 14.00 WIB

Pedoman Wawancara

1. Memperkenalkan diri
2. Menjelaskan maksud dan tujuan melakukan wawancara kepada informan
3. Menanyakan identitas informan secara lengkap
4. Meminta informan untuk mengisi lembar persetujuan menjadi informan (*informed consent*)
5. Melakukan perekaman (*record*) percakapan selama proses wawancara berlangsung
6. Melakukan pencatatan terkait poin-poin penting yang diperlukan dalam penelitian
7. Memberikan informan kesempatan untuk dapat memberikan informasi sebanyak-banyaknya, setelah informan selesai menjawab peneliti baru akan memberikan pertanyaan selanjutnya
8. Melakukan penutupan dengan mengucapkan terima kasih dan melakukan sesi foto bersama dengan informan sebagai bukti wawancara

- **Perkenalan Informan**

Perkenalan diri dari informan penelitian

1. Siapakah nama Anda?
2. Berapa usia Anda?
3. Apakah jabatan Anda di komunitas @wewaw.id?
4. Sudah berapa lama Anda menjabat di komunitas @wewaw.id?

- **Butir pertanyaan untuk pengelola komunitas (Wakil Divisi Akademik)**

1. Bagaimana Anda memahami konsep komunitas virtual dalam konteks komunitas ini?
2. Bagaimana komunitas ini dapat terbentuk sebagai komunitas yang fokus terhadap isu pekerja perempuan?
3. Bagaimana pandangan Anda terhadap kehadiran komunitas virtual @wewaw.id?
4. Bagaimana latar belakang terbentuknya kegiatan advokasi di komunitas ini?
5. Bagaimana bentuk advokasi yang dilakukan oleh komunitas ini dalam memberdayakan pekerja perempuan?
6. Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas ini?
7. Bagaimana peran dari pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas ini?
8. Apakah komunitas melakukan kolaborasi dalam menjalankan kegiatan advokasi di komunitas ini?
9. Bagaimana bentuk kolaborasi dalam menjalankan kegiatan advokasi di komunitas ini?
10. Bagaimana tantangan atau hambatan yang Anda rasakan sebagai seorang pekerja perempuan?
11. Bagaimana komunitas mengetahui isu-isu pekerja perempuan saat ini?
12. Bagaimana komunitas mengangkat isu-isu pekerja perempuan saat ini?
13. Bagaimana sistem dari program pemberdayaan pekerja perempuan di komunitas ini?
14. Bagaimana program pemberdayaan pekerja perempuan di media sosial komunitas ini?
15. Bagaimana komunitas menyajikan konten di media sosial? Apakah hanya berfokus pada advokasi isu pekerja perempuan saja?
16. Bagaimana bentuk pesan advokasi yang disajikan di media sosial komunitas?

17. Bagaimana tantangan divisi akademik dalam merancang modul yang benar-benar memberdayakan pekerja perempuan bukan hanya memberikan sekedar informasi?
18. Bagaimana divisi akademik menyesuaikan program dengan kebutuhan akademik dan kebutuhan praktis para pekerja perempuan?
19. Bagaimana Anda menilai keberhasilan advokasi dalam konteks akademik di komunitas wewaw ini?
20. Bagaimana efektivitas pembelajaran komunitas dalam menghasilkan aksi nyata di masyarakat?
21. Bagaimana komunitas melakukan evaluasi terhadap kegiatan advokasi yang sudah dijalankan?
22. Bagaimana tanggapan Anda terhadap tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas?

Lampiran 1.3 Pedoman Wawancara Informan : Non Pengelola Komunitas @wewaw.id

“Partisipasi Publik pada Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id”

Kriteria informan non pengelola komunitas yang sesuai dengan penelitian ini antara lain:

1. Anggota yang pernah mengikuti program (minimal 1 kali) dari komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)
2. Pengguna aktif media sosial yang mengikuti (*follow*) komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)

Identitas Informan

Nama : Novia Fitri Ramanda
Usia : 22 Tahun
Pendidikan : SMK Kesehatan
Pekerjaan : Staff Pendaftaran Rumah Sakit (4 Tahun)
Hari/Tanggal : 13 Mei 2025
Jam : 20.55 – 21.58 WIB

Pedoman Wawancara

1. Memperkenalkan diri
2. Menjelaskan maksud dan tujuan melakukan wawancara kepada informan
3. Menanyakan identitas informan secara lengkap
4. Meminta informan untuk mengisi lembar persetujuan menjadi informan (*informed consent*)
5. Melakukan perekaman (*record*) percakapan selama proses wawancara berlangsung
6. Melakukan pencatatan terkait poin-poin penting yang diperlukan dalam penelitian
7. Memberikan informan kesempatan untuk dapat memberikan informasi sebanyak-banyaknya, setelah informan selesai menjawab peneliti baru akan memberikan pertanyaan selanjutnya
8. Melakukan penutupan dengan mengucapkan terima kasih dan melakukan sesi foto bersama dengan informan sebagai bukti wawancara

- **Perkenalan Informan**

Perkenalan diri dari informan penelitian

1. Siapakah nama Anda?
2. Berapa usia Anda?
3. Sudah berapa lama tergabung atau mengikuti (*follow*) komunitas virtual @wewaw.id?

- **Butir pertanyaan untuk non pengelola komunitas (Pengikut Media Sosial Komunitas)**

1. Bagaimana Anda memahami konsep komunitas virtual dalam konteks komunitas ini?
2. Bagaimana komunitas ini dapat terbentuk sebagai komunitas yang fokus terhadap isu pekerja perempuan?
3. Bagaimana Anda mengetahui komunitas virtual women empower women at work?
4. Bagaimana pandangan Anda terhadap kehadiran komunitas virtual @wewaw.id?
5. Bagaimana bentuk advokasi yang dilakukan oleh komunitas ini dalam memberdayakan pekerja perempuan?
6. Bagaimana tanggapan Anda terhadap tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas?
7. Bagaimana Anda menilai visual, narasi, dan penggunaan hashtag dalam kampanye advokasi komunitas?
8. Bagaimana Anda melihat konsistensi komunitas ini dalam menyuarakan isu pekerja perempuan?
9. Bagaimana dampak yang Anda rasakan sebagai pengikut media sosial komunitas terhadap kegiatan advokasi?
10. Bagaimana tantangan atau hambatan yang Anda rasakan sebagai seorang pekerja perempuan?
11. Bagaimana Anda menilai relevansi konten advokasi yang dibagikan dengan kondisi pekerja perempuan saat ini?
12. Bagaimana program pemberdayaan pekerja perempuan di komunitas ini?
13. Bagaimana program pemberdayaan pekerja perempuan di media sosial komunitas ini?
14. Bagaimana pengalaman Anda sebagai audiens non-anggota, apakah merasa terlibat atau justru pasif?

15. Bagaimana menurut Anda media sosial dapat digunakan sebagai alat pendukung kesadaran publik yang efektif?
16. Bagaimana peran akun ini dalam meningkatkan pemahaman Anda terhadap hak-hak pekerja perempuan?
17. Bagaimana saran Anda agar @wewaw.id bisa lebih efektif menjangkau pekerja perempuan melalui media sosial?

Lampiran 1.4 Pedoman Wawancara Informan : Non Pengelola Komunitas @wewaw.id

“Partisipasi Publik pada Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id”

Kriteria informan non pengelola komunitas yang sesuai dengan penelitian ini antara lain:

1. Anggota yang pernah mengikuti program (minimal 1 kali) dari komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)
2. Pengguna aktif media sosial yang mengikuti (*follow*) komunitas virtual Women Empower Women At Work (@Wewaw.id)

Identitas Informan

Nama : Karisma Adelina Nasution

Usia : 23 Tahun

Pendidikan : D4 Desain Komunikasi Visual

Pekerjaan : Health Planner PT. Coway International Indonesia, Media Campaign Sisesa Clothing, Chief Marketing Officer STARA, KejarMimpi Youth Warrior CIMG Niaga (2 Tahun)

Hari/Tanggal : 23 Mei 2025

Jam : 09.00 – 09.55 WIB

Pedoman Wawancara

1. Memperkenalkan diri
2. Menjelaskan maksud dan tujuan melakukan wawancara kepada informan
3. Menanyakan identitas informan secara lengkap
4. Meminta informan untuk mengisi lembar persetujuan menjadi informan (*informed consent*)
5. Melakukan perekaman (*record*) percakapan selama proses wawancara berlangsung
6. Melakukan pencatatan terkait poin-poin penting yang diperlukan dalam penelitian
7. Memberikan informan kesempatan untuk dapat memberikan informasi sebanyak-banyaknya, setelah informan selesai menjawab peneliti baru akan memberikan pertanyaan selanjutnya
8. Melakukan penutupan dengan mengucapkan terima kasih dan melakukan sesi foto bersama dengan informan sebagai bukti wawancara

- **Perkenalan Informan**

Perkenalan diri dari informan penelitian

1. Siapakah nama Anda?
2. Berapa usia Anda?
3. Sudah berapa lama tergabung atau mengikuti (*follow*) komunitas virtual @wewaw.id?

- **Butir pertanyaan untuk non pengelola komunitas (Anggota Komunitas)**

1. Bagaimana Anda memahami konsep komunitas virtual dalam konteks komunitas ini?
2. Bagaimana komunitas ini dapat terbentuk sebagai komunitas yang fokus terhadap isu pekerja perempuan?
3. Bagaimana pandangan Anda terhadap kehadiran komunitas virtual @wewaw.id?
4. Bagaimana Anda mengetahui komunitas virtual women empower women at work?
5. Bagaimana komunitas mengangkat isu-isu pekerja perempuan saat ini?
6. Bagaimana bentuk advokasi yang dilakukan oleh komunitas ini dalam memberdayakan pekerja perempuan?
7. Bagaimana bentuk kolaborasi dalam menjalankan kegiatan advokasi di komunitas ini?
8. Bagaimana dampak yang Anda rasakan sebagai pengikut media sosial komunitas terhadap kegiatan advokasi?
9. Bagaimana tanggapan Anda terhadap tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas?
10. Bagaimana tantangan atau hambatan yang Anda rasakan sebagai seorang pekerja perempuan?
11. Bagaimana Anda menilai relevansi konten advokasi yang dibagikan dengan kondisi pekerja perempuan saat ini?
12. Bagaimana program pemberdayaan pekerja perempuan di komunitas ini?
13. Bagaimana program pemberdayaan pekerja perempuan di media sosial komunitas ini?
14. Bagaimana konten advokasi komunitas dapat merepresentasikan isu pekerja perempuan?
15. Bagaimana menurut Anda media sosial dapat digunakan sebagai alat pendukung kesadaran publik yang efektif?

16. Bagaimana komunitas membantu Anda dalam meningkatkan kapasitas atau keterampilan sebagai pekerja perempuan?
17. Bagaimana komunitas mendorong Anda untuk lebih percaya diri dan mandiri dalam menentukan arah karier?
18. Bagaimana komunitas ini mendorong perempuan untuk berdaya secara ekonomi? berikan contohnya
19. Bagaimana komunitas ini membantu memperluas jejaring sosial atau profesional Anda?
20. Bagaimana saran Anda agar @wewaw.id bisa lebih efektif menjangkau pekerja perempuan melalui media sosial?
21. Bagaimana Anda menilai keberhasilan komunitas ini dalam mendorong perubahan sosial atau kesadaran publik?

Lampiran 2 Transkrip Wawancara Informan
Lampiran 2.1 Transkrip Wawancara Informan 1

Transkrip Wawancara Informan 1

Informan : Bella Citra Hadini
Kategori : Pengelola Komunitas (Mentor)
Jadwal Wawancara : 07 Mei 2025, Pukul 20.30 – 21.25 WIB

K : Kartika

B : Bella Citra Hadini

K: Selamat malam kak Bella

B: Halo Kartika, selamat malam

K: Aku izin memperkenalkan diri kembali ya kak, nama aku Kartika.. mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Pembangunan Jaya yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi yang berjudul advokasi pemberdayaan pekerja perempuan oleh komunitas virtual wewaw.

K: Sebelum memulai sesi wawancara pada malam ini, apakah boleh kak Bella memperkenalkan diri terlebih dahulu mulai dari nama, usia, pendidikan terakhir, serta pekerjaan saat ini.

B: Boleh banget dong, eumm.. perkenalkan nama aku Bella Citra Hadini, usia aku 30 tahun, pendidikan terakhirnya itu S1 Desain Komunikasi Visual di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, dan sekarang bekerja sebagai desain mentor di beberapa platform digital gitu termasuk salah satunya di wewaw.

K: Keren banget kak ambil DKV hehehe

B: Hehehe.. iyaa alhamdulillah aku tertariknya ambil DKV

K: Oke Kak, kita mulai dari pertanyaan pertama. Menurut Kakak, apa sih yang dimaksud dengan komunitas virtual? Boleh dijelaskan juga dalam konteks komunitas Wewaw.

B: Menurut aku, komunitas virtual itu semacam ruang berkumpul online yang nyatuin orang-orang dengan tujuan atau minat yang sama. Kayak di Wewaw, kita semua punya concern yang sama soal isu pekerja perempuan. Meskipun nggak saling kenal secara langsung, tapi kita punya semangat yang sama, jadi saling support dan tumbuh bareng. Apalagi aku sendiri seorang pekerja sekaligus ibu rumah tangga, jadi aku ngerasa punya teman yang senasib, jadi lebih merasa didengar, dapet insight, dan nggak sendirian dalam ngejalanin semuanya.

K: Berarti komunitas virtual itu menurut kakak jadi tempat support sistem ya bagi orang-orang yang punya tujuan sama?

B: Iya, bener banget.

K: Lalu, hal apa yang menurut kakak menjadi dasar terbentuknya komunitas Wewaw dan kenapa komunitas ini melakukan advokasi terhadap isu pekerja perempuan?

B: Awalnya tuh dari obrolan sehari-hari antara founder dan beberapa rekan kerjanya. Mereka sadar ternyata banyak perempuan yang ngerasain tekanan dan hambatan yang sama di tempat kerja. Lama-kelamaan obrolan itu makin intens dan akhirnya terbentuklah grup kecil. Dari situ, founder mutusin buat bikin komunitas yang fokus menyuarakan isu pekerja perempuan. Ide ini juga didukung oleh teman-teman terdekatnya, dan akhirnya lahir lah wewaw, *women empower women at work*.

K: Bagaimana pandangan kakak terhadap kehadiran komunitas virtual wewaw.id?

B: Hmm.. ya pasti penting banget dong, wewaw jadi titik balik penting buat banyak perempuan, termasuk aku, karena komunitas ini benar-benar jadi wadah saling dukung dan tumbuh bareng. Karena udah cukup lama di industri kreatif, aku ngerasa tantangan perempuan sering nggak terlihat tapi dampaknya besar. Lewat program mentorship, wewaw tuh ngebantu banget, terutama buat mahasiswa atau fresh graduate. Meskipun aku baru sekali jadi mentor, aku percaya pengalaman yang aku bagiin bisa jadi bekal berharga buat mereka yang baru mulai karir ataupun bisnis. Mentor di sini juga nggak cuma ngasih arahan, tapi juga belajar bareng sama setiap anggota atau menteenya.

K: Jadi bukan cuma mentee aja ya kak yang belajar disini, tapi kakak sebagai mentor juga belajar banyak dari mereka?

B: Iyaa bener banget, bahkan aku tuh banyak dapet insight baru setelah jadi mentor, karena kan aku terlibat langsung ya buat ngehadapin karakter mentee yang beda-beda. Terus cerita-cerita dari mereka juga banyak banget, jadi aku tau kalo ternyata banyak juga perempuan yang masih struggle sama kehidupan karirnya gitu.

K: Pertanyaan selanjutnya, hal apa yang mendasari komunitas wewaw dalam melakukan tindakan advokasi atau pembelaan atas isu-isu pekerja perempuan?

B: Hmm.. awalnya tuh dari obrolan sehari-hari founder sama beberapa rekan kerjanya, kayak ternyata banyak perempuan yang ngerasain tekanan dan hambatan yang sama gitu di tempat kerja. Terus lama kelamaan mereka mulai intens ngebahas hal-hal yang emang dialamin di tempat kerja, akhirnya buat grup deh. Nah dari situ, founder mutusin buat bikin komunitas kecil-kecilan yang emang fokusnya tuh mau menyuarakan isu pekerja perempuan. Ide ini juga didukung sama rekan kerja dan teman-teman dekatnya, terus tercetus deh nama wewaw atau *women empower women at work*.

K: Berarti awal mula adanya advokasi ini tuh karena pembahasan sehari-hari founder sama rekan kerjanya soal kesamaan hambatan yang dialami di tempat, terus mereka akhirnya bikin grup dan berakhir jadi komunitas gitu ya kak?

B: Iyaa.. mungkin singkatnya kaya gitu sih ya, soalnya step dari grup kecil terus jadi komunitas yang fokusnya buat angkat isu pekerja perempuan kan panjang ya pasti.

K: Kalau begitu, bentuk advokasi yang dilakukan oleh komunitas itu biasanya seperti apa Kak?

B: Bentuk utamanya adalah program pemberdayaan, khususnya mentorship. Di Wewaw, mentorship bukan cuma sharing session aja, tapi juga ada modul dan rencana belajar buat bantu perempuan ngelatih soft skill. Waktu aku jadi mentor kemarin, materinya tentang dunia digital. Nanti, dari sesi general mentorship, anggota juga diminta buat bikin konten berdasarkan materi yang dipelajari. Jadi nggak cuma dapet pengetahuan, tapi mereka juga bisa menyebarkannya ke perempuan lain. Selain itu, ada juga kegiatan offline seperti workshop. Pernah waktu itu temanya tentang bikin konten estetik, dibawain sama commercial & fashion videographer. Jadi mentee bisa belajar langsung soal video dan editing. Di sini, mereka bukan cuma dapet soft skill tapi juga hard skill. Selain mentorship, ada juga kegiatan santai seperti Sisters Date atau We The Waw yang lebih ke fun activity aja.

B: Hmm sebenarnya wewaw tuh punya tim khusus gitu ga sih kak buat handle program advokasi?

K: Tim khusus?

B: Iyaa sebenarnya wewaw tuh emang punya tim khusus yang ngerancang program advokasi. Nah tim ini tuh di lead sama founder dan co-founder langsung, karena kan mereka yang bertanggung jawab penuh sama wewaw, terus semua anggota divisi akademik juga ikut ambil peran sih, sama yang ga ketinggalan juga ya aku sebagai mentor turut dilibatin juga di tim ini. Karena emang yang berhadapan langsung atau istilahnya yang lebih deket sama mentee itu kan ya para mentor gitu.

K: Jadi kalo ngurusin soal program advokasi tuh ga semua divisi yang ada di wewaw dilibatin ya kak?

B: Iyaa, karena kan semakin banyak kepala juga semakin ribet yang buat ngambil keputusannya, jadi emang yang dipilih bener-bener yang punya peran buat kelola program advokasinya.

K: Nah kalo boleh tau kak, peran dari masing-masing anggota di tim khusus ini tuh apa aja kak?

B: Mmmm.. peran masing-masing tim khusus ya, kalo founder dan co founder ya udah pasti pengambil keputusan akhir, kalo divisi akademik sih lebih ke nentuin step by stepnya kali ya, isu-isu advokasi yang mau diangkat itu bakal diimplementasiin dalam bentuk apa gitu, terus kalo mentor ya udah pasti jadi jembatan informasi ajasih antara komunitas sama menteenya.

K: Pertanyaan selanjutnya, dalam melakukan advokasi, wewaw tuh melibatkan pihak lain lagi gak kak selain dari tim inti?

B: Mmm.. kalau dibilang alhamdulillah banget sih, wewaw sekarang udah lumayan sering kolaborasi sama media dan komunitas besar yang concern juga sama perempuan. Kita tuh sempat kerja bareng sama Magdalene, Female Daily, She Radio 99.6 FM, WMNlyfe, itu semua media yang support banget gerakan perempuan. Terus dari sisi komunitas juga, kita pernah kolaborasi sama Girls Beyond, Generation Girl, Komunitas Narasi, Doteens, dan masih ada beberapa lagi yang aku jujur lupa namanya satu-satu. Tapi yang pasti, mereka semua bantu banget, entah dari segi konten, promosi, bahkan ada yang support secara teknis dan sponsorship juga. Rasanya tuh kayak wewaw nggak jalan sendiri buat jalanin program advokasi. Kita kayak disambut dan dikuatin sama ekosistem yang sama-sama pengen perempuan lebih didenger dan dimajukan

K: Tapi kolaborasi itu masih berjalan sampe sekarang atau gimana kak?

B: Iyaa kolaborasinya masih berjalan sampe sekarang, kita juga masih suka bikin konten kolaborasi gitu kok yang ngangkat soal isu pekerja perempuan.

K: Okee kak, terus bentuk dari kolaborasi ini biasanya diimplementasikan dalam bentuk yang kaya gimana sih kak?

B: Wewaw emang udah beberapa kali kerja bareng sama media perempuan, dan bentuk kolaborasinya tuh nggak cuma soal publikasi aja. Kita sering banget tukeran insight dan data soal isu-isu yang lagi urgent di lapangan, terutama yang dirasain langsung sama pekerja perempuan. Nah, dari situ biasanya kita bareng-bareng nyusun angle atau narasi yang bisa diangkat jadi konten atau berita. Misalnya kayak pas ulang tahun wewaw, kita ngangkat tema mastering digital future karena emang kan sekarang ini semua orang gabisa lepas dari dunia digital. Nah media disini tuh ikut bantu publikasi, nyusun narasi acaranya supaya sesuai sama tema yang diangkat, bahkan support narasumber juga. Karena kan acaranya sendiri tuh ada talkshow, workshop, sesi networking yang semuanya tuh ngasih ruang buat perempuan saling belajar dan ngedukung satu sama lain. Jadi kalo bisa dibilang, bentuk kolaborasinya itu beragam sih tergantung sama apa yang lagi mau dijalankan. Tapi mostly ya kolaborasinya di publikasi konten edukatif ataupun kampanye.

K: Kalau sebagai pekerja perempuan sendiri, Kakak pernah nggak mengalami hambatan atau tantangan di dunia kerja?

B: Iya, tantangan paling besar menurutku adalah gimana caranya menyeimbangkan dua peran sebagai pekerja dan ibu. Waktu dan energi aku kebagi banget sejak jadi ibu. Anakku masih kecil, jadi prioritas aku ke dia dulu. Kadang pas udah niat kerja, anak rewel, akhirnya kerjaan ketunda. Harus ngerjain malam-malam padahal udah capek. Aku sering ngerasa frustrasi karena nggak bisa maksimal di kerjaan, tapi juga nggak bisa lepas dari tanggung jawab sebagai ibu.

K: Bentuk ketidaksetaraan gender dalam konteks dunia kerja seperti apa sih yang pernah kakak alamin, kira-kira ada gak pengalaman terkait hal itu?

B: Sebenarnya kalau ketidaksetaraan itu, kalau di dunia kerja, terutama kalau lagi bikin bisnis sendiri ya kalau misal ketika tau mungkin venture capital, atau mungkin ketika kita di pendanaan sebenarnya masih banyak banget yang didominasi oleh laki-laki gitu, kita apalagi kalau misal sebagai founder juga ya, sebagai founder perempuan karena aku juga punya ini sih aktif yang lainnya itu agak susah sih emang untuk menembus itu jadi kayak kita memang harus benar-benar membuktikan bahwa kita mampu gitu itu sih mungkin sebenarnya kalau tantangannya ya secara gender.

K: Oke, berarti lebih ke bisnis ya, Kak?

B: Iyaa betul.

K: Dalam konteks komunitas Wewaw sendiri, bagaimana sih komunitas ini bisa tahu atau mengenali isu-isu yang dialami pekerja perempuan?

B: Kita tahu dari program mentorship, terutama yang one-on-one. Di situ mentor bisa ngobrol lebih personal sama mentee-nya. Biasanya mereka jadi lebih nyaman buat cerita tentang keresahan mereka di tempat kerja. Dari situ, mentor bakal diskusi sama tim buat nentuin isu-isu mana yang penting dan perlu diangkat. Jadi isunya tuh benar-benar diambil dari pengalaman langsung anggota komunitas.

K: Kalau boleh dijelaskan, sistem dari program mentorship di wewaw itu seperti apa ya? Bisa dijelaskan untuk yang general dan yang one-on-one?

B: Oke, aku jelasin ya. Jadi mentor di angkatan aku ada sekitar 16 orang. Kita dibagi jadi kelompok-kelompok kecil, masing-masing 3 orang. Satu topik besar dibahas selama 6 bulan, waktu itu fokusnya dunia digital. Kami nyusun materi buat webinar, biasanya pakai kisi-kisi dari tim wewaw juga. Formatnya PowerPoint, lengkap dengan sesi refleksi, games, sampai praktik kecil. Setelah sesi general mentorship yang biasanya berlangsung sekitar 2 jam, dilanjut dengan one-on-one selama 30 menit. Di situ mentee bisa cerita lebih dalam, dan mentornya juga disesuaikan dengan latar belakang bidang mereka biar

nyambung. Biasanya juga ada tugas dari mentorship, seperti bikin konten atau pengisian modul. Kadang kita juga adain workshop offline yang mengundang narasumber langsung supaya mentee bisa belajar dari ahlinya.

K: Kalau dari sisi media sosial, apakah konten Instagram Wewaw semuanya berfokus pada advokasi atau ada hal lain yang juga dibahas?

B: Kalo konten di wewaw emang ga semuanya tentang advokasi ya, mungkin juga lebih banyak kearah konten informasi komunitas, soalnya kan wewaw juga masih harus ngenalin dirinya ke audiens secara lebih luas. Supaya audiens juga ngerasa lebih dekat nih sama wewaw, dan tau juga wewaw tuh sebenarnya ngapain aja kegiatannya. Biasanya tuh konten wewaw paling banyak ada informasi soal open recruitment volunteer, pembukaan program mentorship, pengumuman mentor terpilih, konten kolaborasi, highlight kegiatan komunitas, terus juga beberapa kali ada konten giveaway atau hiburan. Biar audiens ga cuma tau soal isu yang diangkat aja, tapi juga tau latar belakangnya wewaw tuh kaya gimana.

K: Oke.. kak, lalu untuk bentuk penyajian pesan advokasi di instagram tuh bentuknya kaya gimana sih kak?

B: Hmm.. bentuk yang dipake sebenarnya sesuai sama apa yang ada di Instagram aja sih, kaya feeds, terus reels, sama carousel yang slide-slide gitu. Tinggal disesuaikan aja sama konsep kontennya mau yang kaya gimana, kalo informasinya panjang dan detail ya pake carousel, tapi kalo informasinya singkat dan langsung pakenya feeds, terus kalo mau yang lebih interaktif itu bisa pake reels.

K: Oke Kak kita lanjut pertanyaan selanjutnya, gimana sih kakak melihat peran mentor dalam pemberdayaan perempuan di komunitas wewaw?

B: Menurut aku peran mentor di sini tuh sangat berpengaruh banget ya dan bermanfaat gitu walaupun even kayak aku memang sekali jadi mentor, tapi kalau aku bayangin dulu misalnya aku mahasiswa atau fresh graduate kayak tau program ini kayak atau punya mentor yang ngebimbing tuh pasti bakal kebantu banget gitu, karena sebenarnya kalau di wewaw ini, peran mentornya tuh ada dua gimana kita ngisi namanya general mentorship gitu ya, jadi kayak tiap minggu kan mentee ada kayak webinar bareng lah, webinar bareng kita belajar bareng tertentu. Dan mentornya tuh di-assign buat mengisi kelas-kelas tertentu gitu. Di sisi lain, setelah mentorship, yang general mentorship tadi, kita ada mentorship one-on-one. Dimana kita langsung ngebahas nih sama mentee kita, kayak ada gak yang masih dibingungin dari topik yang kemarin yang kita bahas gitu. Jadi itu tuh lebih deep lagi, lebih personal kan masing-masing ke cara case nya dan challenge nya tiap mentinya kan beda jadi itu bisa ya di customize dan menurut aku sangat membantu sih.

K: Berarti kedekatan antara mentor sama mentee ini di komunitas ini tuh erat banget ya Kak karena kan ada sesi personal juga

B: Iyaa bener banget.

K: Pertanyaan selanjutnya itu gimana sih metode mentorship yang kakak gunakan dalam sesi mentoring bersama mentee?

B: Kita ngomongin yang metode mentoring one-on-one atau yang general mentorship? aku coba sharing keduanya ya. Jadi kan sebenarnya mentor di Wewaw untuk angkatan ini ada banyak ya. Kayaknya ada 16 kalau nggak, aku kurang tahu, lupa jumlahnya berapa. Nah, jadi itu kayak misi satu topik, anggap aja misal time management gitu ya. Time management kita bakal di-assign sama Wewaw sama mentor yang lain. Tiga mentor. Jadi tiga mentor itu akan kerja sama buat ngisi satu webinar tadi. Terus kita bakal diskusi dulu seantar mentor nih, kayak, kok topiknya time management? Kita kan dikasih kisi-kisi juga ya sama Wewaw, targetnya apa, dan juga dikasih referensi dari tahun sebelumnya nih, ada PPT, kayak gitu. Jadi itu kita diskusi kayak, apa namanya, ntar games-gamesnya apa aja terus habis itu ntar ada sesi refleksi atau mungkin prakteknya itu apa terus biasanya kita bakal sharing masing-masing dari kita gitu yang menurut kita dari pengalaman kita kerja juga mana nih yang penting untuk disampaikan. Setelah itu kita bakal ngurutin, misal Oke berarti kan ditulis tuh misal time management kalau misal menurut kakak A gitu, si mentor A berdasarkan ilmunya dia apa nih yang penting yang harus disampaikan terus mentor B apa, mentor C apa nanti habis disusun, ditentukan siapa yang bakal ngebahas ini, ngebahas C, ngebahas D setelah itu kita ngumpulin materi kan, kita lanjut lagi ke meeting kedua, di meeting kedua kita udah selesai itu si PPT kita latihan, jadi kayak kita latihan buat sebelum general mentorship itu berlangsung gitu kayak buat saling ngasih feedback gitu kayak Oh ini udah oke nggak sih ini udah belum oke nggak gitu jadi kita minta feedback sesama mentor apakah itu udah oke apa belum. Ohiya general mentorship itu waktunya 2 jam ya, waktunya 2 jam terus setelah itu melanjut ke metode yang one-on-one jadi metode one-on-one itu dari Wewaw itu tuh mereka ngasih kayak booklet, bukan booklet sih, kayak dokumen ada pertanyaan pemantik gitu. Pertanyaan pemantik kayak apa aja nih yang bisa kita tanyain ke mentor, ke menti kita. Selanjutnya, di beberapa general mentorship gitu yang di webinar tadi, mentor tuh ada yang ngasih tugas gitu. Jadi kayak ngasih PR gitu loh, ngasih PR buat diisi mentee yang nanti bakal dibahas pada saat one on one. Nah, jadi saat one on one tuh kita bisa tanya tentang itu. Terus sebenarnya metode lain tuh kita harus membangun kedekatan juga sih sama si mentee ya. Kayak misal harus santai, kayak oh gimana nih hari kamu, apa nih yang menarik seminggu terakhir gitu ya. Misal tanya tentang kuliah juga atau mungkin dia strugglennya apa. Jadi walaupun pada saat itu sebenarnya tema

besarnya adalah time management, misal kita lagi bahas itu, tapi kita juga bisa bahas hal-hal lain gitu. Lagi bahas hal-hal lain, dan yang kayak harus mendengar, kayak biar deket, biar mereka tuh lebih terbuka gitu sih. Dan sebenarnya kan, mentee ada banyak ya personality-nya ya. Ada yang mungkin mereka aktif banget buat tanya, buat yang kayak ngasih update. Ada juga yang mereka gak tau nih mau tanya apa gitu ya. Kalau kita gak tanya, dia gak tau mau tanya apa gitu ya kalau kita nggak tanya dia nggak tahu mau cerita apa jadi itu yang harus kreatif juga sih yang kayak oke dia diem nih dia diem dia nggak udah tanya udah nggak ada bingung sih kak nggak tau mau tanya apa lagi gitu kan. Terus tapi waktunya masih banyak nih waktunya masih 30 menit nah itu yang harus cari ide nih oh oke karena aku kemarin barusan baca buku nih bisa lho kebarisan baca buku tentang time management juga aku sharing ke dia dan dari situ dia biasanya dapat ide tuh kayak oh ya kak bisa relate, jadi cerita jadi kak inget gitu loh tentang pengalamannya dia terus itu bisa jadi bahan diskusi lebih lanjut.

K: Oh berarti emang sebagai mentor itu juga harus mengenali sikap ataupun sifat dari masing-masing mentee-nya ya Kak jadi bisa menyesuaikan metode mentorshipnya itu kayak gimana?

B: Iya, betul-betul.

K: Oke, pertanyaan selanjutnya, Kak. Kira-kira gimana sih program advokasi diarahkan untuk dapat menghasilkan dampak jangka panjang, terutama di komunitas ini?

B: Oke, jadi untuk gimana biar dampaknya itu jangka panjang, di awal mentorship, kita tuh si mentee itu tuh harus mengisi kayak goals utama. Jadi, mereka tuh bebas menentukan goals utama yang mereka ingin harapkan setelah selesai mentorship mereka tuh pingin apa gitu misal contohnya aku kan pegang dua mentee ya mentee yang pertama tuh mereka karena udah lulus kuliah dan dia sedang mencari pekerjaan, jadi goals utamanya dia itu adalah gimana biar dia mencari pekerjaan dan dia bisa diterima beasiswa, semacam fellowship lah atau conference gitu, karena dia emang tertarik di kayak international experience gitu, sedangkan mentee kedua dia fokusnya emang buat gimana dapat internship dan ngebangun skill tentang desain, karena dia lebih ke desain gitu, jadi untuk jangka panjangnya setelah selesai mentorship selama dua belas kali itu ya kita harap kita bisa goalsnya udah tercapai nih sama mereka itu kayak apa gitu. Terus habis itu untuk jangka panjangnya sebenarnya karena mentorship ini masih berjalan ya tapi aku dengar juga dari Ka Esvy juga dari co-foundernya Wewaw beliau sering cerita gitu bahwa dia masih keep in touch banget nih sama si menteenya gitu misal mentee dia dua tahun yang lalu terus mungkin ketika datang ke kota tertentu terus mereka ketemuan gitu kan jadi karena emang udah deket juga gitu ya kayak kita udah sering ketemu kita juga udah follow-followan sosial media jadi kayak

temen aja gitu yang aku pun juga merasa oh nanti ketika udah selesai pun aku pingin tetap berhubungan sama mereka gitu pengen tahu progressnya pingin kayak ngebantuin mereka biar ya achieve goalsnya.

K: Oke Kak, pertanyaan selanjutnya kan disini kakak megang dua mentee ya kak kira-kira gimana sih kak gambaran tantangan yang dihadapi perempuan pekerja berdasarkan dari cerita si mentee. Kira-kira ada gak sih cerita-cerita dari mentee terkait dengan tantangan pekerja perempuan?

B: Oke, ini sih sebenarnya kalau dari mentee aku ya tantangan pekerja perempuan tuh ketika dia ingin berkarir secara internasional tadi ada salah satu mimpi aku dan mungkin dia yang pingin berkarir di luar daerahnya dia karena kebetulan dia asalnya dari Sumatera dan ternyata tuh nggak boleh sama orang tuanya karena dia menyangkut juga dia pasti perempuan ya nikah gitu kan terus habis itu kayak gimana nih nggak tega nih kalau jauh-jauh dari rumah terus habis itu jadi dari situ walaupun waktu itu dia juga sempat dapat offering beasiswa juga akhirnya dia harus melirakan itu yang kayak oke aku harus di rumah nih gitu kan terus harus coba kayak gimana nih apa ya mengatur lagi mimpinya goalsnya yang akhirnya dia memutuskan bahwa oke kalau aku kerja pindah ke suatu tempat berarti aku harus ngajak orangtuaku juga gitu dan dia juga apa namanya akhirnya nekat juga tuh lumayan ya mimpi aku dia suatu ketika dia tiba-tiba datang ke Tangerang dari Sumatera naik kapal dia belum dapat kerja tapi dia nekat banget buat pergi sendirian dan jadi orang tuanya gak dibawa dia datang sendirian ke Tangerang sendiri ya dia sendirian ke Tangerang terus habis itu dia ngidap di tempat kosannya, temennya gitu kan. Terus yang kayak, oh khawatir juga ya. Wah gila, ini anak keren banget juga sih. Maksudnya tekatnya gitu. Alhamdulillahnya ternyata setelah 2 minggu, itu tuh dia dapat offering. Padahal kamu tahu sebelumnya, dia tuh udah berbulan-bulan, dia udah apply job, tapi gak pernah dapat panggilan, belum sempat lulus juga. Jadi kayak, oh that's really impressive sih. Kayak dia punya tantangan berat, tapi bisa mengatasinya gitu.

K: Terbayar juga ya kak, buat dia dari Sumatera ke Tangerang.

B: Betul-betul terbayar juga pengorbanan dia.

K: Oke kak, pertanyaan selanjutnya ini bagaimana Kakak mendorong menti untuk mengembangkan soft skill dan hard skill mereka di dunia kerja?

B: Oke jadi biasanya kalau tentang hard skill gitu ya aku waduh biasanya memotivasi mereka itu tuh dengan cara sedikit tapi disiplin gitu jadi karena aku kebetulan dua mimpi aku itu kan desain dan emang aku fokusnya dikasih mimpi yang desain ya karena bagian aku desain gitu kan jadi kan kalau di desain kita aplikasi yang dikuasai mungkin harus ada banyak ya misal ada Photoshop lah atau Figma gitu jadi apa namanya misalnya kita minggu

ini gitu ya belajar ada Photoshop gitu aku saran mereka tuh buat fokus ke satu aplikasi dulu buatmu sebelum move ke yang lain dan itu tuh dimulai dari yang sederhana aja misal lihat tutorial di Pinterest atau di YouTube gitu ya tentang Photoshop gitu misal hari pertama itu tentang ngedit efek tulisan gitu kan terus ya udah kita praktek gitu dan sebenarnya hal yang kayak gitu itu 30 menit tiap hari itu cukup banget bayangin lihat tutorialnya 10 menit terus 10 menit lagi mungkin kita praktek 10 menit lagi kayak ngedit atau mungkin prosesnya lah ya error-error gitu jadi 30 menit sehari itu cukup dan itu kalau dilakuin tiap hari itu tuh dalam sebulan kita udah skillnya meningkat banget loh secara hard skill gitu jadi emang harus konsisten harus gelas kosong sih dan harus mau belajar juga sih gitu kayak aku memotivasi mereka tuh buat tetap harus belajar karena dunia tuh terus berubah gitu kalau misal kita enggak belajar buat ikut berinovasi kita bakal ketinggalan banget gitu apalagi sekarang AI dimana-mana gitu kan maksudnya sebagai seorang desainer gitu kita nggak boleh yang kayak oh idealis banget gitu nggak mau pakai AI dan lain-lain justru kalau misal kita belajar gimana sih AI nya itu tuh membantu banget loh misal bikin presentasi bisa cuman kayak dua menit jadi pakai AI gitu jadi kita bisa milih-milih nih tugas A, tugas B, tugas C yang perlu cepet yang mana kalau perlu ide yang ini apa gitu jadi itu sih yang perlu ini juga ya terus kadang aku share ke mereka juga kalau aku misal habis dengerin TED Talks atau ada podcast yang menarik gitu ya. Itu aku share ke mereka buat ningkatin soft skill juga gitu. Terus mostly sih sebenarnya kalau soft skill aku juga nekanin lebih ke apa ya, bukan ritual sih. Mungkin habits-habits yang so far membantu banget aku selama ini gitu misal kayak jurnaling terus dengerin afirmasi positif tiap hari tiap pagi gitu gitu kebiasa aku bakal share ke mereka.

K: Mungkin aku izin konfirmasi ya Kak berarti setiap mentee yang ada di komunitas ini tuh bakal disesuaikan juga sama latar belakang mentornya?

B: Iyaa bener banget, kebanyakan mentor itu disesuaikan dengan kebutuhan dan fokus dari masing-masing bidang dari menteenya.

K: Pertanyaan selanjutnya dari tindakan advokasi yang udah dijalankan, pasti kan harus di evaluasi ya kak. Nah gimana sih cara komunitas evaluasi tindakan advokasinya?

B: Cara kita evaluasi ya, biasanya setiap periode program mentorship berakhir sekitar 6 bulan, kita tuh selalu minta mentor buat bikin formulir penilaian gitu yang isinya juga bisa ngasih kritik dan saran buat program-program yang ada di wewaw. Terus formnya diisi sama setiap mentee, nah setelahnya form itu kita bedah sama-sama di meeting internal buat cari tau apa yang harus kita perbaiki kedepannya, dan mulai susun rencana baru buat program selanjutnya.

K: Berarti evaluasinya itu pake form penilaian ya kak?

B: Iyaa form penilaian sama biasanya ya evaluasi konten di Instagram juga.

K: Baik kak, lalu bagaimana pendapat kakak terhadap tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas?

B: Hmm.. bisa dibilang salah satu kelemahannya wewaw tuh di feedback audiens terhadap konten advokasi yang diangkat sih, soalnya emang jumlah like sama komen tuh bener-bener jauh banget sama followersnya. Tim sosmed juga sampe sekarang masih evaluasi hal ini sih, masih puter otak juga buat cari strategi yang pas, supaya bisa narik respon yang lebih banyak lagi dari audiens ga cuma pasif aja.

K: Oke, pertanyaan selanjutnya kak. Gimana sih kakak melihat kegiatan mentorship ini sebagai bagian dari bentuk advokasi komunitas Wewaw?

B: Oke, tentunya kan tadi kalau Wewaw sendiri emang tujuannya untuk memberdayakan perempuan ya. Terutama untuk yang bekerja gitu dan dengan mentorship ini itu adalah salah satu tujuan juga kita ngebantuin adik-adik biar mereka tuh lebih mendapatkan skill-skill itulah entah itu lebih profesional dan pastinya ketika kita sharing gitu ya apa yang udah kita experience terus sharing ke adik kita gitu itu tuh pasti ripple effect gitu loh kayak mungkin mereka merasa terbantu dan akhirnya mungkin mereka bisa membantu orang lain lagi nantinya kayak gitu terus habis itu pasti siapa sih yang nggak seneng juga ya kalau teman kita sukses teman kita berhasil gitu kan kalau mereka berhasil juga kita seneng juga gitu bisa melakukan hal baik.

K: Baik kak, itu tadi pertanyaan terakhir dari sesi wawancara kali ini. Sebelumnya terima kasih banyak ya kak sudah bersedia buat jadi informan penelitian aku dan sudah meluangkan waktunya untuk wawancara hari ini, seneng banget rasanya bisa kenal sama kak Bella.

B: Ahiya.. sama-sama ya Kartika, aku juga seneng banget bisa ngobrol sama kamu, semoga skripsi kamu lancar yaa

K: Amiiinn.. terima kasih banyak kak Bella, nanti kalo aku butuh data tambahan aku masih bisa chat kak Bella kan ya? Hehehe

B: Hmm.. bisa dong, kalo aku lagi ga sibuk pasti aku langsung respon chat dari kamu kok, jadi jangan sungkan ya kalo butuh data tambahan lagi

K: Okayy kak Bella, sekali lagi terima kasih. Mungkin kakak juga sudah bisa kembali melanjutkan aktivitasnya

B: Oke aku leave duluan ya Kartika, bye..

K : Iyaa siap kak, byee..

Lampiran 2.2 Transkrip Wawancara Informan 2

Transkrip Wawancara Informan 2

Informan : Sekar Ayu Amanda

Kategori : Pengelola Komunitas (Wakil Divisi Akademik)

Jadwal Wawancara : 18 Mei 2025, Pukul 13.02 – 14.00 WIB

K : Kartika

S : Sekar Ayu Amanda

K : Ehmm.. selamat siang kak Sekar, perkenalkan nama aku Kartika mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Pembangunan Jaya yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi yang berjudul advokasi pemberdayaan pekerja perempuan oleh komunitas virtual wewaw.

K : Sebelum memulai sesi wawancara pada siang hari ini, aku akan mempersilahkan kak Sekar untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu mulai dari nama, usia, pendidikan terakhir, serta pekerjaan saat ini

S : Oke, perkenalkan nama saya Sekar Ayu Amanda, biasa dipanggil Sekar, usia saya 23 tahun. Pendidikan terakhir itu D4 jurusan Teknik Kimia Produksi Bersih di Politeknik Negeri Bandung, dan saat ini alhamdulillah bekerja di Schlumberger sebagai Field Engineer. Peran saya di komunitas wewaw yaitu sebagai Wakil Ketua Divisi Akademik selama kurang lebih sudah satu tahun. Saya bersama ketua divisi akademik yang bernama Fadiyah Dini bertugas dalam menjalankan beberapa hal di divisi akademik komunitas wewaw

K: Baik, Kak Sekar, aku mulai dari pertanyaan pertama ya. Menurut Kakak, apa sih yang dimaksud dengan komunitas virtual?

S: Mmm... komunitas virtual ya. Menurut aku, itu tempat berkumpul online, terutama buat pekerja perempuan yang punya mimpi dan tantangan yang sama. Karena di wewaw aku ngerasa nggak sendirian lagi sebagai perempuan di bidang engineering—yang jujur aja kadang bikin aku ngerasa kurang terlihat. Apalagi susah banget rasanya dapet ruang buat didenger di lingkungan yang dominan laki-laki. Tapi ternyata di wewaw juga ada beberapa teman aku yang ngalamin hal serupa. Jadi aku ngerasa lebih lega, lebih diterima, dan akhirnya sadar kalau hal kayak gini tuh bukan cuma aku aja yang ngerasain.

K: Oke Kak, berarti Kakak memaknai komunitas virtual itu sebagai tempat berkumpul online bagi orang-orang yang memiliki mimpi dan tantangan yang sama ya?

S: Iya, bener banget. Karena kan kita masuk komunitas tuh karena ngerasa punya kesamaan sama orang-orang yang ada di komunitas itu.

K: Oke kakk, kalau untuk alasan terbentuknya komunitas wewaw ini tuh kira-kira karena apa sih kak?

S: Hmm.. hadirnya wewaw tuh sebenarnya pengen jadi jawaban buat perempuan-perempuan yang lagi nyari ruang aman, tempat buat saling cerita, berbagi pengalaman, atau nanya-nanya soal dunia kerja. Apalagi buat yang baru banget mau mulai karier, atau baru kepikiran pengen bangun bisnis sendiri gitu. Jadi semacam wadah yang bisa bikin mereka ngerasa nggak sendirian aja. Dan menurutku sih, wewaw itu tuh kayak sekumpulan kakak perempuan di rumah yang bisa diajak ngobrol, sharing apapun, dan ngasih arahan tanpa nge-judge”

K: Berarti hadirnya wewaw tuh bisa dibilang buat jadi ruang aman bagi pekerja perempuan ya kak?”

S: Hmm iyaa bener banget jadi safe placenya kaum cewe-cewe pekerja keras hahaha..

K: Haha...oke kak, pertanyaan selanjutnya, bagaimana kakak memandang kehadiran komunitas wewaw dalam kehidupan pekerja perempuan?

S: Berarti ini pandangan aku sebagai pekerja perempuan ya? Hmm.. mungkin jadi ruang penting bagi perempuan, terutama di bidang yang masih didominasi laki-laki seperti engineering. Sebagai wakil divisi akademik, aku lihat langsung bagaimana program edukatifnya wewaw tuh ngebantu perempuan menambah wawasan, skill, dan percaya diri. Kita berusaha menyusun materi yang relevan dan mudah diakses, supaya perempuan yang baru memulai karier punya bekal kuat. Bagi aku, wewaw bukan cuma komunitas, tapi ekosistem belajar yang suportif dan setara.

K: Pertanyaan selanjutnya, menurut Kakak apa yang mendasari adanya tindakan advokasi di komunitas wewaw?

S: Advokasi di komunitas tuh muncul karena adanya rasa solidaritas antar sesama perempuan. Itu yang bikin mereka ngerasa harus punya ruang sendiri buat menyuarakan hal-hal yang sebelumnya nggak bisa mereka ungkapkan. Banyak banget pengalaman yang selama ini dipendam sendiri, entah karena takut dianggap lemah, takut dicap drama, atau memang nggak ada tempat yang aman buat cerita. Nah, dengan adanya advokasi di wewaw, perempuan-perempuan ini jadi lebih berani ngomong, dan mereka merasa kalau pengalaman mereka itu valid dan layak diperjuangkan.

K: Berarti emang awal mula tindakan advokasi ini muncul dari solidaritas sesama pekerja perempuan yang ingin menyuarakan pendapat mereka ya?

S: Iya, bener.

K: Oke kak pertanyaan selanjutnya, bentuk advokasi yang dilakuin sama komunitas itu apa aja sih kak? Kalo gasalah ada program mentorship ya

S: Hmm.. iyaa selain program pemberdayaan, kaya mentorship, wewaw juga ada konten edukatif sama pernah bikin beberapa campaign. Yang masih jalan sampe sekarang tuh campaign mastering digital future. Di situ wewaw pengen nyuarain kalo perempuan juga punya peluang besar buat mimpin dan ngembangin diri di dunia digital. Nah menariknya, semua anggota komunitas juga dilibatin, ada yang bantu repost konten kampanye di sosmed pribadi, ada juga yang ikut bikin konten seputar tema kampanyenya, jadi pesan kampanyenya bisa tersebar lebih luas.

K: Periode kampanye ini tuh biasanya berjalan berapa lama sih kak?

S: Biasanya 2 periode mentorship ya, atau kalo diitung ya setahun lah berjalannya.

K: Oke.. pertanyaan berikutnya, siapa saja pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas? apakah ada tim khususnya?

S: Sebenarnya ya bukan tim khusus juga sih nyebutnya, lebih pengelola inti kali ya. Awalnya tuh yang masuk cuma founder, co-founder, sama ketua dan wakil dari divisi akademik aja. Tapi lama-lama semua anggota divisi akademik juga mulai diajak diskusi bareng. Nah, mentor juga udah mulai dilibatin beberapa periode terakhir, soalnya kan mentor itu yang paling deket sama mentee, jadi mereka tuh kayak jadi jembatan info dari anggota ke komunitas juga.

K: Berarti memang tidak semua yang terlibat menjadi pengelola di komunitas itu bisa menjadi tim inti ya kak?

S: Iyaa.. soalnya kan emang udah ada porsi tanggung jawabnya masing-masing. Nah karena advokasi berkaitan sama divisi akademik, jadi ya aku diikutsertakan juga sebagai pengelola inti.

K: Lalu untuk peran dari masing-masing pengelola inti dalam menjalankan program advokasi tuh apa aja kak?"

S: Sebenarnya peran setiap pengelola inti ya hampir sama ya, ngasih pandangan soal strategi advokasi dan cari strategi buat eksekusi bareng-bareng. Tapi tetap berdasarkan persetujuan dari kak Carla selaku founder ya, cuma kayanya kalo divisi akademik perannya emang lebih banyak dibandingkan mentor. Karena kan divisi aku ini harus mikirin dari a sampai z nya ya, sampe ke pembuatan modul buat program mentorship juga kan dari akademik. Kalau mentor emang ya sebatas mengumpulkan informasi dan menyampaikan informasi aja ke mentee.

K: Berarti bisa dibilang divisi akademik ini megang peran kunci buat jalanin advokasi di wewaw ya kak?

S: Hmm.. iyaa betul banget

K: Selain kerjasama internal komunitas, apakah melibatkan eksternal juga untuk mendukung program advokasi di wewaw kak?

S: Iyaa wewaw tuh emang udah banyak collab sama media perempuan, komunitas perempuan juga sering sih apalagi kalo buat konten udah beberapa kali. Tapi wewaw juga sebenarnya punya sponsor yang selama ini tuh ngebantu secara finansial, yang mana dana dari sponsor ini tuh dipake buat terus ngelanjutin program-program pemberdayaan yang ada di wewaw, salah satunya ya pasti mentorship. Kalo buat media dan komunitas sejenis, biasanya lebih banyak kolaborasi buat penentuan isu strategis pekerja perempuan yang mau diangkat sama publikasi konten.

K: Lalu untuk bentuk kolaborasi yang dilakukan itu seperti apa sih kak contohnya?

S: Bentuk kolaborasi sama komunitas atau media dan sponsor ya, kayanya kalo sama komunitas sejenis atau media lebih ke produksi konten kolaboratif sih ya. Contoh yang baru-baru ini sih ada tuh konten judulnya menguak diskriminasi perempuan di tempat kerja, kalo gasalah itu kolab sama women nations. Nah kalo sponsor kan udah pasti ada mou atau kontrak ya, biasanya brand atau perusahaan kasih dana buat wewaw terus nanti anggota komunitas tuh diminta buat promosiin produk ataupun jasa dari sponsor ini. Jujur adanya sponsor ini bener-bener ngebantu wewaw banget sih buat pertahanin program-program yang ada, karena kan buat ngejalanin program juga butuh biaya ya.

K: Pertanyaan berikutnya seputar pengalaman pribadi, Kakak sendiri pernah nggak mengalami tantangan atau hambatan sebagai seorang pekerja perempuan?

S: Pernah banget. Waktu pertama kali mulai kerja sebagai engineer di luar negeri, rasanya kayak aku tuh nggak kelihatan. Padahal aku udah resmi masuk sebagai bagian dari tim teknis, tapi beberapa orang sering ngira aku cuma anak magang atau bagian administrasi. Bahkan pernah, pas aku datang ke lokasi proyek, mereka malah nanya aku ngapain di sana. Itu bikin aku ngerasa kecil banget. Padahal aku tuh ada di situ bukan cuma nonton, tapi juga punya pengalaman. Awal-awal aku sering banget pulang kerja sambil mikir, “Apa aku salah tempat ya?” Tapi akhirnya aku sadar, aku harus buktikan kemampuan aku berkali-kali lipat supaya mereka berhenti ngelihat aku cuma dari gender dan usia.

K: Kalau dalam konteks komunitas wewaw, gimana sih cara komunitas ini mendapatkan isu-isu pekerja perempuan yang relevan saat ini?

S: Sebenarnya wewaw biasanya mengangkat isu pekerja perempuan dari program mentorship. Selain itu, kita juga sering tuker informasi sama media atau komunitas perempuan lain. Jadi saling ngasih insight gitu, kira-kira isu apa yang paling relevan saat ini. Kita tukeran informasi juga untuk memastikan kalau isu yang diangkat benar-benar dialami oleh

perempuan, supaya pengaplikasiannya ke dalam program atau konten bisa lebih nyambung dan menarik perhatian.

K: Berarti ada juga campur tangan dari media atau komunitas sejenis ya, Kak?

S: Iya, karena kita sama-sama butuh data dan referensi, jadi kita saling sharing aja.

K: Oke kak, selanjutnya, isu-isu pekerja perempuan apa saja yang menjadi fokus utama dari komunitas wewaw?

S: Sebenarnya yang utama itu ada 4 ya, beban ganda, diskriminasi, kekerasan di tempat kerja, sama peluang kerja. Tapi selain dari empat tema besar advokasi yang diangkat sama wewaw, sebenarnya banyak banget isu turunannya yang nggak kalah penting. Cuma biasanya dikemas lebih ringkas dan disesuaikan sama tren atau topik yang lagi hangat di masyarakat. Karena ya, kita juga harus pintar-pintar milih isu biar tetap relevan buat audiens. Contohnya kayak soal kesenjangan perempuan di dunia digital, isu ini sebenarnya serius, tapi sering luput dari perhatian. Padahal banyak banget perempuan yang kesulitan adaptasi atau bahkan tersingkir dari peluang kerja di sektor digital cuma karena kurang akses atau stereotip gender. Jadi meskipun nggak selalu terang-terangan diangkat, isu-isu kaya gitu tetap jadi bagian dari narasi yang kita suarakan.

K: Selanjutnya, bagaimana komunitas wewaw melakukan pemberdayaan terhadap anggotanya?

S: Lewat berbagai program sih, yang paling utama itu mentorship. Ada juga Sisters Date dan We the Waw, tapi yang paling berdampak itu mentorship karena benar-benar fokus ke pengembangan kapasitas. Di program ini, anggota diberdayakan lewat pelatihan soft skill dan hard skill. Soft skill biasanya dari sesi general mentorship atau one-on-one mentoring, sedangkan hard skill bisa dari workshop atau kelas pelatihan praktis.

K: Kalau bentuk pemberdayaan yang dilakukan melalui media sosialnya seperti apa, Kak?

S: Bisa lewat partisipasi bikin konten yang berhubungan sama materi mentorship. Jadi anggota bisa ikut menyuarakan isu-isu pekerja perempuan lewat konten. Dengan begitu, makin banyak orang yang aware dan ikut peduli.

K: Nah, untuk konten-konten yang diposting di Instagram wewaw, apakah semuanya berbentuk konten advokasi? Atau ada konten di luar itu juga?

S: Konten di instagram sebenarnya nggak semuanya tentang advokasi. Ada juga yang informatif tentang komunitas, misalnya info pembukaan program, open recruitment volunteer, atau highlight kegiatan. Tujuannya biar followers bisa dapetin info terbaru soal kegiatan komunitas dan semoga tertarik buat bergabung juga.

K: Ohh, kalau untuk pesan advokasinya itu bentuknya kaya gimana kak?

S: Hmm.. kalo konten yang paling sering dibuat sama wewaw itu kan karakternya lebih ke storytelling ya, jadi yang paling banyak dipake tuh biasanya carousel. Tapi reels juga dipake buat konten storytelling yang ada videonya gitu, jadi lebih menarik juga. Terus kalo feeds itu biasanya dipake buat kasih pengumuman atau informasi singkat aja.

K: Pertanyaan berikutnya, bagaimana tantangan kakak selaku divisi akademik dalam merancang modul yang benar-benar memberdayakan pekerja perempuan bukan hanya memberikan sekedar informasi?

S: Tantangannya pasti agak lumayan challenging ya untuk kita bisa bagaimana cara membuat suatu modul itu dan menyajikannya itu dengan suatu cara yang menarik gitu ya karena apalagi wewaw ini tuh komunitas yang dilakukan secara online ya kegiatan mentoringnya itu suatu hal yang sangat tricky karena biasanya online orang-orang umumnya mereka akan mengerjakan meetingnya itu tuh sambil mengerjakan suatu hal yang lain. Jadi untuk beberapa orang mungkin mereka nggak terlalu fokus ya untuk nyimak. Cuma untuk saat ini memang kita hanya bisa nge-providenya secara online aja. Walaupun sebenarnya wewaw itu juga ada sih kelas-kelas offline, tapi itu bukan termasuk mentoring. Itu kayak hanya sekedar girls fun gitu loh jadi kayak cuman mungkin kita bahasanya mencari relasi aja gitu ya misalnya bikin kelas memasak atau kelas make up bersama yang yang mana itu offline dan bisa diikuti sertakan oleh orang-orang yang diluar menti jadi itu enggak dikhususkan untuk mentee tapi kalau untuk mentoring kita dedicated nya by online dan itu kesulitannya di sana ya dimana kita sulit untuk memfokuskan orang-orang supaya mereka tuh totally memberikan fokusnya itu untuk mengikuti mentoring jadi kadang-kadang interaksi yang diberikan menti ke mentor-mentornya selama mentoring tuh kadang kurang aktif tapi sebagian waktu mereka aktif jadi nggak stabil gitu ya nggak selalu aktif terus cara mentor-mentornya dalam menyajikan presentationnya mungkin karena online jadi mungkin model-modelnya itu kayak gitu-gitu aja mungkin ya. Bahasanya itu mungkin kayak dimulai dengan presentation, terus nanti ada session tanya-jawab, terus nanti mungkin ada session practice. Tapi practice sessionnya mungkin nggak terlalu lama juga sih, kayak kurang lebih cuma 20 menit, 15 menit lah gitu. Yang mana juga tidak cukup waktu lagi untuk mentinya itu bisa memberikan practical yang maksimum. Karena itu waktunya juga sangat singkat. Apalagi online kita dalam kita berkomunikasi sama orang. Apalagi orang-orang yang baru. Kayak sesama mentinya dengan teman mentinya yang lain. Mungkin mereka nggak terlalu kenal juga ya. Jadi itu jadi suatu hambatan juga ya bagi mereka untuk bisa menyuarkan ide. Terus untuk orang-orang yang mungkin rada pemalu dan lain-lain. Jadi mereka lebih, ada beberapa orang yang pasif mungkin, tapi ada beberapa

juga yang mereka tetap aktif aja, yang tetap semangat. Jadi sebenarnya tergantung dari mentoringnya juga sih. Tapi itu menjadi satu kendala juga ya, untuk sesi mentoringnya, gitu.

K: Oke, pertanyaan selanjutnya, kira-kira gimana sih kakak sebagai divisi akademik menyesuaikan antara kebutuhan akademik dan kebutuhan praktis para pekerja perempuan?

S: Oke, biasanya hal yang perlu dilakukan oleh tim akademik itu pasti kita harus cari tahu dulu ya apa aja yang sekiranya dibutuhkan oleh para mentee kita bisa lakuinnya dengan cara baca-baca dulu form evaluasi dari GM yang sebelumnya jadi kita setiap kali selesai GM itu grup mentornya jadi setelah setiap kita melaksanakan grup mentoring itu kita akan mengadakan form evaluasi nanti form evaluasi evaluasinya ini akan dibahas lebih lanjut oleh mentor, beberapa mentor yang memang dijadikan tim modul atau tim akademiknya gitu lah. Jadi kita punya tim akademik yang aku sendiri dan kita punya tim akademik yang versi mentor. Jadi kita sama-sama berembuk gitu ya membahas apa aja yang harus diperbaiki untuk GM yang selanjutnya, apa aja topik yang harus kita sesuaikan. Masa itu kita juga ada kolom kayak sekiranya topik apa nih yang kalian minati untuk dibahas lebih lanjut di mungkin di sesi yang akan datang dan lain sebagainya. Jadi itu yang akan menjadikan pertimbangan bagi tim akademik dalam hal menentukan topik apa, terus cara pembawaannya kayak gimana. Kemudian disesuaikan juga dengan apa yang saat itu sedang boomingnya. Jadi kita juga memperhatikan, apalagi kan sekarang ini dunia digital ya, jadi maksudnya digital itu kan nggak melulu soal teknologi sebenarnya, basically digital itu adalah bagaimana cara kita itu bisa beradaptasi, mengikuti perubahan zaman dan lain-lain sebagainya, apalagi soal pekerjaan, yang mana kita harus, ya suatu perusahaan yang bagus adalah mereka yang mengikuti perkembangan zaman, dan karyawan yang bagus adalah mereka yang bisa beradaptasi dengan perubahan itu sendiri gitu kan. Nah, jadi kayak gimana kita bisa memasukkan value digitalisasi itu juga ke mentoring yang akan dibawakan oleh wewaw. Dan tentunya, alhamdulillahnya mentor-mentor yang ada di wewaw itu mereka experience, cukup experience dalam hal adaptasi dan dunia digital gitu. Kita punya beberapa mentor yang memang bekerja di dunia digital, perusahaan-perusahaan yang memang bergerak secara cepat, jadi mereka tahu gitu cara untuk menyampaikan dan membagikan experience yang relate dengan tema digital yang diangkat oleh wewaw pada tahun ini gitu.

K: Oke. Pertanyaan selanjutnya, kak, bagaimana kakak menilai keberhasilan advokasi dalam konteks akademik di komunitas wewaw ini?

S: Keberhasilannya, salah satunya dengan cara engagement dari para mentor atau mentinya sih ya. Bagaimana yang mereka rasakan dengan self-developmentnya dan lain-lain, dan beberapa konten dari self-development yang mereka rasakan itu nantinya akan dibawakan

oleh tim konten untuk di-up ke social mediannya wewaw, netizenya wewaw, terhadap konten atau feedback yang diberikan terhadap followersnya wewaw, apakah bertambah, dan lain-lain. Itu kan salah satu bentuk bagaimana masyarakat melihat positivity yang dibawakan oleh wewaw. Jadi kita bisa mengukur keberhasilan wewaw di tengah masyarakat itu kayak gimana. Dan alhamdulillah semakin ke sini itu, makin bertambah followersnya, makin bertambah juga orang-orang yang excited ya untuk program-program wewaw. Banyak orang yang juga konsul tentang gimana sih cara ikut mentoring di wewaw, gimana sih cara jadi mentor di wewaw tuh cukup banyak sekarang. Karena cukup struggling ya pada awalnya, pada tahun pertama tuh untuk mencari mentor, untuk mencari mentee. Karena kan itu masih nol banget ya wewaw tuh berdiri dengan nol followers. di bawah itu berdiri dengan no followers, sampai sekarang tuh udah reach 26 ribu followers itu tuh dalam 5 tahun gitu, tuh suatu hal yang cukup signifikan lah ya pertumbuhannya gitu. K: Oke Kak, pertanyaan selanjutnya itu bagaimana efektivitas pembelajaran komunitas dalam menghasilkan aksi nyata di masyarakat ataupun di lingkungan kerja para pekerja perempuan itu sendiri?

S: Kita engage-nya tuh lewat tadi ya kampanye yang dilakukan oleh para menteenya, yang kita harapkan mentinya itu juga mengabsorb value yang dibawakan dan mereka bisa mengaplikasikan itu di kehidupan real mereka, karena beberapa menti kita itu ada yang mahasiswa tapi ada juga yang udah bekerja jadi diharapkan apa yang diajarkan itu cukup reliable cukup applicable untuk mereka lakukan saat berhadapan dengan klien saat berhadapan dengan atasan saat berhadapan dengan teman kerja, saat berhadapan dengan tantangan, kesulitan yang mereka hadapi di pekerjaannya, bagaimana mereka melihat satu peluang, bagaimana mereka bisa nge-push diri mereka ketika mereka jatuh, bagaimana mereka nge-build resiliensi diri mereka, karena itu penting supaya mereka bisa menjadi seorang yang tahan banting, seseorang yang ketika jatuh, mereka akan bangkit lagi. Karena yang paling susah adalah bangkit lagi.

K: Pertanyaan berikutnya kak, gimana cara komunitas melakukan evaluasi terhadap program advokasi yang telah dijalankan?

S: Kita biasanya lihat dari traffic Instagram juga sih, misalnya berapa yang lihat, like, atau komen di konten-konten yang udah kita buat. Tapi kadang juga kelihatan banget kalau followers itu banyak yang pasif, jadi mereka cuma lihat tanpa ngasih feedback ke kita. Nah dari situ kita jadi mikir, berarti mungkin cara penyampaian kontennya kurang menarik buat mereka. Makanya, dari evaluasi itu kita sering diskusiin juga gimana cara kemas konten yang lebih engaging, misalnya pakai visual yang lebih interaktif, storytelling atau bikin caption yang lebih relate sama audiens.

K: Oke kak, pertanyaan selanjutnya itu bagaimana pendapat kakak terhadap tindakan advokasi yang dijalankan oleh komunitas?

S : Kalo program mentorship sebenarnya tuh tiap batchnya selalu lebih dari seribu orang yang mau daftar, followers bener-bener tertarik banget buat gabung sama wewaw lewat mentorship. Tapi balik lagi kan, seleksi buat jadi mentee itu lumayan ketat banget dan harus ngelewatin beberapa tahapan juga kalo mau gabung. Jadi kalo dari segi mentorship sih udah cukup menarik partisipasi ya.

K: Oke Kak, udah pertanyaannya udah habis terima kasih atas kesempatan wawancaranya ya Kak.

S: Oke, cukup jelas gak tapi? maaf ya, harus agak buru-buru wawancaranya hari ini.

K: Jelas banget kok Kak, gapapa juga. Aku yang harus berterima kasih banyak kakak sudah meluangkan waktu disela-sela jadwal kakak yang lagi padat.

S: Gapapa kok, aku senang bisa membantu kamu. Semangat ya skripsiannya.

K: Baik Kak, terima kasih kembali. Semoga pekerjaan kakak juga selalu dipermudah ya. Aku akhiri sesi wawancara hari ini ya Kak, terima kasih banyak.

S: Okayy, sama-sama Kartika, Bye.

Lampiran 2.3 Transkrip Wawancara Informan 3

Transkrip Wawancara Informan 3

Informan : Novia Fitri Ramanda

Kategori : Non Pengelola Komunitas (Pengikut Komunitas)

Jadwal Wawancara : 13 Mei 2025, Pukul 20.55 – 21.58 WIB

K : Kartika

N : Novia Fitri Ramanda

K: Oke kak Novi, sebelumnya aku izin memperkenalkan diri kembali. Perkenalkan, nama aku Kartika. Aku mahasiswi semester akhir program studi ilmu komunikasi di Universitas Pembangunan Jaya yang dimana pada saat ini aku sedang melakukan penelitian yang berjudul advokasi pemberdayaan pekerja perempuan oleh komunitas virtual wewaw. Seperti itu mungkin udah bisa kita lanjutkan udah bisa kita mulai ya Kak Novi wawancaranya?

N: Boleh-boleh

K: Oke mungkin sebelum masuk ke pertanyaan yang ada di pedoman wawancara, di sini aku ingin menanyakan dulu terkait dengan identitas kak Novi mulai dari nama, usia, Pendidikan terakhir, dan juga pekerjaan saat ini”

N: Oke, perkenalkan nama saya Novia Fitri Ramanda, usia saya sekarang 22 tahun. Saya lulusan SMK, kebetulan saya sekarang bekerja di salah satu rumah sakit swasta di Jakarta, di bagian pendaftaran ya, pendaftaran pasien.

K: Oke Kak Novi, pertanyaan pertama, menurut Kakak komunitas virtual itu apa sih?

N: Kalo dari aku sih, komunitas virtual itu kayak tempat buat ngumpulin orang-orang yang punya ketertarikan yang sama, entah itu dari sisi topik, pengalaman, atau tujuan. Kayak di WEWAW, aku ngikutin karena banyak banget kontennya yang nyentil hal-hal yang aku alamin juga nih sebagai pekerja perempuan. Meskipun aku belum aktif banget ikut diskusinya, tapi dari baca-baca postingan aja udah ngerasa relate, jadi ngerasa kayak oh ternyata aku nggak sendiri ya ngalamin ini.

K: Okay Kak, kita masuk ke pertanyaan kedua. Kakak tau gak sih alasan terbentuknya komunitas wewaw ini karena apa?

N: Kalau yang aku baca dari blognya wewaw sih kelihatan banget kalau komunitas ini dibentuk bukan cuma buat ngobrolin keluhan sesama pekerja perempuan, tapi juga punya tujuan yang lebih besar. Mereka kayak pengen buka mata banyak orang termasuk

pembuat kebijakan di perusahaan kalau keresahan perempuan tuh nyata, dan harusnya jadi perhatian. Misalnya soal beban kerja yang nggak adil, diskriminasi, atau ruang aman buat bersuara. Menurutku itu keren sih, karena kadang suara perempuan tuh suka dianggap sepele, padahal dampaknya besar.

K: Oke pertanyaan selanjutnya itu bagaimana sih Kakak bisa mengenal akun media sosial wewaw itu dan apa yang menarik perhatian Kakak pertama kali?

N: Pertama kali saya mengenal akun Instagram itu sekitar satu tahun lalu melalui repost-an dari Instagram teman saya di story Instagram. Teman saya membagikan unggahan mereka yang membahas tentang ketimpangan gaji antara laki-laki dan perempuan di sektor pekerjaan informal. Kemudian unggahan itu langsung menarik perhatian saya karena desain visualnya sangat menarik, warnanya juga cerah, terus ilustrasinya sederhana tapi kuat, sama caption-nya itu setiap caption yang dituliskan itu terdapat informasi. Selain itu, mereka juga membahas topik yang jarang saya temui di akun media sosial lainnya. Yang paling menarik itu adalah bagaimana mereka mengangkat isu-isu penting dengan pendekatan yang komunikatif, tidak menggurui dan terasa dekat dengan kehidupan sehari-hari pada perempuan yang bekerja.

K: Oh berarti Kakak awal mula tertariknya sama komunitas wewaw ini tuh lebih ke visualnya ya Kak?

N: Betul-betul.

K: Sama isu-isu yang mereka angkat gitu ya Kak?

N: Iya betul banget.

K: Oke kita lanjut pertanyaan berikutnya ya Kak, bagaimana Kakak menilai kehadiran WEWAW sebagai komunitas yang fokus terhadap isu pekerja perempuan?

N: Aku kenal wewaw dari salah satu teman yang sempet ngerepost konten wewaw dan langsung tertarik karena kontennya relate banget sama pengalaman aku di dunia kerja. Dari postingannya, aku dapat banyak insight soal hak pekerja, tips karier, terus cerita inspiratif juga ada. Meskipun aku belum ikut programnya, tapi dukungannya udah kerasa banget lewat media sosial kayak punya grup yang isinya perempuan semua terus benar-benar saling peduli.

K: Pertanyaan berikutnya, menurut Kakak bentuk advokasi seperti apa yang dijalankan oleh wewaw?

N: Setau aku tuh mereka ngejalanin advokasi lewat program mentorship sama konten-konten di media sosial deh, soalnya kalo diliat dari konten-kontennya emang bernada pembelaan terhadap isu-isu pekerja perempuan gitu.

K: Oke Kak Novi, pertanyaan selanjutnya itu kira-kira gimana sih ini tanggapan Kakak terkait dengan advokasi yang dijalankan oleh komunitas wewaw?

N: Kalo dari konten-kontennya sih emang ngasih edukasi banget soal isu-isu pekerja perempuan, dan ya emang relate juga kontennya sama apa yang dialami. Aku merasa konten seperti ini tuh perlu disebarluaskan gitu. Terutama kepada teman-teman perempuan aku yang juga bekerja dan seringkali merasa tidak punya cukup informasi tentang hak mereka. Kemudian dengan membagikan unggahan wewaw ini, aku merasa ikut berkontribusi dalam menyebarkan kesadaran atas isu-isu pekerja perempuan.

K: Oke, pertanyaan selanjutnya Kak. Kira-kira gimana sih Kakak menilai visual, narasi, serta penggunaan hashtag dalam kampanye advokasi komunitas wewaw?

N: Dari sisi visual, aku menilai wewaw ini sangat konsisten dan profesional. Penggunaan warna dan gaya ilustrasinya mudah dikenalin dan mencerminkan identitasnya mereka. Narasinya pun sangat kuat, mengajak refleksi, memberikan motivasi, tapi juga tegas dalam menyuarakan keadilannya. Penggunaan hashtag juga tepat sasaran, seperti hashtag perempuan berdaya, atau hashtag pekerja perempuan lawan diskriminasi yang membantu menjangkau audiens lebih luas dan memperkuat kampanye mereka di media sosial gitu.

K: Baik Kak Novi, pertanyaan berikutnya. Bagaimana Kakak melihat konsistensi komunitas ini dalam menyuarakan advokasi isu pekerja perempuan?

N: Kalau yang aku lihat sih, mereka sangat konsisten ya, tidak hanya muncul saat ada momentum besar seperti Hari Perempuan Internasional, tapi sepanjang tahun mereka terus mengangkat isu-isu ini dengan sudut pandang yang beragam. Bahkan ketika topik tersebut tidak sedang viral, mereka tetap menyuarakannya. Ini menunjukkan bahwa mereka itu bukan hanya ikut tren, tapi benar-benar berkomitmen dalam memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja perempuan.

K: Menurut kakak, dampak yang dirasakan dari kegiatan advokasi komunitas terhadap diri kakak sebagai pekerja perempuan tuh apasih?

N: Dampaknya lebih ke bertambahnya pengetahuan aku sebagai pekerja perempuan sih, kaya hal apa aja yang emang jadi hambatan dan gimana cara ngadepinnya. Terus juga dari ngikutin konten-kontennya wewaw, aku juga jadi tertarik buat ikut daftar jadi mentee biar bisa dapetin program-program seru yang ada di wewaw.

K: Oke Kak, aku mau tanya kira-kira hambatan atau tantangan apa sih yang pernah Kakak hadapin sebagai pekerja perempuan?

N: Hmm kalo aku mungkin lebih ke pelecehan seksual secara verbal kali ya, soalnya duh kalo di rumah sakit udah ga heran sih, mau itu pegawai atau pengunjung rumah sakit sekalipun tuh ya ada aja yang genit gitu. Beberapa kali dapet komentar yang nggak pantas,

sampe ada yang nyeletuk soal penampilan aku pas lagi kerja. Padahal kan aku pake seragam resmi dan niatnya ya kerja, bukan buat dipandang-pandangin kayak gitu. Kadang juga ada yang sengaja ngarahin topik obrolan ke arah yang cabul gitu, tapi nanti bilanginya cuma bercanda.

K: Pertanyaan selanjutnya, bagaimana sih Kakak melihat relevansi konten yang dibagikan dengan kondisi pekerja perempuan saat ini? Kira-kira relate nggak sebagai pekerja perempuan?

N: Sebagai pekerja perempuan aku merasa konten-konten yang wewaw berikan itu sangat relevan dengan kondisi aku sebagai pekerja perempuan, terutama aku bekerja di sektor swasta. Banyak unggahan wewaw yang membahas tentang tantangan beban ganda antara pekerjaan dan urusan rumah tangga, pelecehan seksual di tempat kerja, hingga diskriminasi. Isu-isu ini sebenarnya sangat dekat dengan kenyataan yang aku alami, maupun yang dialami teman-teman aku. Jadi kontennya bukan hanya bersifat informatif tapi juga merefleksikan realitas sosial yang memang dihadapi pekerja perempuan.

K: Pertanyaan berikutnya, Kakak tau nggak program pemberdayaan apa aja yang ada di wewaw?

N: Hmm.. setau aku itu ada mentorship, dia kaya kelas online gitu sama orang yang berpengalaman di bidang tertentu, terus ada program Sisters Date, itu program offline yang biasanya diadakan kalau wewaw lagi mau berkunjung ke tempat-tempat tertentu buat ngadain kegiatan offline, terus ada juga We the WAW semacam kaya mentorship tapi sifatnya terbuka buat umum, ga cuma anggota aja yang bisa ikut.

K: Apakah kakak tau bagaimana cara komunitas memberdayakan pekerja perempuan di media sosial?

N: Dari konten-konten advokasinya mungkin ya, karena kan disitu mereka angkat isu-isu pekerja perempuan yang mana bikin orang lebih aware sama kondisi perempuan sekarang, terutama di lingkungan kerjanya.

K: Pertanyaan berikutnya ya Kak Novi, kira-kira bagaimana pengalaman Kakak sebagai pengikut media sosial, apakah Kakak merasa terlibat atau justru pasif aja?

N: Meskipun aku bukan anggota komunitas secara resmi, aku merasa cukup terlibat. Karena aku sering berdiskusi di kolom komentar, ngikutin sesi live mereka, dan beberapa kali ikut polling atau quiz edukatif yang mereka adakan. Ada rasa keterikatan yang tumbuh gitu sih kalo yang aku rasain, karena mereka terbuka terhadap pendapat audiens dan mendorong partisipasi. Jadi, walaupun aku nggak terlibat secara struktural, aku merasa tetap jadi bagian dari gerakan yang mereka bangun.

K: Menurut kakak, apakah media sosial dapat digunakan sebagai alat pendukung kesadaran publik yang efektif?

N: Pasti bisa dong, soalnya kan sekarang ini setiap orang pasti memperoleh informasi apapun dari media sosial ya, jadi lewat konten-konten yang ada di media sosial tuh bisa banget nyadarin banyak orang terkait sama topik tertentu, yang sebelumnya kurang dapet perhatian gitu.

K: Oke. Pertanyaan selanjutnya, Kak Novi, bagaimana peran akun ini dalam meningkatkan pemahaman Kakak terhadap hak-hak pekerja perempuan?

N: Sangat berpengaruh sih, Kak. Sebelum mengenal akun ini, saya pribadi tidak begitu tahu detail soal hak-hak pekerja perempuan selain cuti melahirkan. Tetapi setelah saya mem-follow akun Instagram wewaw ini, saya jadi tahu ada hak atas lingkungan kerja yang aman, hak untuk tidak didiskriminasi karena status pernikahan atau kehamilan, hingga hak atas waktu menyusui di kantor. Mereka sering menjelaskan peraturan ketenagakerjaan dengan gaya yang sederhana dan aplikatif, sehingga saya bisa lebih paham dan merasa percaya diri untuk memperjuangkan hak saya sendiri.

K: Oke, berarti ibaratnya komunitas ini sangat membantu para pekerja perempuan di luar sana ya, Kak?

N: Iya, betul. Membantu sekali.

K: Oke Kak Novi, pertanyaan terakhir. Kira-kira bagaimana sih saran Kakak terhadap komunitas wewaw itu agar dapat lebih efektif dalam menjangkau pekerja perempuan melalui media sosial?

N: Menurut saya, akun Instagram wewaw ini bisa menjangkau lebih banyak pekerja perempuan dengan memperluas platform ke media sosial lainnya seperti TikTok atau YouTube Short. Karena sekarang banyak pekerja muda aktif di sana gitu. Selain itu, akan sangat bermanfaat jika mereka bisa menyediakan konten dalam bentuk podcast untuk teman-teman yang lebih suka mendengarkan daripada membaca. Sebenarnya bisa juga sih mempertimbangkan kolaborasi dengan organisasi buruh atau perusahaan untuk memperkuat jejaring dan jangkauan edukasi secara offline-nya.

K: Oke, berarti kalau menurut Kak Novi sendiri ini, lebih baik wewaw itu memanfaatkan lebih banyak platform media sosial gitu ya, Kak?

N: Betul. Serta berkolaborasi. Karena sekarang semua, apalagi Gen Z gitu ya, rata-rata kesehariannya ini pasti menggunakan media sosial.

K: Oke Kak Novi, itu tadi pertanyaan terakhir dari sesi wawancara kita. Terima kasih banyak ya Kak Novi sudah bersedia untuk ikut dalam sesi wawancara pada kali ini dan

terima kasih juga karena sudah, ya intinya, berkontribusi dalam wawancara pada kesempatan kali ini.

N: Sama-sama ya Kartika, aman aja kokkk. Seneng rasanya bisa membantu kamu.

Lampiran 2.4 Transkrip Wawancara Informan 4

Transkrip Wawancara Informan 4

Informan : Karisma Adelina Nasution
Kategori : Non Pengelola Komunitas (Anggota Komunitas)
Jadwal Wawancara : 23 Mei 2025, Pukul 09.00 – 09.55 WIB

K : Kartika

KA : Karisma Adelina Nasution

K: Oke, mungkin kak, sebelum masuk ke pertanyaan yang ada di pedoman wawancara, kakak boleh perkenalkan diri dulu meliputi nama, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan kakak saat ini, dan sudah berapa lama bergabung di wewaw?

KA: Oke, asalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Selamat pagi Kartika. Shalom, Om Swastiastu, Namo Buddhaya, salam kebajikan bagi kita semua yang hadir di zoom pagi hari ini. Izin perkenalkan diri nama aku Karisma Adelina Nasution. Aku biasa dipanggil Karis atau Karisma, Umur aku sekarang 23 tahun, pendidikan aku di Universitas Brawijaya, Desain Komunikasi Visual. Terus untuk pekerjaan aku sendiri, aku sebagai marketing communication di brand sisesa fashion, terus juga aku sebagai brand ambassador dari Kejar Mimpi Youth Warrior dari Bank CBB Niaga dan aku juga sebagai health planner di Coway. Terus aku sebagai Chief Marketing Officer dan co-founder dari Star Indonesia dan juga aku co-founder dari Nusantara Inklusif Art Space. Itu sebuah pembelajaran edukasi untuk anak-anak gitu.

K: Oke Kak, mungkin kita bisa langsung mulai aja ke pertanyaan pertama ya. Pertanyaannya adalah, menurut Kakak komunitas virtual itu komunitas yang seperti apa?

KA: Pandangan aku, komunitas virtual itu tempat buat ngumpulnya orang-orang yang punya minat yang sejalan. Kayak di Wewaw, aku gabung karena ngerasa punya keresahan yang sama soal jadi perempuan di dunia kerja, yang kadang bikin kita harus kerja dua kali lebih keras buat bisa didengar. Aku juga masih ngeraba-raba gimana caranya bisa lebih berani ambil peran, makanya aku butuh banget arahan dan ruang buat belajar. Nah, di Wewaw ini aku ngerasa ketemu sama orang-orang yang ngerti situasinya dan mau saling ngasih dukungan.

K: Lanjut ke pertanyaan kedua ya, Kak. Alasan terbentuknya komunitas Wewaw yang Kakak ketahui itu karena apa?

KA: Wewaw itu dibentuk karena banyak banget isu pekerja perempuan yang sering nggak dapet perhatian dari media arus utama. Media besar tuh jarang banget ngangkat hal-hal kayak diskriminasi di tempat kerja, ketimpangan upah, beban ganda, atau isu penting lainnya. Makanya, Wewaw manfaatin Instagram sebagai tempat buat nyuarain semua itu. Jadi perempuan bisa saling cerita, belajar bareng, dan pastinya saling dukung buat perjuangkan hak mereka. Intinya, wewaw nggak cuma jadi tempat ngobrol, tapi juga wadah nyata buat bikin perubahan bareng-bareng.

K: Pertanyaan selanjutnya kak, bagaimana pandangan kakak terhadap kehadiran komunitas wewaw?

KA: Sebagai anggota wewaw, aku merasa komunitas ini sangat membantu, terutama buat perempuan yang baru mulai karirnya. Di sini, aku bisa belajar banyak tentang dunia kerja lewat program mentorship dan diskusi yang dibuat, plus dapat dukungan dari perempuan lain yang mengalami hal serupa. Wewaw bikin aku merasa nggak sendiri dan lebih percaya diri menghadapi tantangan di tempat kerja.

K: Gimana sih Kakak mengetahui komunitas wewaw dan apa yang mendorong Kakak buat bergabung di komunitas ini?

KA: Oke jadi ini awalnya di semester awal aku memang lagi aktif-aktifnya sih pengen nambah portofolio, pengen nambah skill aku tapi waktu itu hanya ikut 12 kepanitiaan. Memang aku nih belum punya mentor, aku menjalani itu dengan yaudah pengetahuan aku yang aku tahu aku jalanin. Ternyata makin ke sini aku ngerasa kayak nih memang aku butuh mentor ya, karena aku kewalahan karena aku waktu itu jadi ketua pelaksana ospek jurusan, jadi ketua ospek UKM, terus juga ikut beberapa kepanitiaan pokoknya totalnya ada 12 project yang memang aku di situ sebagai EO-nya gitu dan itu kayak aku harus butuh bekal ilmu yang cukup untuk aku bisa menjalani ini semua. Dan alhamdulillah aku nemu informasi dari sosial media Instagram, kalau wewaw ini open seleksi untuk mentorship program batch 3 gitu dan ada beberapa tahap seleksi kalau nggak salah ada 3 dan dari 1000-an itu kita kepilih 20 dan alhamdulillah aku lolos dan aku mendapatkan mentoring itu intensif selama 6 bulan gitu.

K: Berarti seleksinya itu panjang juga ya Kak, maksudnya nggak langsung jadi anggota gitu?

KA: Nggak bisa, iya. Jadi proses seleksi di wewaw itu ada 3 tahap, yang pertama seleksi CV dan portofolio, dan juga Google Form, dan ada juga tahap seleksi wawancara langsung sama foundernya wewaw gitu.

K: Sebenarnya wewaw ini fokusnya mau memberikan pembelaan atau advokasi dalam bentuk seperti apa, Kak?

KA: Kalau dari pengalaman aku, aku ikut program mentorship-nya wewaw setelah lulus kuliah. Program ini ngebimbing aku lewat mentor-mentor perempuan yang udah berpengalaman, terutama ibu-ibu karier. Aku juga dapet mentoring intensif one-on-one dari mentor yang sesuai bidang aku, jadi karierku dipandu secara personal. Fokus wewaw itu bukan cuma bikin perempuan unggul di karier, tapi juga ngebekali mereka dari segi mindset dan attitude, supaya siap menghadapi lingkungan kerja dan kehidupan profesional. Kita belajar gimana bersosialisasi, menghadapi tantangan kayak negosiasi gaji, dan hal-hal penting lainnya. Kalau soal perlindungan hak perempuan, memang ada materinya, tapi lebih ke bagian dari proses belajar, bukan jadi agenda utama. Jadi bukan soal mendominasi laki-laki, tapi tentang membangun perempuan supaya berdaya dan dihargai, karena kualitasnya.

K: Kalau begitu, bentuk advokasi yang ada di komunitas wewaw itu seperti apa?

KA : Bentuknya ya lewat program mentorship, kampanye di media sosial, dan juga konten-konten edukatif di Instagram wewaw. Itu semua termasuk bentuk advokasi mereka.

K: Oke kak pertanyaan selanjutnya, wewaw tuh pasti ada kolaborasi dengan media, komunitas ataupun organisasi lain kan ya kak dalam menjalankan advokasinya, nah bentuk kolaborasinya itu biasanya kaya gimana si kak?

KA: Hmm, yang aku tau sih ya wewaw ga cuma kolaborasi sama media perempuan atau komunitas sejenis aja, tapi wewaw juga di support sama beberapa brand yang jadi sponsor. Kalo bentuk kolab yang pernah aku jalanin sih waktu itu sama sponsor ya, aku inget banget waktu itu pernah diajak kerja sama buat promosiin produk barunya Wardah, kalau nggak salah sih yang sunscreen. Jadi ceritanya, beberapa anggota komunitas, termasuk aku, dikirimin produknya langsung buat di review. Kita diminta bikin konten testimoni atau pengalaman pribadi pakai produknya, yang emang masih nyambung juga sama gaya konten kita di wewaw. Dari situ, Wardah juga ngasih pendanaan ke wewaw sebagai bentuk dukungan. Menurutku sih ini salah satu momen yang bikin kerasa banget kalau brand bisa support gerakan perempuan bukan cuma lewat kata-kata, tapi juga aksi nyata.

K: Berarti selain kerjasama bareng media atau komunitas sejenis, wewaw nih punya sponsor juga ya kak?

KA: Iyaa dong, soalnya kan dana buat terus jalanin program mentorship, sisters date, atau we the waw juga ga sedikit

K: Pertanyaan berikutnya, dampak seperti apa yang kakak rasakan sebagai anggota wewaw yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas?

KA: Iyaa setelah aku gabung sama wewaw tuh aku ngerasa lebih diberdayakan aja sebagai perempuan yang notabennya emang baru belum lama kerja. Terus setelah aku sering banget

posting kegiatan-kegiatan aku selama jadi mentee di wewaw, temen-temen di sosmed aku tuh mulai pada notice wewaw dan pengen tau banyak tentang apa yang jadi concern di wewaw. Seneng sih rasanya selain dapet pengetahuan sama pengalaman baru, aku juga bisa kasih inspirasi buat temen-temen perempuan yang lain.

K: Bagaimana tanggapan kakak terhadap tindakan advokasi komunitas wewaw?

KA: Hmm.. kalo dari aku sendiri sih ngerasa programnya wewaw terutama mentorship itu udah sangat efektif ya buat ningkatin kemampuan perempuan baik secara soft skill ataupun hard skill, nah kalo dari konten atau kampanye aku masih ngerasa kurang terlibat ajasih, walaupun emang konten yang diangkat udah sesuai sama apa yang dialami pekerja perempuan.

K: Kalau boleh tahu, tantangan atau hambatan seperti apa yang pernah Kakak alami sebagai pekerja perempuan?

KA: Yang paling aku ingat tuh waktu nyari kerja setelah lulus. Banyak lowongan mintanya udah punya pengalaman, apalagi di bidang DKV yang cukup ketat persaingannya. Kadang aku ngerasa portofolio laki-laki lebih dianggap “bold” atau serius sama HR, sedangkan desain aku yang lebih estetik dan soft malah dinilai kurang menjual. Aku juga pernah ikut interview bareng teman cowok, dan dia langsung dapet respon positif, sedangkan aku belum. Rasanya tuh kayak aku harus kerja dua kali lebih keras buat buktiin kalau perempuan juga capable di industri ini.

K: Bagaimana kakak melihat relevansi konten yang dibagikan oleh komunitas dengan kondisi pekerja perempuan saat ini?

KA: Hmm.. menurut aku udah cukup relevan ya, karena kan emang isu utama yang diangkat sama wewaw itu ya soal beban ganda, diskriminasi, kekerasan di tempat kerja, sampe kesempatan kerja buat perempuan di berbagai bidang. Menurut aku udah cukup luas sih cakupannya dan emang banyak yang ngalamiin juga.

K: Lalu, program pemberdayaan seperti apa yang ada di komunitas wewaw?

KA: Program mentorship sih yang paling terasa. Pengalaman aku pribadi di mentorship itu sangat berkesan karena nggak cuma ngasih soft skill tapi juga hard skill. Jadi aku bisa langsung praktik dari apa yang aku pelajari selama program. Selain itu, aku juga jadi punya banyak teman dari berbagai latar belakang, jadi bisa nambah relasi juga.

K: Pertanyaan selanjutnya, bagaimana komunitas ini memberdayakan pekerja perempuan di media sosial?

KA: Lewat konten advokasi yang diposting sama wewaw pastinya, terus bisa juga lewat kampanye yang dijalankan sama wewaw kan itu juga udah bentuk memberdayakan, dengan mengangkat isu-isu pekerja perempuan di media sosial.

K: Menurut Kakak, konten seperti apa yang benar-benar merepresentasikan isu pekerja perempuan di Instagram wewaw?

KA: Konten yang paling berkesan buat aku itu soal perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan pada posisi yang sama. Kontennya waktu itu pakai ilustrasi gunung es yang ternyata isunya itu belum banyak diketahui perempuan, termasuk aku. Menurut aku, itu representatif banget dan bikin lebih peka sama realitas yang kita alami.

K: Oke, berarti menurut Kakak, wewaw memang sudah cukup merepresentasikan isu-isu pekerja perempuan melalui kontennya ya?

KA: Iya, menurut aku udah cukup merepresentasikan kok.

K: Oke kak, pertanyaan selanjutnya, menurut kakak, apakah media sosial dapat digunakan sebagai alat pendukung kesadaran publik yang efektif?

KA: Hmm.. menurut aku bisa banget yah.. apalagi udah ada contoh nyatanya juga kan dari wewaw, mereka manfaatin Instagram buat nyebarin pesan-pesan advokasi supaya orang-orang tuh lebih aware sama isu pekerja perempuan yang masih terpinggirkan.

K: Oke Kak, masuk ke pertanyaan selanjutnya. Gimana sih komunitas ini ngebantu Kakak buat ningkatin kapasitas atau keterampilan tertentu sebagai seorang perempuan?

KA: Emm women empowerment ini aku alhamdulillah aku berubah banget sih. Kayak dulu aku merasa ambisiusnya aku tuh beda, ambisius aku kayak maruk pengen ini pengen itu, kayak mungkin gengsi gitu semuanya pengen, semuanya harus perfeksionis gitu. Dari wewaw aku belajar untuk nggak apa-apa membuat kesalahan, untuk kita bangkit dari ketidaksempurnaan kita gitu, dan hidup ini nggak apa-apa yang penting punya makna kok, nggak mesti kita jadi orang sempurna gitu, yang penting kita menjalani yang bermanfaat itu udah cukup. Dan dari wewaw sendiri aku terinspirasi dari Kak Karla, setelah aku keluar dari wewaw aku buat komunitas juga yang anggotanya juga perempuan, ya 80% perempuan. Aku buat namanya STAR Indonesia, STAR itu komunitas pemberdayaan untuk teman-teman disabilitas. Jadi kalau wewaw itu fokus perempuan, tapi kalau STAR ini general tapi kita open-nya kita bantu teman-teman disability untuk berdaya secara karir, secara mental health-nya gitu. Jadi kita bikin connection space. Dan karena wewaw juga aku punya beberapa partner yang aku ajak kerja sama untuk aku jadiin PO di aku untuk ngembangin STAR batch awal kemarin, dan sampai sekarang kita masih berdiskusi dan berkembang bareng sih. Dan untuk mentor aku sendiri, Kak Citra, aku bisa di posisi sekarang dan sekarang masih berhubungan baik dan terakhir ketemu juga masih alhamdulillah baik. Aku juga udah dapet mentoring one-on-one sama foundernya Kak Carla, jadi itu sangat ngebantu aku ketika aku lagi kehilangan arah. wewaw bantu aku

kayak it's okay nggak apa-apa kehilangan arah, nggak mesti sempurna, yang penting kita selalu bangkit lagi pelan-pelan, kayak gitu.

K: Berarti impact-nya besar banget ya Kak dari Kakak join di wewaw sampai Kakak punya komunitas sendiri?

KA: Betul. Karena di STAR juga aku, tim aku 50 orang, terus juga kita udah bikin lebih dari 12-an event yang emang project-nya langsung diimpact ke sosial media dan yang mendapat impact-nya total udah 1000 lebih masyarakat yang udah dapet impact positif dari STAR. Dan mungkin kalau aku nggak masuk wewaw aku nggak akan dirikan STAR. Jadi wewaw sangat milestone yang tepat gitu.

K: Oke Kak, pertanyaan selanjutnya, gimana sih komunitas ini tuh mendorong Kakak lebih percaya diri dan mandiri untuk menentukan arah karir?

KA: Iya itu tadi. Aku waktu itu pernah ada di fase mindset aku di mana aku belum punya emotional intelligence yang seperti sekarang. Kalau dulu aku melakukan kesalahan di mana aku pernah mengambil tempat magang, memang itu jauh banget dari kotanya dia durasinya 2 jam dan aku salah informasi jadi tempat magangnya itu aku pikir deket, taunya dia pindah kantor dan itu di luar kota yang di mana aku transportasi aja tuh cost-nya sehari 100 ribu lebih gitu. Dan dari opsi pilihan itu aku akhirnya aku harus keluar dari tempat magang itu yang akhirnya memperlambat masa kuliahku, kelulusan aku, dan di saat itu bisa dibilang frustrasi. Karena kebetulan mungkin juga karena aku ngebangun, terlalu memikirkan impact, kayak terlalu memikirkan pikiran orang terhadap aku. Karena aku ngomong lah sama mentor-mentor aku kayak aku gimana, aku udah nggak mau ngambil undangan lagi deh, cari pembicara, aku kayak ikut-ikut lomba segala macem. Kelulusan aku tuh lama jadinya, aku jadi harusnya setahun dan aku seperti ini gitu. Terus kata Kak wewaw, kayak kenapa itu malah bagus ketika kamu membuat kekalahan kamu jadi bisa embrace your kesalahan untuk kasih tau ke orang-orang kayak ini loh gua tuh buat distraksi juga. Jadi mungkin orang-orang liatin aku kayak kok ini hidupnya lurus-lurus aja, jadinya mereka membandingkan diri mereka sendiri, kayak Karis aja nih bisa gini-gini jadi lebih merasa terpuruk, lebih merasa insecure. Tapi dengan aku bisa meluapkan, aku nih melakukan kesalahan, aku nih seperti ini juga aku kurang nih, jadi mereka juga kayak lebih terinspirasi gitu, kayak ternyata banyak loh orang imperfect-nya. Jadi yaudah yang penting kita menjalani hidup kita dengan bermanfaat dan kita bisa bantu satu persen lebih baik terus buat kita, terus kayak kenapa ya kayak gini. Jadi wewaw bantu aku di perkembangan mindset itu. Aku masih kangen sampai sekarang gitu.

K: Oke Kak, pertanyaan selanjutnya, itu kira-kira gimana sih Kak komunitas ini tuh mendorong perempuan untuk berdaya secara ekonomi, ada contohnya nggak?

KA: Iyah. Kalau contohnya dari temen aku sendiri, dari temen aku namanya Putu, ini dia mentee wewaw, siswa berprestasi nasional dan dia sahabatku juga. Si Eci ini masuk wewaw, dia mendapatkan mentoring di bidang karir seputar akuntansi ya dan setelah ikut mentoring ini dia sekarang bekerja dan dia juga membuat bisnis sendiri namanya Nof Your Belly, bisnis F&B, dan dia juga kerja di fintech, dan juga alhamdulillah dia sangat berdaya sih secara karir. Setelah di wewaw, dia finansialnya juga update ke aku. Jadi mungkin skill aku menambah, aku juga mendapat banyak opportunity dan dipercaya oleh beberapa brand agar aku bisa kerja dan menghasilkan uang gitu, itu sih.

K: Lalu kan, tadi kan soal ekonomi ya Kak. Terus sekarang gimana sih komunitas ini membantu Kakak dalam memperluas jaringan sosial atau profesional Kakak sebagai seorang pekerja perempuan?

KA: Iya, tentunya. Karena kita ada di satu komunitas yang punya visi dan misi yang sama di mana kita pengen perempuan ini berdaya dan bisa mandiri dengan hidupnya. Jadi ketika kita bertemu atau adain online meeting ataupun offline meeting tentunya kita juga dikenalin dengan relasi-relasi lain yang memang punya visi misi yang sama walaupun nggak masuk di wewaw, tapi kita jadi saling kenal karena dikenalin gitu ya karena temennya ini, temennya itu. Jadi itu sangat bantu aku untuk menambah relasi, kayak kemarin saat aku ketemu Kak Karla di acaranya Kak Karla. Jadi kalau wewaw ada acara yang memang wewaw ada spot, kadang tuh acara ini ngundang beberapa anggota wewaw secara gratis padahal acaranya berbayar. Karena kita wewaw jadi kita digratiskan gitu ya, dapet spotnya. Jadi kita ikut ke networking event, itu lumayan sih. Kita juga jadi kenal sama komunitas lain gitu dan juga anak-anak lain yang memang ikut di event itu.

K: Jadi dapet banyak teman baru ya Kak?

KA: Banyak banget, iya, alhamdulillah.

K: Oke kak pertanyaan selanjutnya, kira-kira saran apa yang bisa kakak kasih buat wewaw supaya lebih efektif menjangkau audiens yang lebih luas?

KA: Hmm.. mungkin wewaw juga harus aktifin lagi kali ya media sosial yang lain selain Instagram sama website, mungkin bisa aktif bikin konten video-video edukasi yang fun gitu buat di tiktok, karena kan sekarang tiktok peminatnya juga banyak banget ya.

K: Oke Kak, mungkin ini pertanyaan terakhir. Gimana sih Kakak menilai keberhasilan WEWAW ini dalam mendorong perubahan sosial ataupun kesadaran publik?

KA: Kalau dari sini aku menilai keberhasilannya sih dari pihak eksternal lingkungan aku. Ya, kata mereka tuh temen-temen aku yang aku rasa dari dulunya tuh yaudahlah menjalani hidupnya biasa aja, belum ada impian karir yang gimana, tapi pernah ngeliat aku publikasi sosial media aku seputar aku nih ikut wewaw. Jadi mulai kayak, "Aku pengen dong ikut

wewaw, kalau ada event-event acara aku ikut dong," gitu. Jadi mereka juga kayak, "Ini nih ada part-nya nih," kayak ngeliat perempuan-perempuan ini, kayak, "Aku pengen deh kayak gitu, pengen bisa lebih baik lagi deh, pengen bisa yang optimalisasi karir aku deh," pokoknya pengen sisa-sisa hidup aku pengen nyenangkan diri aku dan pengen fokusnya ke diri aku. Karena ada temen aku yang kayak fokusnya ke laki-laki, aku di wewaw tuh jadi kayak penasaran dan pengen hidup yang lebih baik. Ternyata wewaw ini impact-nya lumayan besar ya sampai pihak eksternal tuh banyak yang tahu.

K: Seneng ya Kak bisa ngeinfluence segitu banyak, apalagi temen-temen perempuan?

KA: Iya, seneng sih, seneng banget karena mindset-nya juga jadi berubah kan.

K: Prioritasnya juga jadi berubah ya Kak?

KA: Perempuan ya, ada yang bilang ujungnya di rumah aja jadi males gitu, yaudah lulus aja terus di rumah. Seringkali karena gitu juga efeknya apa, laki-laki kan sering underestimate, sering kurang menghargai, dengan berujung perselingkuhan. Di umur segini udah ngurus anak aja kurang berdaya gitu. Tapi kan maksudnya kalau kita memang bisa lebih menghargai diri kita sendiri, ya nggak mesti dominan daripada laki-laki, tapi setidaknya ada yang kita lakuin yang bermanfaat di hidup kita. Jadi ketika laki-laki pergi dari hidup kita, ya kita masih bisa berdaya, kita masih bisa.

K: Kita masih bisa berdiri di kaki kita sendiri ya Kak?

KA: Yap, betul.

K: Oke ka Karis pertanyaan nya udah abis terimakasih banyak ya ka katas kesempatan nya dan waktunya juga buat wawancara hariini semoga kuliah nya lancar juga kaka semester akhir

KA: Kamu juga yah

K: Semoga diberi kemudahan kita berdua

KA: Iya aamin ya rabbal alamin

K : Oke makasih ka karis, Selamat pagi

KA : Oke assalamualaikum, selamat pagi

Lampiran 3 Open Coding

OPEN CODING

INFORMAN 1

Data Informan

Nama Lengkap : Bella Citra Hadini
Usia : 30 Tahun
Domisili : Blitar, Jawa Timur
Pendidikan Terakhir : S1 Desain Komunikasi Visual (Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya)
Pekerjaan : Desain Mentor (*Graphic Designer*)

Wawancara ini dilakukan pada hari Rabu, 07 Mei 2025 pukul 20.30 – 21.25 WIB karena menyesuaikan waktu luang dari informan penelitian. Wawancara dengan informan dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting sebagai media komunikasi tatap muka virtual.

Keterangan:

K: Kartika

B: Bella Citra Hadini

No	Refleksi Diri	Transkrip Wawancara	Keterangan	Kategori
1.	Peneliti dengan kaku menyapa informan dan mempersilahkan informan untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu	K : “selamat malam kak Bella” B : “halo Kartika, selamat malam” K : “aku izin memperkenalkan diri kembali ya kak, nama aku Kartika.. mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Pembangunan Jaya yang saat ini	Penjelasan mengenai latar belakang informan penelitian : - Nama - Usia - Pendidikan	Latar Belakang Informan

		sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi yang berjudul advokasi pemberdayaan pekerja perempuan oleh komunitas virtual wewaw. Sebelum memulai sesi wawancara pada malam ini, apakah boleh kak Bella memperkenalkan diri terlebih dahulu mulai dari nama, usia, pendidikan terakhir, serta pekerjaan saat ini” B : “boleh banget dong, eumm.. perkenalkan nama aku Bella Citra Hadini, usia aku 30 tahun, pendidikan terakhirnya itu S1 Desain Komunikasi Visual di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, dan sekarang bekerja sebagai desain mentor di beberapa platform digital gitu termasuk salah satunya di wewaw” K : “keren banget kak ambil DKV hehehe” B : “hehehe.. iyaa alhamdulillah aku tertariknya ambil DKV”	- Pekerjaan	
2.	Peneliti bertanya kepada informan terkait pemahaman terhadap konsep komunitas virtual serta latar belakang	K : “oke kak, disini kita mulai dari pertanyaan yang pertama, yang dimana pertanyaan pertama itu kira-kira menurut kakak komunitas virtual itu apa sih? Mungkin boleh dalam konteks komunitas wewaw”	Informasi dari informan terkait dengan komunitas virtual @wewaw.id :	Komunitas Virtual

	terbentuknya komunitas @wewaw.id	B : “menurut aku, komunitas virtual itu semacam ruang kumpul online yang nyatuin orang-orang dengan tujuan atau minat yang sama. Kayak di wewaw, kita semua punya concern yang sama soal isu pekerja perempuan. Meskipun nggak saling kenal secara langsung, tapi kita tetap punya semangat yang sama, kita jadi saling support dan tumbuh bareng di sana. Apalagi aku sendiri kan seorang pekerja sekaligus ibu rumah tangga ya, jadi aku ngerasa punya teman yang senasib lah ibaratnya, jadi lebih ngerasa didengar, dapet insight, dan nggak sendirian dalam ngejalanin semuanya” K : “berarti komunitas virtual menurut kakak itu tempat di mana orang-orang yang punya minat dan tujuan yang sama saling ngasih support satu sama lain ya kak?” B : “iyaa bener banget” K : “okee.. kita lanjut ke pertanyaan kedua ya kak, alasan terbentuknya women empower women atau wewaw ini tuh gimana sih kak?”	- Pemahaman terkait konsep komunitas virtual - Alasan terbentuknya komunitas virtual - Pandangan terhadap kehadiran komunitas virtual	
--	----------------------------------	---	---	--

		B : “jadi, setau aku wewaw atau women empower women at work itu didirikan karena kak Jessica Carla, ya pendirinya itu, ngerasa selama dia berkarir tuh jarang banget ketemu perempuan yang ada di posisi atau jabatan tinggi. Padahal menurut dia, perempuan tuh sebenarnya punya potensi dan kesempatan yang sama banget kayak laki-laki buat bisa ada di posisi itu. Nah, dari situ akhirnya kak Carla punya keinginan kuat buat bantu perempuan lain, terutama yang masih baru-baru mulai kerja atau baru mau masuk dunia kerja, supaya mereka tuh punya bekal yang cukup. Bekalnya itu bisa dari pengetahuan, pengalaman, atau bahkan dari support sistem juga kali ya, biar mereka nggak ngerasa jalan sendiri gitu” K : “hmm.. jadi awalnya emang founder yang sadar duluan ya kak sama banyaknya isu-isu pekerja perempuan, terutama soal kesempatan perempuan buat berada di posisi yang strategis?” B : “hmm.. iyaa, kak Carla yang ngalamin sendiri di mana dia gapernah di lead sama perempuan		
--	--	--	--	--

		selama dia kerja, padahal menurut dia, perempuan juga punya potensi yang sama kaya laki-laki” K : “ohh gitu yaa kak, oke mungkin kita langsung lanjut ke pertanyaan berikutnya, menurut kakak kehadiran komunitas pemberdaya pekerja perempuan kaya wewaw ini tuh penting ga sih?” B : “hmm.. ya pasti penting banget dong, wewaw jadi titik balik penting buat banyak perempuan, termasuk aku, karena komunitas ini benar-benar jadi wadah saling dukung dan tumbuh bareng. Karena udah cukup lama di industri kreatif, aku ngerasa tantangan perempuan sering nggak terlihat tapi dampaknya besar. Lewat program mentorship, wewaw tuh ngebantu banget, terutama buat mahasiswa atau fresh graduate. Meskipun aku baru sekali jadi mentor, aku percaya pengalaman yang aku bagiin bisa jadi bekal berharga buat mereka yang baru mulai karir ataupun bisnis. Mentor di sini juga nggak cuma ngasih arahan, tapi juga belajar bareng sama setiap anggota atau menteenya”		
--	--	--	--	--

		K : “jadi bukan cuma mentee aja ya kak yang belajar disini, tapi kakak sebagai mentor juga belajar banyak dari mereka?” B : “Iyaa bener banget, bahkan aku tuh banyak dapet insight baru setelah jadi mentor, karena kan aku terlibat langsung ya buat ngehadapin karakter mentee yang beda-beda. Terus cerita-cerita dari mereka juga banyak banget, jadi aku tau kalo ternyata banyak juga perempuan yang masih struggle sama kehidupan karirnya gitu”		
3.	Peneliti bertanya kepada informan terkait strategi advokasi pada komunitas @wewaw.id	K : “pertanyaan selanjutnya, hal apa yang mendasari komunitas wewaw dalam melakukan tindakan advokasi atau pembelaan atas isu-isu pekerja perempuan?” B : “hmm.. awalnya tuh dari obrolan sehari-hari founder sama beberapa rekan kerjanya, kayak ternyata banyak perempuan yang ngerasain tekanan dan hambatan yang sama gitu di tempat kerja. Terus lama kelamaan mereka mulai intens ngebahas hal-hal yang emang dialami di tempat kerja, akhirnya buat grup deh. Nah dari situ, founder mutusin buat bikin komunitas kecil-	Informasi dari informan terkait dengan strategi advokasi komunitas virtual @wewaw.id : - Latar belakang tindakan advokasi - Bentuk advokasi yang dilakukan - Pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi	Advokasi

	kecilan yang emang fokusnya tuh mau menyuarkan isu pekerja perempuan. Ide ini juga didukung sama rekan kerja dan teman-teman dekatnya, terus tercetus deh nama wewaw atau women empower women at work” K : “berarti awal mula adanya advokasi ini tuh karena pembahasan sehari-hari founder sama rekan kerjanya soal kesamaan hambatan yang dialami di tempat, terus mereka akhirnya bikin grup dan berakhir jadi komunitas gitu ya kak?” B : “iyaa.. mungkin singkatnya kaya gitu sih ya, soalnya step dari grup kecil terus jadi komunitas yang fokusnya buat angkat isu pekerja perempuan kan panjang ya pasti” K : “okay kak, pertanyaan berikutnya itu bentuk advokasi yang dilakukan sama komunitas itu dalam bentuk apasih kak biasanya?” B : “udah pasti program pemberdayaan ya, kalo di wewaw itu program pemberdayaannya ada mentorship yang isinya tuh bukan cuma sharing session antar perempuan aja, tapi ada modul ataupun rencana belajar yang dipake buat ngebantu	- Peran dari pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi - Kolaborasi dalam menjalankan advokasi - Bentuk kolaborasi dalam menjalankan advokasi - Evaluasi tindakan advokasi - Tanggapan terhadap tindakan advokasi	
--	--	---	--

		perempuan ngelatih soft skill mereka. Kalo selama aku jadi mentor kemarin tuh materinya seputar dunia digital sih. Nah dari sesi general mentorship itu nanti setiap anggota diminta buat bikin materi konten yang pembahasannya seputar materi mentorship, jadi mentee bukan cuma dapet pengetahuan aja, tapi mereka juga bisa sharing ke perempuan lain. Terus wewaw juga bisa ketemu secara langsung dan buat kegiatan kaya workshop yang diisi sama narasumber tertentu. Waktu itu sih workshopnya seputar bikin konten estetik ala konten kreator yang diisi sama salah satu commercial dan fashion videographer. Jadi perempuan disana juga bisa belajar langsung tuh cara bikin video dan editing konten sama ahlinya. Mentee di wewaw jadi ga cuma dilatih soft skillnya aja, tapi hard skillnya juga dari kegiatan workshop. Selain mentorship juga sebenarnya banyak kegiatan lain, kaya sisters date, we the waw, cuma ya sifatnya lebih ke have fun aja ga yang akademik kaya mentorship gitu”		
--	--	---	--	--

		K : “kalau untuk program mentorshipnya ini sendiri berbayar ga kak? B : “hmm.. engga dong, soalnya kan wewaw ada sponsor yang ngebantu secara finansial buat ngejalanin program-programnya” K : “oke gratis ya kak, okedeh kita lanjut ke pertanyaan berikutnya, siapa aja pihak yang terlibat dalam program advokasi di komunitas wewaw?” B : “hmm sebenarnya wewaw tuh punya tim khusus gitu sih buat handle program advokasi” K : “tim khusus?” B : “iyaa sebenarnya wewaw tuh emang punya tim khusus yang ngerancang program advokasi. Nah tim ini tuh di lead sama founder dan co-founder langsung, karena kan mereka yang bertanggung jawab penuh sama wewaw, terus semua anggota divisi akademik juga ikut ambil peran sih, sama yang ga ketinggalan juga ya aku sebagai mentor turut dilibatin juga di tim ini. Karena emang yang berhadapan langsung atau istilahnya yang lebih dekat sama mentee itu kan ya para mentor gitu”		
--	--	---	--	--

		K : “jadi kalo ngurusin soal program advokasi tuh ga semua divisi yang ada di wewaw dilibatin ya kak?” B : “iyaa, karena kan semakin banyak kepala juga semakin ribet yang buat ngambil keputusannya, jadi emang yang dipilih bener-bener yang punya peran buat kelola program advokasinya” K : “nah kalo boleh tau kak, peran dari masing-masing anggota di tim khusus ini tuh apa aja kak?” B : “mmmm.. peran masing-masing tim khusus ya, kalo founder dan co founder ya udah pasti pengambil keputusan akhir, kalo divisi akademik sih lebih ke nentuin step by stepnya kali ya, isu-isu advokasi yang mau diangkat itu bakal diimplementasiin dalam bentuk apa gitu, terus kalo mentor ya udah pasti jadi jembatan informasi ajasih antara komunitas sama menteenya” K : “pertanyaan selanjutnya, dalam melakukan advokasi, wewaw tuh melibatkan pihak lain lagi gak kak selain dari tim inti?” B : “mmm.. kalau dibilang alhamdulillah banget sih, wewaw sekarang udah lumayan sering		
--	--	---	--	--

		kolaborasi sama media dan komunitas besar yang concern juga sama perempuan. Kita tuh sempat kerja bareng sama Magdalene, Female Daily, She Radio 99.6 FM, WMNLYfe, itu semua media yang support banget gerakan perempuan. Terus dari sisi komunitas juga, kita pernah kolaborasi sama Girls Beyond, Generation Girl, Komunitas Narasi, Doteens, dan masih ada beberapa lagi yang aku jujur lupa namanya satu-satu. Tapi yang pasti, mereka semua bantu banget, entah dari segi konten, promosi, bahkan ada yang support secara teknis dan sponsorship juga. Rasanya tuh kayak wewaw nggak jalan sendiri buat jalanin program advokasi. Kita kayak disambut dan dikuatin sama ekosistem yang sama-sama pengen perempuan lebih didenger dan dimajukan” K : “tapi kolaborasi itu masih berjalan sampe sekarang atau gimana kak” B : “iyaa kolaborasinya masih berjalan sampe sekarang, kita juga masih suka bikin konten kolaborasi gitu kok yang ngangkat soal isu pekerja perempuan”		
--	--	--	--	--

		K : “okee kak, terus bentuk dari kolaborasi ini biasanya diimplementasikan dalam bentuk yang kaya gimana sih kak?” B : “wewaw emang udah beberapa kali kerja bareng sama media perempuan, dan bentuk kolaborasinya tuh nggak cuma soal publikasi aja. Kita sering banget tukeran insight dan data soal isu-isu yang lagi urgent di lapangan, terutama yang dirasain langsung sama pekerja perempuan. Nah, dari situ biasanya kita bareng-bareng nyusun angle atau narasi yang bisa diangkat jadi konten atau berita. Misalnya kayak pas ulang tahun wewaw, kita ngangkat tema mastering digital future karena emang kan sekarang ini semua orang gabisa lepas dari dunia digital. Nah media disini tuh ikut bantu publikasi, nyusun narasi acaranya supaya sesuai sama tema yang diangkat, bahkan support narasumber juga. Karena kan acaranya sendiri tuh ada talkshow, workshop, sesi networking yang semuanya tuh ngasih ruang buat perempuan saling belajar dan ngedukung satu sama lain. Jadi kalo bisa dibilang, bentuk kolaborasinya itu beragam sih		
--	--	---	--	--

		tergantung sama apa yang lagi mau dijalankan. Tapi mostly ya kolaborasinya di publikasi konten edukatif ataupun kampanye” K : “pertanyaan selanjutnya, dari tindakan advokasi yang udah dijalankan, pasti kan harus di evaluasi ya kak. Nah gimana sih cara komunitas evaluasi tindakan advokasinya?” B : “cara kita evaluasi ya, biasanya setiap periode program mentorship berakhir sekitar 6 bulan, kita tuh selalu minta mentor buat bikin formulir penilaian gitu yang isinya juga bisa ngasih kritik dan saran buat program-program yang ada di wewaw. Terus formnya diisi sama setiap mentee, nah setelahnya form itu kita bedah sama-sama di meeting internal buat cari tau apa yang harus kita perbaiki kedepannya, dan mulai susun rencana baru buat program selanjutnya” K : “berarti evaluasinya itu pake form penilaian ya kak?” B : “iyaa form penilaian sama biasanya ya evaluasi konten di Instagram juga”		
--	--	---	--	--

		K : “bagaimana pendapat kakak terhadap tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas?” B : “hmm.. bisa dibilang salah satu kelemahannya wewaw tuh di feedback audiens terhadap konten advokasi yang diangkat sih, soalnya emang jumlah like sama komen tuh bener-bener jauh banget sama followersnya. Tim sosmed juga sampe sekarang masih evaluasi hal ini sih, masih puter otak juga buat cari strategi yang pas, supaya bisa narik respon yang lebih banyak lagi dari audiens ga cuma pasif aja” K : “pertanyaan berikutnya, bagaimana kakak menilai keberhasilan komunitas dalam mengangkat advokasi isu pekerja perempuan?” B : “sebenarnya belum sepenuhnya berhasil sih, soalnya mmm.. bisa dibilang salah satu kelemahannya wewaw tuh di feedback audiens terhadap konten advokasi yang diangkat sih, soalnya emang jumlah like sama komen tuh bener-bener jauh banget sama followersnya. Tim sosmed juga sampe sekarang masih evaluasi hal ini sih, masih puter otak juga buat cari strategi yang pas,		
--	--	---	--	--

		supaya bisa narik respon yang lebih banyak lagi dari audiens ga cuma pasif aja. Soalnya kan keterlibatan pengikut di media sosial juga jadi salah satu pertimbangan yang penting buat mencapai keberhasilan advokasi”		
4.	Peneliti bertanya kepada informan terkait isu-isu pekerja perempuan yang diangkat oleh komunitas, serta cara komunitas dalam memperoleh isu-isu tersebut.	K : “sebagai pekerja perempuan, kakak pernah ga sih ngalamin hambatan ataupun tantangan yang berkaitan sama dunia kerja?” B : “mmm... kalau hambatan yang aku rasain sebagai pekerja perempuan, lebih ke gimana caranya menyesuaikan diri sama dua peran sekaligus sih. Masih suka bingung ngebagi waktu antara kerjaan sama urusan keluarga. Yang paling kerasa tuh sebenarnya waktu dan energi aku kebagi banget semenjak jadi ibu. Anak aku masih kecil, jadi perhatian aku tuh full ke dia dulu. Kadang pas udah niat mau mulai kerja, eh anak rewel, akhirnya ya kerjanya jadi ke-pending terus. Mau nggak mau ditunda sampai malam, padahal badan udah capek banget. Kadang ngerasa frustrasi sendiri karena nggak bisa maksimal di kerjaan, tapi juga nggak bisa lepas dari tanggung jawab sebagai ibu.	Informasi dari informan terkait dengan pekerja perempuan : - Isu-isu yang dialami pekerja perempuan - Cara mengumpulkan isu-isu pekerja perempuan di komunitas - Isu-isu utama pekerja perempuan yang diangkat oleh komunitas	Pekerja Perempuan

		Jadi kayak terus-terusan lari ke dua arah yang sama-sama penting, tapi nggak pernah benar-benar selesai di salah satunya” K : “ternyata emang berat ya kak ngambil dua peran sekaligus di satu waktu yang sama, salut banget sama kakak hehe..” B : “hehehe.. iyaa, aku juga sampe sekarang masih terus belajar buat nyesuaiin diri sama peran baru aku sebagai ibu, masih panjang juga perjalanan buat terus belajarnya” K : “okay kak, kita lanjut ke pertanyaan berikutnya ya, kalau dalam konteks komunitas wewaw, gimana sih caranya komunitas bisa tau isu-isu soal pekerja perempuan?” B : “kalau di wewaw, cara kita tahu hambatan atau tantangan apa yang lagi dihadapi sama pekerja perempuan tuh lewat program mentorship sih. Soalnya di wewaw kan ada dua jenis mentorship, yang pertama general mentorship itu barengan gitu, ngebahas topik-topik soal dunia kerja. Nah, yang kedua ada one-on-one mentorship, di situ mentor bisa ngobrol lebih dekat sama mentee-nya.		
--	--	---	--	--

		Biasanya dari situ mentee jadi lebih nyaman buat cerita, termasuk soal keresahan mereka di tempat kerja. Terus, dari cerita-cerita itu, mentor biasanya ngadain meeting bareng tim khusus buat bahas isu-isu mana yang penting dan harus diangkat. Jadi kalau ditanya dapet isunya dari mana, ya wewaw nyesuain sama apa yang dialami anggota atau mentee secara realnya aja” K : “oke kak, berarti isu-isu apa aja sih yang sebenarnya diangkat sama wewaw buat di advokasiin?” B : “kalau satu tahun belakangan ini, isu yang diangkat sama wewaw tuh ada empat secara garis besarnya. Yang pertama itu soal beban ganda, karena kebanyakan pengelola wewaw ini juga seorang ibu rumah tangga, jadi mereka ngerasain sendiri gimana rasanya harus bagi waktu antara kerja, dan urusan rumah. Terus yang kedua soal diskriminasi, baik yang sifatnya langsung kayak kesenjangan upah perempuan dan laki-laki pada posisi yang sama, ataupun yang halus tapi nyakitin, kayak komentar merendahkan di tempat kerja. Isu		
--	--	---	--	--

		ketiga tentang kekerasan seksual di tempat kerja, dan meskipun topik ini nggak terlalu sering muncul di konten, tapi sebenarnya jadi perhatian besar karena banyak yang ngalamin, cuma masih takut cerita. Dan yang terakhir, akses terhadap peluang kerja, nah ini yang paling sering diangkat, karena banyak banget perempuan yang kesulitan dapet kerja layak cuma karena status atau latar belakang mereka” K : “oke.. berarti ada empat isu besar yang diangkat ya kak, mulai dari beban ganda, diskriminasi, kekerasan seksual di tempat kerja, sama akses terhadap peluang kerja. Nah akses terhadap peluang kerja ini maksudnya tuh gimana ya kak?” B : “iyaa betul ada empat, akses terhadap peluang kerja tuh contohnya wewaw kasih rekomendasi pekerjaan freelance yang bisa dilakuin sama perempuan, atau rekomendasi bisnis yang bisa dicoba dengan modal yang sedikit, atau bisa juga konten-konten yang berkaitan sama peluang kerja perempuan di berbagai industri, contohnya kaya di bidang digital”		
--	--	--	--	--

5.	Peneliti bertanya kepada informan terkait program mentorship dan kampanye digital sebagai wujud pemberdayaan terhadap pekerja perempuan.	K : “pertanyaan berikutnya ya kak, sistem dari program mentorship di wewaw itu kaya gimana? Boleh dikasih gambarannya ga kak?” B : “mmm.. kita ngomongin yang metode mentorship general atau one on one?” K : “boleh keduanya kak” B : “oke.. aku coba sharing keduanya ya, jadi kan sebenarnya mentor di wewaw untuk angkatan ini ada banyak ya. Kayaknya ada 16 kalau engga salah, nah jadi kita bakal ngebahas satu topik utama nih selama periode mentorship selama 6 bulan. Kalo di batch aku, mentorshipnya itu berfokus sama pembahasan dunia digital. Terus nanti mentor dibagi jadi beberapa kelompok, satu kelompoknya ada 3 orang. Nah dari sini, mentor tuh nyusun materi buat webinar terkait sama dunia digital, misalnya soal perlindungan privasi. Nah kita susun materi webinarnya berdasarkan referensi dari wewaw juga, kaya kisi-kisi gitu deh bentuknya powerpoint. Terus selain diskusi materinya, kita juga diskusi nih ntar gamesnya apa aja terus habis itu ntar ada sesi refleksi atau mungkin prakteknya	Informasi dari informan terkait dengan pemberdayaan perempuan di komunitas @wewaw.id : - Program mentorship di komunitas - Kampanye advokasi di media sosial komunitas	Pemberdayaan Perempuan
----	---	---	--	-------------------------------

		itu apa terus biasanya kita bakal sharing masing-masing dari kita gitu yang menurut kita dari pengalaman kita kerja juga mana nih yang penting untuk disampaikan. Dari situ baru deh kita susun PPT buat general mentorshipnya terus kita juga latihan biar bisa saling kasih feedback kira-kira ada pembahasan yang kurang atau engga. Terus baru setelah itu kegiatan mentorshipnya dilakuin selama kurang lebih 2 jam. Setelah sesi 2 jam general mentorship itu, lanjut lagi ke metode one on one selama 30 menit. Disitu mentee bisa saling terbuka sama mentornya, mau cerita atau tanya-tanya soal kerjaan juga bisa banget. Ohiya btw mentor itu juga di sesuaikan sama latar belakang mentee ya, jadi sama-sama familiar di bidangnya. Di general mentorship itu juga biasanya mentee dikasih PR, biasanya bikin konten atau kadang juga ada isian gitu tentang materi yang udah dikasih pas mentorship. Kadang wewaw juga suka ngadain workshop offline yang ngundang narasumber buat kasih pengalaman mentee belajar secara langsung sama ahlinya”		
--	--	--	--	--

		K : “oke tadi kakak sempet mention soal tugas bikin konten, ini bentuknya kaya gimana ya kak?” B : “ohh..iyaa jadi mentee tuh suka diminta buat konten sesuai kreativitas mereka, yang disitu tuh mereka bisa menyuarakan apa yang mau mereka sampein gitu, boleh juga dari materi yang udah mereka pelajarin di mentorship sebelumnya” K : “bagaimana komunitas melakukan tindakan advokasi di media sosial?” B : “kaya yang udah aku mention sebelumnya lewat kampanye yang sesuai sama isu-isu pekerja perempuan. Tapi kalo kampanye ini sifatnya jangka panjang jadi sampe sekarang tema yang diangkat tuh masih soal mastering digital future”		
6.	Peneliti bertanya kepada informan terkait peran media sosial, dalam konteks ini Instagram yang dijadikan sebagai media advokasi komunitas.	K : “pertanyaan berikutnya kak, di akun Instagram wewaw itu setiap kontennya emang fokus sama advokasi aja atau ada hal lain yang dibahas?” B : “kalo konten di wewaw emang ga semuanya tentang advokasi ya, mungkin juga lebih banyak kearah konten informasi komunitas, soalnya kan wewaw juga masih harus ngenalin dirinya ke audiens secara lebih luas. Supaya audiens juga	Informasi dari informan terkait dengan media sosial Instagram sebagai media advokasi komunitas virtual @wewaw.id : - Kuantitas konten advokasi dan non advokasi di Instagram @wewaw.id	Media Sosial sebagai Media Advokasi

		ngerasa lebih dekat nih sama wewaw, dan tau juga wewaw tuh sebenarnya ngapain aja kegiatannya. Biasanya tuh konten wewaw paling banyak ada informasi soal open recruitment volunteer, pembukaan program mentorship, pengumuman mentor terpilih, konten kolaborasi, highlight kegiatan komunitas, terus juga beberapa kali ada konten giveaway atau hiburan. Biar audiens ga cuma tau soal isu yang diangkat aja, tapi juga tau latar belakangnya wewaw tuh kaya gimana” K : “ohh gitu, berarti konten non advokasi di wewaw itu lebih banyak ya kak?” B : “kalo sepengetahuan aku sih iya lebih banyak, tapi kita juga tetap fokus buat ngangkat isu-isu pekerja perempuan kok” K : “oke.. kak, lalu untuk bentuk penyajian pesan advokasi di instagram tuh bentuknya kaya gimana sih kak?” B : “hmm.. bentuk yang dipake sebenarnya sesuai sama apa yang ada di Instagram aja sih, kaya feeds, terus reels, sama carousel yang slide-slide gitu. Tinggal disesuaikan aja sama konsep kontennya mau	- Bentuk pesan advokasi di Instagram @wewaw.id	
--	--	--	---	--

		yang kaya gimana, kalo informasinya panjang dan detail ya pake carousel, tapi kalo informasinya singkat dan langsung pakenya feeds, terus kalo mau yang lebih interaktif itu bisa pake reels"		
--	--	---	--	--

OPEN CODING

INFORMAN 2

Data Informan

Nama Lengkap : Sekar Ayu Amanda
Usia : 23 Tahun
Domisili : Uni Emirat Arab
Pendidikan Terakhir : D4 Teknik Kimia Produksi Bersih (Politeknik Negeri Bandung)
Pekerjaan : Field Engineer

Wawancara ini dilakukan pada hari Minggu, 18 Mei 2025 pukul 13.02 – 14.00 WIB karena menyesuaikan waktu luang dari informan penelitian yang memiliki perbedaan waktu sekitar 3 jam. Wawancara dengan informan dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting sebagai media komunikasi tatap muka virtual.

Keterangan:

K : Kartika

S : Sekar Ayu Amanda

No	Refleksi Diri	Transkrip Wawancara	Keterangan	Kategori
1.	Peneliti menyapa informan dan mempersihkan informan untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu	K : “Ehmm.. selamat siang kak Sekar, perkenalkan nama aku Kartika mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Pembangunan Jaya yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir skripsi yang berjudul advokasi pemberdayaan pekerja perempuan oleh komunitas	Penjelasan mengenai latar belakang informan penelitian : - Nama - Usia - Pendidikan - Pekerjaan	Latar Belakang Informan

		virtual wewaw. Sebelum memulai sesi wawancara pada siang hari ini, aku akan mempersilahkan kak Sekar untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu mulai dari nama, usia, pendidikan terakhir, serta pekerjaan saat ini” B : “Oke, perkenalkan nama saya Sekar Ayu Amanda, biasa dipanggil Sekar, usia saya 23 tahun. Pendidikan terakhir itu D4 jurusan Teknik Kimia Produksi Bersih di Politeknik Negeri Bandung, dan saat ini alhamdulillah bekerja di Schlumberger sebagai Field Engineer. Peran saya di komunitas wewaw yaitu sebagai Wakil Ketua Divisi Akademik selama kurang lebih sudah satu tahun. Saya bersama ketua divisi akademik yang bernama Fadiyah Dini bertugas dalam menjalankan beberapa hal di divisi akademik komunitas wewaw” K : “Wahh.. berarti kakak sudah menetap di Abu Dhabi ya sekarang?” B : “Kalau untuk menetap sih belum ya, karena saya juga masih bolak-balik ngurus kerjaan di		
--	--	--	--	--

		Indonesia, soalnya kantor utama saya juga sebenarnya di Jakarta hehehe”		
2.	Peneliti bertanya kepada informan terkait pemahaman terhadap konsep komunitas virtual serta latar belakang terbentuknya komunitas @wewaw.id	K : “baik kak sekar, aku mulai dari pertanyaan pertama ya, pertanyaannya adalah menurut kakak komunitas virtual itu apa sih?” S : “mmmm.. komunitas virtual ya, menurut aku tempat berkumpul online terutama buat pekerja perempuan yang punya mimpi dan tantangan yang sama kali ya. Karena di wewaw aku ngerasa nggak sendirian lagi sebagai perempuan di bidang engineering, yang jujur aja kadang bikin aku ngerasa kurang terlihat aja gitu apalagi susah banget rasanya dapet ruang buat didenger di lingkungan yang dominan laki-laki. Tapi ternyata di wewaw ini juga ada beberapa temen aku yang ngalami hal serupa, jadi aku ngerasa lebih lega, lebih diterima, dan akhirnya juga sadar kalo hal kaya gini tuh bukan cuma aku aja yang ngerasain” K : “oke kak, berarti kakak memaknai komunitas virtual itu sebagai tempat berkumpul online bagi orang yang memiliki mimpi dan tantangan yang sama ya?”	Informasi dari informan terkait dengan komunitas virtual @wewaw.id : - Pemahaman terkait konsep komunitas virtual - Alasan terbentuknya komunitas virtual - Pandangan terhadap kehadiran komunitas virtual	Komunitas Virtual

		S : “iyaa bener banget, karena kan kita masuk komunitas tuh ya karena emang ngerasa kalo punya kesamaan sama orang-orang yang ada di komunitas itu” K : “oke kakk, kalau untuk alasan terbentuknya komunitas wewaw ini tuh kira-kira karena apa sih kak?” S : “hmm.. hadirnya wewaw tuh sebenarnya pengen jadi jawaban buat perempuan-perempuan yang lagi nyari ruang aman, tempat buat saling cerita, berbagi pengalaman, atau nanya-nanya soal dunia kerja. Apalagi buat yang baru banget mau mulai karier, atau baru kepikiran pengen bangun bisnis sendiri gitu. Jadi semacam wadah yang bisa bikin mereka ngerasa nggak sendirian aja. Dan menurutku sih, wewaw itu tuh kayak sekumpulan kakak perempuan di rumah yang bisa diajak ngobrol, sharing apapun, dan ngasih arahan tanpa nge-judge” K : “berarti hadirnya wewaw tuh bisa dibilang buat jadi ruang aman bagi pekerja perempuan ya kak?”		
--	--	--	--	--

		S : “hmm iyaa bener banget jadi safe placenya kaum cewe-cewe pekerja keras haha” K : “haha...oke kak, pertanyaan selanjutnya, bagaimana kakak memandang kehadiran komunitas wewaw dalam kehidupan pekerja perempuan?” S : “berarti ini pandangan aku sebagai pekerja perempuan ya? Hmm.. mungkin jadi ruang penting bagi perempuan, terutama di bidang yang masih didominasi laki-laki seperti engineering. Sebagai wakil divisi akademik, aku lihat langsung bagaimana program edukatifnya wewaw tuh ngebantu perempuan menambah wawasan, skill, dan percaya diri. Kita berusaha menyusun materi yang relevan dan mudah diakses, supaya perempuan yang baru memulai karier punya bekal kuat. Bagi aku, wewaw bukan cuma komunitas, tapi ekosistem belajar yang suportif dan setara”		
3	Peneliti bertanya kepada informan terkait strategi advokasi pada komunitas @wewaw.id	K : “pertanyaan selanjutnya, hal apa yang mendasari adanya tindakan advokasi di komunitas wewaw?”	Informasi dari informan terkait dengan strategi advokasi komunitas virtual @wewaw.id :	Advokasi

	S : “advokasi di komunitas sebenarnya ada tuh karena ya rasa solidaritas antar sesama perempuan yang bikin mereka tuh ngerasa harus punya ruang sendiri buat menyuarakan hal-hal yang sebelumnya gabisa mereka suarakan gitu loh. Soalnya banyak banget pengalaman yang selama ini dipendam sendiri, entah karena takut dianggap lemah, takut dicap drama, atau emang karena nggak ada tempat yang aman buat cerita. Nah, adanya advokasi di wewaw ini, mereka jadi berani ngomong, dan ngerasa kalo pengalaman mereka valid dan layak diperjuangin” K : “berarti emang awal mula adanya tindakan advokasi ini karena rasa solidaritas sesama pekerja perempuan yang mau menyuarakan pendapat mereka ya kak?” S : “iyaa bener” K : “oke kak pertanyaan selanjutnya, bentuk advokasi yang dilakuin sama komunitas itu apa aja sih kak? Kalo gasalah ada program mentorship ya” S : “hmm.. iyaa selain program pemberdayaan, kaya mentorship, wewaw juga ada konten edukatif	- Latar belakang tindakan advokasi - Bentuk advokasi yang dilakukan - Pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi - Peran dari pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi - Kolaborasi dalam menjalankan advokasi - Bentuk kolaborasi dalam menjalankan advokasi - Evaluasi tindakan advokasi - Tanggapan terhadap tindakan advokasi	
--	---	--	--

		sama pernah bikin beberapa campaign. Yang masih jalan sampe sekarang tuh campaign mastering digital future. Di situ wewaw pengen nyuarain kalo perempuan juga punya peluang besar buat mimpin dan ngembangin diri di dunia digital. Nah menariknya, semua anggota komunitas juga dilibatin, ada yang bantu repost konten kampanye di sosmed pribadi, ada juga yang ikut bikin konten seputar tema kampanyenya, jadi pesan kampanyenya bisa tersebar lebih luas” K : “periode kampanye ini tuh biasanya berjalan berapa lama sih kak?” S : “biasanya 2 periode mentorship ya, atau kalo diitung ya setahun lah berjalannya” K : “oke.. pertanyaan berikutnya, siapa saja pihak yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas? apakah ada tim khususnya?” S : “sebenarnya ya bukan tim khusus juga sih nyebutnya, lebih pengelola inti kali ya. Awalnya tuh yang masuk cuma founder, co-founder, sama ketua dan wakil dari divisi akademik aja. Tapi		
--	--	--	--	--

		lama-lama semua anggota divisi akademik juga mulai diajak diskusi bareng. Nah, mentor juga udah mulai dilibatin beberapa periode terakhir, soalnya kan mentor itu yang paling deket sama mentee, jadi mereka tuh kayak jadi jembatan info dari anggota ke komunitas juga” K : “berarti memang tidak semua yang terlibat menjadi pengelola di komunitas itu bisa menjadi tim inti ya kak?” S : “iyaa.. soalnya kan emang udah ada porsi tanggung jawabnya masing-masing. Nah karena advokasi berkaitan sama divisi akademik, jadi ya aku diikutsertakan juga sebagai pengelola inti” K : “lalu untuk peran dari masing-masing pengelola inti dalam menjalankan program advokasi tuh apa aja kak?” S : “sebenarnya peran setiap pengelola inti ya hampir sama ya, ngasih pandangan soal strategi advokasi dan cari strategi buat eksekusi bareng-bareng. Tapi tetap berdasarkan persetujuan dari kak Carla selaku founder ya, cuma kayanya kalo divisi akademik perannya emang lebih banyak		
--	--	--	--	--

		dibandingkan mentor. Karena kan divisi aku ini harus mikirin dari a sampai z nya ya, sampe ke pembuatan modul buat program mentorship juga kan dari akademik. Kalau mentor emang ya sebatas mengumpulkan informasi dan menyampaikan informasi aja ke mentee” K : “berarti bisa dibilang divisi akademik ini megang peran kunci buat jalanin advokasi di wewaw ya kak?” S : “hmmm.. iyaa betul banget” K : “selain kerjasama internal komunitas, apakah melibatkan eksternal juga untuk mendukung program advokasi di wewaw kak?” S : “iyaa wewaw tuh emang udah banyak collab sama media perempuan, komunitas perempuan juga sering sih apalagi kalo buat konten udah beberapa kali. Tapi wewaw juga sebenarnya punya sponsor yang selama ini tuh ngebantu secara finansial, yang mana dana dari sponsor ini tuh dipake buat terus ngelanjutin program-program pemberdayaan yang ada di wewaw, salah satunya ya pasti mentorship. Kalo buat media dan		
--	--	--	--	--

		komunitas sejenis, biasanya lebih banyak kolaborasi buat penentuan isu strategis pekerja perempuan yang mau diangkat sama publikasi konten. K : “lalu untuk bentuk kolaborasi yang dilakukan itu seperti apa sih kak contohnya?” S : “bentuk kolaborasi sama komunitas atau media dan sponsor ya, kayanya kalo sama komunitas sejenis atau media lebih ke produksi konten kolaboratif sih ya. Contoh yang baru-baru ini sih ada tuh konten judulnya menguak diskriminasi perempuan di tempat kerja, kalo gasalah itu kolab sama women nations. Nah kalo sponsor kan udah pasti ada mou atau kontrak ya, biasanya brand atau perusahaan kasih dana buat wewaw terus nanti anggota komunitas tuh diminta buat promosiin produk ataupun jasa dari sponsor ini. Jujur adanya sponsor ini bener-bener ngebantu wewaw banget sih buat pertahanin program-program yang ada, karena kan buat ngejalanin program juga butuh biaya ya”		
--	--	---	--	--

		K : “pertanyaan berikutnya kak, gimana cara tim inti melakukan evaluasi terhadap program advokasi yang telah dijalankan?” S : “kita biasanya lihat dari traffic Instagram juga sih, misalnya berapa yang lihat, like, atau komen di konten-konten yang udah kita buat. Tapi kadang juga kelihatan banget kalau followers itu banyak yang pasif, jadi mereka cuma lihat tanpa ngasih feedback ke kita. Nah dari situ kita jadi mikir, berarti mungkin cara penyampaian kontennya kurang menarik buat mereka. Makanya, dari evaluasi itu kita sering diskusiin juga gimana cara kemas konten yang lebih engaging, misalnya pakai visual yang lebih interaktif, storytelling atau bikin caption yang lebih relate sama audiens” K : “oke kak, pertanyaan selanjutnya itu bagaimana pendapat kakak terhadap tindakan advokasi yang dijalankan oleh komunitas?” S : “kalo program mentorship sebenarnya tuh tiap batchnya selalu lebih dari seribu orang yang mau daftar, followers bener-bener tertarik banget buat gabung sama wewaw lewat mentorship. Tapi balik		
--	--	--	--	--

		lagi kan, seleksi buat jadi mentee itu lumayan ketat banget dan harus ngelewatin beberapa tahapan juga kalo mau gabung. Jadi kalo dari segi mentorship sih udah cukup menarik partisipasi ya”		
4	Peneliti bertanya kepada informan terkait isu-isu pekerja perempuan yang diangkat oleh komunitas, serta cara komunitas dalam memperoleh isu-isu tersebut.	K : “pertanyaan selanjutnya itu seputar isu-isu pekerja perempuan ya kak. Sebelumnya aku mau tanya dulu, kakak pernah ngalamin tantangan atau hambatan sebagai seorang pekerja perempuan ga ya?” S : “hmm.. pernah banget, waktu pertama kali mulai kerja sebagai engineer di luar negeri, rasanya kayak aku itu nggak kelihatan. Meskipun aku udah resmi masuk sebagai bagian dari tim teknis, beberapa orang sering banget ngira aku cuma anak magang atau bagian administrasi. Bahkan pernah, pas aku datang ke tempat proyek, mereka malah nanya aku ngapain ada disana. Itu tuh bikin aku ngerasa kecil banget, padahal aku tuh di sini bukan cuma nonton, tapi aku juga punya pengalaman gitu loh. Awal-awal aku sering banget pulang kerja sambil mikir, apa aku salah tempat ya? Tapi ya, akhirnya aku tahu, aku harus buktiin	Informasi dari informan terkait dengan pekerja perempuan : - Isu-isu yang dialami pekerja perempuan - Cara mengumpulkan isu-isu pekerja perempuan di komunitas - Isu-isu utama pekerja perempuan yang diangkat oleh komunitas	Pekerja Perempuan

		kemampuan aku berkali-kali lipat biar mereka berhenti ngeliat aku cuma dari gender dan usia aja” K : “berarti emang diskriminasi perempuan di dunia kerja yang dominan laki-laki itu masih ada aja ya kak sampe sekarang?” S : “iyaa, aku ngalamin sendiri kok, tapi ya itu tergantung lingkungannya juga ya, ga semuanya kaya gitu juga kok” K : “oke kak... pertanyaan selanjutnya itu, gimana cara komunitas buat dapetin isu-isu pekerja perempuan yang relevan di masa sekarang ini?” S : “mmm.. sebenarnya wewaw kalo ngangkat isu soal pekerja perempuan itu biasanya dari mentorship atau kadang juga suka tuker informasi sama media perempuan yang lain, jadi saling ngasih insight kira-kira isu apa yang paling relevan sama pekerja perempuan sekarang. Kita tuker informasi juga buat mastiin kalo isu tersebut emang bener-bener dialami sama perempuan, jadi nanti pengaplikasian ke progam ataupun		
--	--	--	--	--

		konten bisa narik perhatian karena isunya dekat atau relate sama pekerja perempuan” K : “berarti ada campur tangan media atau komunitas sejenis ya kak buat pencarian isunya?” S : “iyaa, kan emang sama-sama butuh datanya juga, jadi kita saling sharing aja” K : “oke kak, selanjutnya, isu-isu pekerja perempuan apa saja yang menjadi fokus utama dari komunitas wewaw?” S : “sebenarnya yang utama itu ada 4 ya, beban ganda, diskriminasi, kekerasan di tempat kerja, sama peluang kerja. Tapi selain dari empat tema besar advokasi yang diangkat sama wewaw, sebenarnya banyak banget isu turunannya yang nggak kalah penting. Cuma biasanya dikemas lebih ringkas dan disesuaikan sama tren atau topik yang lagi hangat di masyarakat. Karena ya, kita juga harus pintar-pintar milih isu biar tetap relevan buat audiens. Contohnya kayak soal kesenjangan perempuan di dunia digital, isu ini sebenarnya serius, tapi sering luput dari perhatian. Padahal banyak banget perempuan yang kesulitan adaptasi		
--	--	---	--	--

		atau bahkan tersingkir dari peluang kerja di sektor digital cuma karena kurang akses atau stereotip gender. Jadi meskipun nggak selalu terang-terangan diangkat, isu-isu kaya gitu tetap jadi bagian dari narasi yang kita suarakan”		
5	Peneliti bertanya kepada informan terkait program mentorship dan kampanye digital sebagai wujud pemberdayaan terhadap pekerja perempuan.	K : “pertanyaan berikutnya, bagaimana komunitas melakukan pemberdayaan terutama bagi anggota komunitas?” S : “hmm.. lewat berbagai program sih tentunya, ada mentorship, sisters date, sama we the waw, tapi yang paling utama itu mentorship, nah di mentorship ini anggota tuh diberdayakan melalui pengembangan soft skill dan hard skillnya. Soft skill bisa dari general mentorship atau one on one, kalo hard skill bisa dari workshop atau kelas-kelas pelatihan” K : “terus kalo pemberdayaan di media sosialnya gimana kak?” S : “hmm.. kampanye atau konten edukasi sih, nah dari situ mungkin followers juga bisa ngeshare dan akhirnya jangkauan kontennya jadi lebih luas, terus bisa memberdayakan perempuan lain juga	Informasi dari informan terkait dengan pemberdayaan perempuan di komunitas @wewaw.id : - Program mentorship di komunitas - Kampanye advokasi di media sosial komunitas	Pemberdayaan Perempuan

		dengan cara ngebuat lebih banyak orang tau soal isu pekerja perempuan.		
6	Peneliti bertanya kepada informan terkait peran media sosial, dalam konteks ini Instagram yang dijadikan sebagai media advokasi komunitas.	K : “untuk setiap konten di Instagram itu apakah termasuk ke konten advokasi semua? Atau ada konten-konten di luar advokasi juga?” S : “konten di ig sebenarnya ga semua tentang advokasi, ada juga yang informasi soal komunitas, biar followers juga bisa dapetin info terbaru kegiatan komunitas terus tertarik buat bergabung deh” K : “ohh, kalau untuk pesan advokasinya itu bentuknya kaya gimana kak?” S : “hmm.. kalo konten yang paling sering dibuat sama wewaw itu kan karakternya lebih ke storytelling ya, jadi yang paling banyak dipake tuh biasanya carousel. Tapi reels juga dipake buat konten storytelling yang ada videonya gitu, jadi lebih menarik juga. Terus kalo feeds itu biasanya dipake buat kasih pengumuman atau informasi singkat aja”	Informasi dari informan terkait dengan media sosial Instagram sebagai media advokasi komunitas virtual @wewaw.id : - Kuantitas konten advokasi dan non advokasi di Instagram @wewaw.id - Bentuk pesan advokasi di Instagram @wewaw.id	Media Sosial sebagai Media Advokasi

OPEN CODING

INFORMAN 3

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : Novia Fitri Ramanda
Usia : 22 Tahun
Domisili : Tangerang Selatan
Pendidikan Terakhir : SMK Kesehatan Paramedik 118
Pekerjaan : Staff Pendaftaran Rumah Sakit

Wawancara ini dilakukan pada hari Minggu, 13 Mei 2025 pukul 20.55 – 21.58 WIB karena menyesuaikan waktu luang dari informan penelitian. Wawancara dengan informan dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting sebagai media komunikasi tatap muka virtual.

Keterangan:

K : Kartika

N : Novia Fitri Ramanda

No	Refleksi Diri	Transkrip Wawancara	Keterangan	Kategori
1	Peneliti menyapa informan dan mempersihkan informan untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu	K : “halo, selamat malam Kak Novi. Kak Novi, sebelumnya terima kasih ya sudah meluangkan waktunya untuk melakukan sesi wawancara pada malam hari ini. Maaf sekali mengganggu waktunya malam-malam” N : “enggak, kok enggak apa-apa. Lagi free juga kebetulan”	Penjelasan mengenai latar belakang informan penelitian : - Nama - Usia - Pendidikan - Pekerjaan	Latar Belakang Informan

		K : “oke kak Novi, sebelumnya aku izin memperkenalkan diri kembali. Perkenalkan, nama aku Kartika. Aku mahasiswi semester akhir program studi ilmu komunikasi di Universitas Pembangunan Jaya yang dimana pada saat ini aku sedang melakukan penelitian yang berjudul advokasi pemberdayaan pekerja perempuan oleh komunitas virtual wewaw. Seperti itu mungkin udah bisa kita lanjutkan udah bisa kita mulai ya Kak Novi wawancaranya?” N : “boleh-boleh” K : “oke mungkin sebelum masuk ke pertanyaan yang ada di pedoman wawancara, di sini aku ingin menanyakan dulu terkait dengan identitas kak Novi mulai dari nama, usia, Pendidikan terakhir, dan juga pekerjaan saat ini” N : “oke, perkenalkan nama saya Novia Fitri Ramanda, usia saya sekarang 22 tahun. Saya lulusan SMK, kebetulan saya sekarang bekerja di salah satu rumah sakit swasta di Jakarta, di bagian pendaftaran ya, pendaftaran pasien”	- Lama bergabung di komunitas	
--	--	--	--------------------------------------	--

		K : “oke, terima kasih kak Novi. Izin bertanya juga kira-kira udah berapa lama sih kak Novi ini mengikuti akun Instagram dari komunitas wewaw?” N : “uhmm.. udah kurang lebih satu tahun deh kayanya, dimulai dari awal tahun 2024 kalo gasalah”		
2	Peneliti bertanya kepada informan terkait pemahaman terhadap konsep komunitas virtual serta latar belakang terbentuknya komunitas @wewaw.id	K : “oke kak novi, pertanyaan pertama, menurut kakak komunitas virtual itu apa sih?” N : “kalo dari aku sih, komunitas virtual itu kayak tempat buat ngumpulin orang-orang yang punya ketertarikan yang sama, entah itu dari sisi topik, pengalaman, atau tujuan. Kayak di wewaw, aku ngikutin karena banyak banget kontennya yang nyentil hal-hal yang aku alamin juga nih sebagai pekerja perempuan. Meskipun aku belum aktif banget ikut diskusinya, tapi dari baca-baca postingan aja udah ngerasa relate, jadi ngerasa kayak oh ternyata aku nggak sendiri ya ngalamin ini” K : “berarti menurut kakak, di komunitas virtual itu orang-orang yang bergabung emang punya ketertarikan yang sama terhadap sesuatu ya kak?” N : “iyaa, aku ngikutin wewaw karena ngerasa tertarik sama isu perempuan yang diangkat soalnya”	Informasi dari informan terkait dengan komunitas virtual @wewaw.id : - Pemahaman terkait konsep komunitas virtual - Alasan terbentuknya komunitas virtual - Pandangan terhadap kehadiran komunitas virtual - Keberhasilan komunitas dalam mendorong perubahan sosial	Komunitas Virtual

		K : “okay kak, kita masuk ke pertanyaan kedua, kakak tau gasih alasan terbentuknya komunitas wewaw ini karena apa?” N : “kalau yang aku baca dari blognya wewaw sih kelihatan banget kalau komunitas ini dibentuk bukan cuma buat ngobrolin keluhan kesah sesama pekerja perempuan, tapi juga punya tujuan yang lebih besar. Mereka kayak pengen buka mata banyak orang termasuk pembuat kebijakan di perusahaan kalau keresahan perempuan tuh nyata, dan harusnya jadi perhatian. Misalnya soal beban kerja yang nggak adil, diskriminasi, atau ruang aman buat bersuara. Menurutku itu keren sih, karena kadang suara perempuan tuh suka dianggap sepele, padahal dampaknya besar” K : “ohh berarti kakak akses informasi soal wewaw itu bukan cuma dari Instagramnya aja ya kak?” N : “hmm.. iyaa, aku juga suka baca-baca blognya mereka buat nyari tau soal program ataupun kegiatan mereka” K : “oke kita lanjut pertanyaan berikutnya ya kak, bagaimana kakak menilai kehadiran wewaw sebagai		
--	--	---	--	--

		komunitas yang fokus terhadap isu pekerja perempuan?” N : “aku kenal wewaw dari salah satu teman yang sempet ngerepost konten wewaw dan langsung tertarik karena kontennya relate banget sama pengalaman aku di dunia kerja. Dari postingannya, aku dapat banyak insight soal hak pekerja, tips karier, terus cerita inspiratif juga ada. Meskipun aku belum ikut programnya, tapi dukungannya udah kerasa banget lewat media sosial kayak punya grup yang isinya perempuan semua terus benar-benar saling peduli” K : “bagaimana kakak menilai keberhasilan komunitas wewaw dalam mendorong perubahan sosial?” N : “hmm.. mungkin bisa diliat dari program mentorship ya, karena kan setiap wewaw buka pendaftaran pasti selalu lebih dari 1000 orang pendaftarannya, jadi itu kaya nunjukkin kalo banyak perempuan yang pengen berdaya di tempat kerja mereka dengan cara ikut pelatihan di wewaw”		
--	--	--	--	--

3	Peneliti bertanya kepada informan terkait strategi advokasi komunitas @wewaw.id di media sosial	K : “pertanyaan berikutnya, menurut kakak bentuk advokasi seperti apa yang dijalankan oleh wewaw?” N : “setau aku tuh mereka ngejalanin advokasi lewat program mentorship sama konten-konten di media sosial deh, soalnya kalo diliat dari konten-kontennya emang bernada pembelaan terhadap isu-isu pekerja perempuan gitu” K : “oke kak novi, pertanyaan selanjutnya itu kira-kira gimana sih tanggapan kakak terkait dengan advokasi yang dijalankan oleh komunitas wewaw ini?” N : “kalo dari konten-kontennya sih emang ngasih edukasi banget soal isu-isu pekerja perempuan, dan ya emang relate juga kontennya sama apa yang dialami. Aku merasa konten seperti ini tuh perlu disebarluaskan gitu. Terutama kepada teman-teman perempuan aku yang juga bekerja dan seringkali merasa tidak punya cukup informasi tentang hak mereka. Kemudian dengan membagikan unggahan wewaw ini, aku merasa ikut berkontribusi dalam menyebarkan kesadaran atas isu-isu pekerja perempuan”	Informasi dari informan terkait dengan strategi advokasi komunitas virtual @wewaw.id : - Bentuk advokasi yang dilakukan - Tanggapan terhadap tindakan advokasi - Konsistensi komunitas dalam menyuarakan advokasi - Dampak advokasi terhadap anggota komunitas	Advokasi
---	--	--	--	----------

		K : “oke, pertanyaan selanjutnya, kak. Kira-kira gimana sih kakak menilai visual, narasi, serta penggunaan hashtag dalam kampanye advokasi komunitas wewaw?” N : “dari sisi visual, aku menilai wewaw ini sangat konsisten dan profesional. Penggunaan warna dan gaya ilustrasinya mudah dikenalin dan mencerminkan identitasnya mereka. Narasinya pun sangat kuat, mengajak refleksi, memberikan motivasi, tapi juga tegas dalam menyuarakan keadilannya. Penggunaan hashtag juga tepat sasaran, seperti hashtag perempuan berdaya, atau hashtag pekerja perempuan lawan diskriminasi yang membantu menjangkau audiens lebih luas dan memperkuat kampanye mereka di media sosial gitu” K : “baik kak novi, pertanyaan berikutnya, bagaimana kakak melihat konsistensi komunitas ini dalam menyuarakan advokasi isu pekerja perempuan?” N : “kalau yang aku lihat sih, mereka sangat konsisten ya, tidak hanya muncul saat ada momentum besar seperti Hari Perempuan Internasional, tapi sepanjang tahun mereka terus mengangkat isu-isu ini dengan		
--	--	---	--	--

		sudut pandang yang beragam. Bahkan ketika topik tersebut tidak sedang viral, mereka tetap menyuarakannya. Ini menunjukkan bahwa mereka itu bukan hanya ikut tren, tapi benar-benar berkomitmen dalam memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja perempuan” K : “menurut kakak, dampak yang dirasakan dari kegiatan advokasi komunitas terhadap diri kakak sebagai pekerja perempuan tuh apasih? N : “dampaknya lebih ke bertambahnya pengetahuan aku sebagai pekerja perempuan sih, kaya hal apa aja yang emang jadi hambatan dan gimana cara ngadepinnya. Terus juga dari ngikutin konten-kontennya wewaw, aku juga jadi tertarik buat ikut daftar jadi mentee biar bisa dapetin program-program seru yang ada di wewaw”		
4	Peneliti bertanya kepada informan terkait isu-isu pekerja perempuan yang diangkat oleh komunitas	K : “oke kak, aku mau tanya kira-kira hambatan atau tantangan apa sih yang pernah kakak hadapin sebagai pekerja perempuan?” N : “hmm kalo aku mungkin lebih ke pelecehan seksual secara verbal kali ya, soalnya duh kalo di rumah sakit udah ga heran sih, mau itu pegawai atau	Informasi dari informan terkait dengan pekerja perempuan : - Isu-isu yang dialami oleh pekerja perempuan	Pekerja Perempuan

		pengunjung rumah sakit sekalipun tuh ya ada aja yang genit gitu. Beberapa kali dapet komentar yang nggak pantas, sampe ada yang nyeletuk soal penampilan aku pas lagi kerja. Padahal kan aku pake seragam resmi dan niatnya ya kerja, bukan buat dipandang-pandangan kayak gitu. Kadang juga ada yang sengaja ngarahin topik obrolan kearah yang cabul gitu, tapi nanti bilanganya cuma bercanda” K : “di tempat yang notabennya ngasih pelayanan kaya rumah sakit juga masih ada catcalling kaya gitu kak?” N : “iyaa banget, udah kebal dengernya” K : “pertanyaan selanjutnya, bagaimana sih kakak melihat relevansi konten yang dibagikan dengan kondisi pekerja perempuan saat ini kira-kira relate gak sebagai pekerja perempuan?” N : “sebagai pekerja perempuan aku merasa konten-konten yang wewaw berikan itu sangat relevan dengan kondisi aku sebagai pekerja perempuan, terutama aku bekerja di sektor swasta. Banyak unggahan wewaw yang membahas tentang tantangan beban ganda antara pekerjaan dan urusan rumah	- Relevansi konten dengan kondisi pekerja perempuan	
--	--	--	--	--

		tangga, pelecehan seksual di tempat kerja, hingga diskriminasi. Isu-isu ini sebenarnya sangat dekat dengan kenyataan yang aku alami, maupun yang dialami teman-teman aku. Jadi kontennya bukan hanya bersifat informatif tapi juga merefleksikan realitas sosial yang memang dihadapi pekerja perempuan” K : “berarti konten yang ada di wewaw ini tuh semuanya isu-isu yang diangkat tuh relate ya bagi kakak atau bagi rekan-rekan kakak yang memang kerja juga di rumah sakit ataupun pelayanan ya kak?” N : “relate banget, apalagi bisa dibilang di tempat kerja aku juga rata-rata isinya ibu-ibu yang emang ngalamin yang namanya beban ganda” K : “berarti komunitas wewaw ini bisa ngangkat isu-isu advokasi karena mereka udah riset atau observasi duluan ya kak?” N : “iyaa.. pasti ada riset atau observasi dulu sebelum mereka milih isu yang mau diangkat”		
5	Peneliti bertanya kepada informan terkait program pemberdayaan terhadap	K : “pertanyaan berikutnya, kakak tau ga program pemberdayaan apa aja yang ada di wewaw?” N : “hmm.. setau aku itu ada mentorship, dia kaya	Informasi dari informan terkait dengan pemberdayaan pekerja	Pemberdayaan Perempuan

	pekerja perempuan di komunitas @wewaw.id	kelas online gitu sama orang yang berpengalaman di bidang tertentu, terus ada program sisters date, itu program offline yang biasanya diadain kalo wewaw lagi mau berkunjung ke tempat-tempat tertentu buat ngadain kegiatan offline, terus ada juga we the waw semacam kaya mentorship tapi sifatnya terbuka buat umum, ga cuma anggota aja yang bisa ikut” K : “kalau kakak udah pernah ikutin salah satu programnya belum?” N : “kebetulan belum sih, waktu itu sempet mau coba daftar mentorship cuma ternyata waktunya lagi ga pas, tapi mungkin nanti mau coba daftar lagi kalo waktunya udah pas” K : “apakah kakak tau bagaimana cara komunitas memberdayakan pekerja perempuan di media sosial?” N : “dari konten-konten advokasinya mungkin ya, karena kan disitu mereka angkat isu-isu pekerja perempuan yang mana bikin orang lebih aware sama kondisi perempuan sekarang, terutama di lingkungan kerjanya”	perempuan di komunitas @wewaw.id : - Program pemberdayaan komunitas - Kampanye di media sosial komunitas	
--	---	--	--	--

6	Peneliti bertanya kepada informan terkait peran media sosial, dalam konteks ini Instagram yang dijadikan sebagai media advokasi komunitas.	K : “pertanyaan berikutnya ya kak novi, kira-kira bagaimana pengalaman kakak sebagai pengikut media sosial, apakah kakak merasa terlibat atau justru pasif aja?” N : “meskipun aku bukan anggota komunitas secara resmi, aku merasa cukup terlibat. Karena aku sering berdiskusi di kolom komentar, ngikutin sesi live mereka, dan beberapa kali ikut polling atau quiz edukatif yang mereka adakan. Ada rasa keterikatan yang tumbuh gitu sih kalo yang aku rasain, karena mereka terbuka terhadap pendapat audiens dan mendorong partisipasi. Jadi, walaupun aku nggak terlibat secara struktural, aku merasa tetap jadi bagian dari gerakan yang mereka bangun” K : “berarti mereka juga memang aktif ya, kak, untuk ngebalesin komentar dari followersnya gitu?” N : “betul mereka aktif banget, makanya kayak seneng aja gitu, apalagi kalau sesi live tuh mereka juga suka buka tanya jawab yang interaktif banget” K : “menurut kakak, apakah media sosial dapat digunakan sebagai alat pendukung kesadaran publik yang efektif?”	Informasi dari informan terkait media sosial sebagai media advokasi komunitas @wewaw.id : - Keterlibatan pengikut media sosial dalam program advokasi - Media sosial sebagai alat untuk mendukung kesadaran publik - Saran untuk komunitas agar lebih efektif dalam menjangkau audiens lebih luas	Media Sosial sebagai Media Advokasi
---	---	---	--	-------------------------------------

		N: “pasti bisa dong, soalnya kan sekarang ini setiap orang pasti memperoleh informasi apapun dari media sosial ya, jadi lewat konten-konten yang ada di media sosial tuh bisa banget nyadarin banyak orang terkait sama topik tertentu, yang sebelumnya kurang dapet perhatian gitu” K : “oke kak, ini pertanyaan terakhir, kira-kira bagaimana sih saran kakak terhadap komunitas wewaw itu agar dapat lebih efektif dalam menjangkau pekerja perempuan melalui media sosial?” N : “Menurut aku, akun Instagram wewaw ini bisa menjangkau lebih banyak pekerja perempuan dengan memperluas platform ke media sosial lainnya seperti TikTok atau YouTube Short. Selain itu, akan sangat bermanfaat jika mereka bisa menyediakan konten dalam bentuk podcast untuk teman-teman yang lebih suka mendengarkan daripada membaca. Sebenarnya bisa juga sih mempertimbangkan kolaborasi dengan perusahaan untuk memperkuat jejaring dan jangkauan advokasi secara offline-nya”		
--	--	---	--	--

		K : “oke, berarti kalau menurut ka novi sendiri ini, lebih baik wewaw itu memanfaatkan lebih banyak platform media sosial gitu ya, kak? N : “betul, kolaborasi juga penting”		
--	--	--	--	--

OPEN CODING

INFORMAN 4

DATA INFORMAN

Nama Lengkap : Karisma Adelina Nasution

Usia : 23 Tahun

Domisili : Tangerang Selatan

Pendidikan Terakhir : D4 Desain Komunikasi Visual (Universitas Brawijaya)

Pekerjaan : Health Planner PT. Coway International Indonesia, Media Campaign Sisesa Clothing, Chief Marketing Officer STARA, KejarMimpi Youth Warrior CIMB Niaga

Wawancara ini dilakukan pada hari Jumat, 23 Mei 2025 pukul 09.00 – 09.55 WIB karena menyesuaikan waktu luang dari informan penelitian. Wawancara dengan informan dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting sebagai media komunikasi tatap muka virtual.

Keterangan:

K : Kartika

KA : Karisma Adelina Nasution

No	Refleksi Diri	Transkrip Wawancara	Keterangan	Kategori
1	Peneliti menyapa informan dan mempersihkan informan untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu.	K : “oke, mungkin kak, sebelum masuk ke pertanyaan yang ada di pedoman wawancara, kakak boleh perkenalkan diri dulu meliputi nama, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan kakak saat ini, dan sudah berapa lama bergabung di wewaw?”	Penjelasan mengenai latar belakang informan penelitian : - Nama - Usia - Pendidikan - Pekerjaan	Latar Belakang Informan

		KA : “oke, asalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Selamat pagi Kartika. Shalom, Om Swastiastu, Namó Buddhaya, salam kebajikan bagi kita semua yang hadir di zoom pagi hari ini. Izin perkenalkan diri nama aku Karisma Adelina Nasution. Aku biasa dipanggil Karis atau Karisma, Umur aku sekarang 23 tahun, pendidikan aku di Universitas Brawijaya, Desain Komunikasi Visual. Terus untuk pekerjaan aku sendiri, aku sebagai marketing communication di brand sisesa fashion, terus juga aku sebagai brand ambassador dari Kejar Mimpi Youth Warrior dari Bank CBB Niaga dan aku juga sebagai health planner di Coway. Terus aku sebagai Chief Marketing Officer dan co-founder dari Star Indonesia dan juga aku co-founder dari Nusantara Inklusif Art Space. Itu sebuah pembelajaran edukasi untuk anak-anak gitu. K : “wah kerjaannya banyak banget ya kak..” KA : “alhamdulillah iya, soalnya emang harus banyakin pengalaman kerja dulu nih sebelum lulus”	- Lama bergabung di komunitas	
--	--	--	--------------------------------------	--

		K : “oke kak, kalau untuk bergabung di wewaw sudah berapa lama ya?” KA : “aduh aku lupa sih pastinya, tapi dari tahun 2024 kemarin”		
2	Peneliti bertanya kepada informan terkait pemahaman terhadap konsep komunitas virtual serta latar belakang terbentuknya komunitas @wewaw.id.	K : “oke kak, mungkin kita bisa langsung mulai aja ke pertanyaan pertama ya. Pertanyaannya itu adalah menurut kakak, komunitas virtual itu komunitas yang seperti apa?” KA : “pandangan aku ya, komunitas virtual itu tempat buat ngumpulnya orang-orang yang punya minat yang sejalan gitu loh. Kaya di wewaw, aku gabung karena ngerasa punya keresahan yang sama soal jadi perempuan di dunia kerja yang kadang bikin kita kayak harus kerja dua kali lebih keras buat bisa didenger. Aku juga masih ngerabara gimana caranya bisa lebih berani ambil peran, makanya aku butuh banget arahan dan ruang buat belajar. Nah di wewaw ini, aku ngerasa ketemu sama orang-orang yang ngerti situasinya dan mau saling ngasih dukungan” K : “berarti kalo menurut kakak, komunitas virtual itu tempat berkumpulnya orang-orang yang punya	Informasi dari informan terkait dengan komunitas virtual @wewaw.id : - Pemahaman terkait konsep komunitas virtual - Alasan terbentuknya komunitas virtual - Pandangan terhadap kehadiran komunitas virtual - Keberhasilan komunitas dalam mendorong perubahan sosial	Komunitas Virtual

		minat yang sama gitu ya kak, kaya kakak yang gabung di wewaw?” KA : “hmm..iya bener banget” K : “oke kak, lanjut pertanyaan kedua ya, alasan terbentuknya komunitas wewaw yang kakak ketahui itu karena apa?” KA : “wewaw tuh dibentuk karena banyak banget isu pekerja perempuan yang sering nggak dapet perhatian dari media arus utama. Media besar tuh jarang banget ngangkat hal-hal kayak diskriminasi di tempat kerja, ketimpangan upah, beban ganda, ataupun isu-isu lain yang sebenarnya penting buat dibahas. Makanya, wewaw manfaatin Instagram sebagai tempat buat nyuarain semua itu. Jadi perempuan bisa saling cerita, belajar bareng, dan pastinya saling dukung buat perjuangin hak mereka. Intinya wewaw nggak cuma jadi tempat ngobrol, tapi juga wadah nyata buat bikin perubahan bareng-bareng” K : “berarti wewaw tuh pengen jadi media alternatif yang fokus sama isu-isu pekerja perempuan ya kak?”		
--	--	--	--	--

		KA : “iyaa, soalnya kan wewaw gantiin peran media besar atau media arus utama buat nyebarin konten advokasi soal isu-isu pekerja perempuan” K : “pertanyaan selanjutnya kak, bagaimana pandangan kakak terhadap kehadiran komunitas wewaw?” KA : “sebagai anggota wewaw, aku merasa komunitas ini sangat membantu, terutama buat perempuan yang baru mulai karirnya. Di sini, aku bisa belajar banyak tentang dunia kerja lewat program mentorship dan diskusi yang dibuat, plus dapat dukungan dari perempuan lain yang mengalami hal serupa. Wewaw bikin aku merasa nggak sendiri dan lebih percaya diri menghadapi tantangan di tempat kerja” K : “bagaimana awal mula kakak mengetahui komunitas wewaw, dan apa yang mendorong kakak untuk bergabung di komunitas ini?” KA : “oke jadi ini awal nya di semester awal aku memang lagi aktif aktif nya sih pengen nambah portofolio, pengen nambah skill aku tapi waktu itu hanya ikut 12 kepanitiaan memang aku ni belum		
--	--	--	--	--

		punya mentor, aku menjalani itu dengan yaudah pengetahuan aku yang aku tau aku jalanin ternyata makin kesini aku ngerasa kaya nih memang aku butuh mentor ya, karna aku kewalahan karna aku waktu itu jadi ketua pelaksana ospek jurusan, jadi ketua ospek ukm, terus juga ikut beberapa kepanitiaan pokonya total nya ada 12 project dan itu kaya aku harus butuh bekal ilmu yang cukup untuk aku bisa menjalani ini semua, dan alhamdulillah aku nemu informasi dari sosial media Instagram, kalau wewaw ini open seleksi untuk mentorship program batch 3 gitu dan ada beberapa tahap seleksi kalau ga salah ada 3 dan dari 1000 an, itu kita kepilih 20 dan alhamdulillah aku lolos dan aku mendapatkan mentoring itu intensif selama 6 bulan gitu” K : “berarti seleksi nya itu panjang juga ya kak, maksudnya ga langsung jadi anggota gitu” KA : “gabisa iya, jadi proses seleksi di wewaw itu ada 3 tahap, yang pertama seleksi cv dan portofolio, dan juga google form dan ada juga		
--	--	---	--	--

		tahap seleksi wawancara langsung sama founder nya wewaw gitu” K : “oke kak, lalu bagaimana kakak menilai keberhasilan komunitas dalam mendorong perubahan sosial?” KA : “kalau dari sini aku menilai keberhasilan nya sih dari pihak eksternal lingkungan aku ya, kata mereka tuh temen-temen aku yang aku rasa dari dulu nya tuh yaudahlah menjalani hidupnya biasa aja belum ada impian karir yang gimana, tapi pernah ngeliat aku publikasi sosial media aku seputar aku nih ikut wewaw, jadi mulai kaya aku pengen dong ikut wewaw, kalau ada event-event acara aku ikut dong gitu jadi mereka juga pengen bisa yang optimalisasi karir aku deh, pokonya pengen sisa-sisa hidup aku pengen nyenengin diri aku dan pengen fokus nya ke diri aku. Aku di wewaw tuh jadi kaya penasaran dan pengen hidup yang lebih baik, ternyata wewaw ini impact nya lumayan besar ya sampe pihak eksternal tuh banyak yang tau”		
--	--	---	--	--

3	Peneliti bertanya kepada informan terkait strategi advokasi komunitas @wewaw.id di media sosial.	K : “sebenarnya wewaw ini fokusnya mau kasih pembelaan atau advokasi yang seperti apa?” KA : “kalau dari aku sendiri aku kan di wewaw itu ikut program mentorship nya ya selulus kuliah dulu jadi program mentorship ini aku mendapatkan bimbingan dan mentor nya wewaw sekitar belasan perempuan ibu-ibu karir gitu dan aku mendapatkan mentoring lagi intensif one on one dari satu mentor yang memang sesuai nih bidang nya sama aku, jadi aku dipandu karir nya gitu, dari yang aku dapet wewaw ini lebih fokus nya memang prioritas nya mereka agar perempuan ini bukan hanya bagus secara karir nya tapi mereka juga mendapatkan bekal yang cukup dari mindset dan juga attitude mereka untuk siap menghadapi lingkungan dan juga kehidupan di masa perkerjaan nanti. Mulai dari gimana caranya kita bersosialisasi, bagaimana caranya kita menghadapi masalah-masalah seperti negosiasi gaji, ataupun hal-hal yang kita perlukan lah untuk menjalani kehidupan pekerjaan gitu. Kalau untuk perlindungan hak perempuan mungkin ada beberapa pembelajaran yang wewaw	Informasi dari informan terkait dengan strategi advokasi komunitas virtual @wewaw.id : - Isu advokasi yang diangkat oleh komunitas - Bentuk advokasi yang dijalankan oleh komunitas - Bentuk kolaborasi dalam menjalankan advokasi - Dampak advokasi terhadap anggota komunitas - Tanggapan terhadap tindakan advokasi	Advokasi
---	---	---	---	----------

		kasih namun itu kaya berjalan aja bukan sebagai prioritas kaya kita harus mendominasi di dunia kerja gitu tidak tapi lebih kaya, kita nih perempuan kita harus bangkit kita harus berdaya gitu bukan berarti berarti wewaw ngajarin kita harus mendominasi laki laki supaya laki laki juga menghagai kita gitu” K : “bagaimana bentuk advokasi yang ada di komunitas wewaw?” KA : “bentuknya ya lewat program mentorship sama kampanye medsos sih, terus konten-konten edukatif di instagram wewaw juga termasuk bentuk advokasinya” K : “oke kak pertanyaan selanjutnya, wewaw tuh pasti ada kolaborasi dengan media, komunitas ataupun organisasi lain kan ya kak dalam menjalankan advokasinya, nah bentuk kolaborasinya itu biasanya kaya gimana si kak?” KA : “hmm, yang aku tau sih ya wewaw ga cuma kolaborasi sama media perempuan atau komunitas sejenis aja, tapi wewaw juga di support sama beberapa brand yang jadi sponsor. Kalo bentuk		
--	--	---	--	--

		kolab yang pernah aku jalanin sih waktu itu sama sponsor ya, aku inget banget waktu itu pernah diajak kerja sama buat promosiin produk barunya Wardah, kalau nggak salah sih yang sunscreen. Jadi ceritanya, beberapa anggota komunitas, termasuk aku, dikirimin produknya langsung buat di review. Kita diminta bikin konten testimoni atau pengalaman pribadi pakai produknya, yang emang masih nyambung juga sama gaya konten kita di wewaw. Dari situ, Wardah juga ngasih pendanaan ke wewaw sebagai bentuk dukungan. Menurutku sih ini salah satu momen yang bikin kerasa banget kalau brand bisa support gerakan perempuan bukan cuma lewat kata-kata, tapi juga aksi nyata” K : “berarti selain kerjasama bareng media atau komunitas sejenis, wewaw nih punya sponsor juga ya kak?” KA : “iyaa dong, soalnya kan dana buat terus jalanin program mentorship, sisters date, atau we the waw juga ga sedikit”		
--	--	--	--	--

		K : “pertanyaan berikutnya, dampak seperti apa yang kakak rasakan sebagai anggota wewaw yang terlibat dalam kegiatan advokasi di komunitas?” KA : “iyaa setelah aku gabung sama wewaw tuh aku ngerasa lebih diberdayakan aja sebagai perempuan yang notabennya emang baru belum lama kerja. Terus setelah aku sering banget posting kegiatan-kegiatan aku selama jadi mentee di wewaw, temen-temen di sosmed aku tuh mulai pada notice wewaw dan pengen tau banyak tentang apa yang jadi concern di wewaw. Seneng sih rasanya selain dapet pengetahuan sama pengalaman baru, aku juga bisa kasih inspirasi buat temen-temen perempuan yang lain” K : “bagaimana tanggapan kakak terhadap tindakan advokasi komunitas wewaw?” KA : “hmm.. kalo dari aku sendiri sih ngerasa programnya wewaw terutama mentorship itu udah sangat efektif ya buat ningkatin kemampuan perempuan baik secara soft skill ataupun hard skill, nah kalo dari konten atau kampanye aku masih ngerasa kurang terlibat ajasih, walaupun emang		
--	--	--	--	--

		konten yang diangkat udah sesuai sama apa yang dialami pekerja perempuan”		
4	Peneliti bertanya kepada informan terkait isu-isu pekerja perempuan yang diangkat oleh komunitas.	K : “kalau boleh tau, kira-kira hambatan atau tantangan kaya gimana sih yang kakak rasain sebagai pekerja perempuan?” KA : “yang paling aku inget tuh waktu nyari kerja setelah lulus. Banyak lowongan mintanya udah punya pengalaman, apalagi di bidang DKV, yang cukup ketat persaingannya. Kadang aku ngerasa portofolio laki-laki lebih dianggap bold atau serius sama HR, sementara desain aku yang lebih estetik dan soft malah dinilai kurang menjual. Aku juga pernah ikut interview bareng temen cowok, dan dia langsung dapet respon positif, sedangkan aku belum. Rasanya tuh kayak aku harus kerja dua kali lebih keras buat buktiin kalau perempuan juga capable di industri ini” K : “berarti emang perempuan masih harus kerja ekstra buat nunjukin kemampuan dirinya di lingkungan kerja ya kak, biar ga dianggap sebelah mata?”	Informasi dari informan terkait dengan pekerja perempuan : - Isu-isu yang dialami pekerja perempuan - Relevansi konten advokasi dengan isu pekerja perempuan	Pekerja Perempuan

		KA : “hmm... iyaa bener banget, masih harus kerja ekstra” K : “bagaimana kakak melihat relevansi konten yang dibagikan oleh komunitas dengan kondisi pekerja perempuan saat ini? KA : “hmm.. menurut aku udah cukup relevan ya, karena kan emang isu utama yang diangkat sama wewaw itu ya soal beban ganda, diskriminasi, kekerasan di tempat kerja, sampe kesempatan kerja buat perempuan di berbagai bidang. Menurut aku udah cukup luas sih cakupannya dan emang banyak yang ngalamiin juga”		
5	Peneliti bertanya kepada informan terkait program pemberdayaan terhadap pekerja perempuan di komunitas @wewaw.id	K : “program pemberdayaan seperti apa yang ada di komunitas wewaw?” KA : “hmm.. program mentorship, pengalaman aku di mentorship berkesan banget ya, soalnya kan ga cuma soft skill aja yang dilatih tapi hard skillnya juga, jadi aku sebagai anggota juga bisa langsung praktik dari apa yang udah aku pelajarin di mentorship. Terus juga jadi punya banyak teman baru dari berbagai latar belakang, jadi nambah relasi”	Informasi dari informan terkait dengan pemberdayaan pekerja perempuan di komunitas @wewaw.id : - Program pemberdayaan pekerja perempuan di komunitas - Kampanye di media sosial komunitas	Pemberdayaan Perempuan

		K : “pertanyaan selanjutnya, bagaimana komunitas ini memberdayakan pekerja perempuan di media sosial” KA : “lewat konten advokasi yang diposting sama wewaw pastinya, terus bisa juga lewat kampanye yang dijalankan sama wewaw kan itu juga udah bentuk memberdayakan, dengan mengangkat isu-isu pekerja perempuan di media sosial”		
6	Peneliti bertanya kepada informan terkait peran media sosial, dalam konteks ini Instagram yang dijadikan sebagai media advokasi komunitas.	K : “menurut kakak, konten-konten seperti apa yang benar-benar merepresentasikan isu-isu pekerja perempuan di Instagram wewaw?” KA : “hmm.. konten yang paling berkesan buat aku tuh tentang perbedaan upah kerja antara laki-laki dan perempuan pada posisi yang sama, kontennya tuh didukung sama ilustrasi gunung es yang di mana isu nya tuh belum banyak diketahui sama perempuan, termasuk aku ya. Inisih yang paling representasiin banget. K : “okee berarti wewaw memang sudah benar-benar merepresentasikan isu-isu pekerja perempuan melalui konten mereka ya kak?” KA : “iyaa, udah cukup merepresentasikan kok”	Informasi dari informan terkait media sosial sebagai media advokasi komunitas @wewaw.id : - Konten di media sosial yang merepresentasikan isu-isu pekerja perempuan - Media sosial sebagai alat untuk mendukung kesadaran publik - Saran untuk komunitas agar lebih efektif dalam	Media Sosial Sebagai Media Advokasi

		K : “oke kak, pertanyaan selanjutnya, menurut kakak, apakah media sosial dapat digunakan sebagai alat pendukung kesadaran publik yang efektif?” KA : “hmm.. menurut aku bisa banget yah.. apalagi udah ada contoh nyatanya juga kan dari wewaw, mereka manfaatin Instagram buat nyebarin pesan-pesan advokasi supaya orang-orang tuh lebih aware sama isu pekerja perempuan yang masih terpinggirkan” K : “oke kak pertanyaan terakhir, kira-kira saran apa yang bisa kakak kasih buat wewaw supaya lebih efektif menjangkau audiens yang lebih luas?” KA : “hmm.. mungkin wewaw juga harus aktifin lagi kali ya media sosial yang lain selain Instagram sama website, mungkin bisa aktif bikin konten video-video edukasi yang fun gitu buat di tiktok, karena kan sekarang tiktok peminatnya juga banyak banget ya”	menjangkau audiens lebih luas	
--	--	---	----------------------------------	--

Lampiran 4 Axial Coding

AXIAL CODING

No	Kategori/Konsep	Dimensi	Indikator	Keterangan	Informan 1 Bella	Informan 2 Sekar	Informan 3 Novia	Informan 4 Karisma
1.	Latar Belakang Informan	Perkenalan Diri	- Nama - Usia - Pendidikan - Pekerjaan	Penjelasan keempat informan mengenai latar belakang mereka	Perempuan pekerja berusia 30 tahun dengan latar belakang Pendidikan S1 Desain Komunikasi Visual di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Pekerjaan sekarang adalah desain mentor (<i>graphic designer</i>) dan menjabat sebagai	Perempuan pekerja berusia 23 tahun dengan latar belakang Pendidikan D4 Teknik Kimia Produk Bersih di Politeknik Negeri Bandung. Pekerjaan sekarang adalah <i>field engineer</i> dan menjabat sebagai wakil divisi akademik	Perempuan pekerja berusia 22 tahun dengan latar belakang Pendidikan SMK Kesehatan di Paramedik 118. Pekerjaan sekarang adalah staff pendaftaran di rumah sakit swasta. Ia merupakan pengikut media sosial komunitas wewaw yang berdomisili di Tangerang Selatan.	Perempuan pekerja yang berusia 23 tahun dengan latar belakang Pendidikan D4 Desain Komunikasi Visual di Universitas Brawijaya, Malang. Pekerjaan sekarang adalah Health Planner PT. Coway International Indonesia,

					mentor di komunitas wewaw yang berdomisili di Blitar, Jawa Timur.	di komunitas wewaw yang berdomisili di Abu Dhabi.		Media Campaign Sisesa Clothing, Chief Marketing Officer STARA, KejarMimpi Youth Warrior Bank CIMB Niaga. Ia merupakan anggota komunitas wewaw yang berdomisili di Tangerang Selatan.
2.	Komunitas Virtual		Apa yang dimaksud dengan komunitas virtual?	Penjelasan keempat informan terkait komunitas virtual.	semacam ruang kumpul online yang nyatuin orang-orang dengan tujuan atau minat yang sama. Kayak di	tempat berkumpul online terutama buat pekerja perempuan yang punya mimpi dan	tempat buat ngumpulin orang-orang yang punya ketertarikan yang sama, entah itu dari sisi topik,	tempat buat ngumpulnya orang-orang yang punya minat yang sejalan gitu loh.

					wewaw, kita semua punya concern yang sama soal isu pekerja perempuan.	tantangan yang sama kali ya.	pengalaman, atau tujuan.	
			Bagaimana latar belakang terbentuknya komunitas?		didirikan karena kak Jessica Carla, ya pendirinya itu, ngerasa selama dia berkarir tuh jarang banget ketemu perempuan yang ada di posisi atau jabatan tinggi. Padahal menurut dia, perempuan tuh sebenarnya punya potensi dan kesempatan yang sama banget kayak laki-laki	pengen jadi jawaban buat perempuan-perempuan yang lagi nyari ruang aman, tempat buat saling cerita, berbagi pengalaman, atau nanya-nanya soal dunia kerja. Apalagi buat yang baru banget mau mulai karier, atau baru	komunitas ini dibentuk bukan cuma buat ngobrolin keluhan kesah sesama pekerja perempuan, tapi juga punya tujuan yang lebih besar. Mereka kayak pengen buka mata banyak orang termasuk pembuat kebijakan di perusahaan kalau keresahan perempuan tuh nyata, dan	dibentuk karena banyak banget isu pekerja perempuan yang sering nggak dapet perhatian dari media arus utama. Media besar tuh jarang banget ngangkat hal-hal kayak diskriminasi di tempat kerja, ketimpangan upah, beban ganda, ataupun isu-isu lain yang sebenarnya

					buat bisa ada di posisi itu.	kepikiran pengen bangun bisnis sendiri gitu.	harusnya jadi perhatian.	penting buat dibahas.
			Bagaimana pandangan terhadap kehadiran komunitas wewaw?		wewaw jadi titik balik penting buat banyak perempuan, termasuk aku, karena komunitas ini benar-benar jadi wadah saling dukung dan tumbuh bareng.	wewaw jadi ruang penting bagi perempuan, terutama di bidang yang masih didominasi laki-laki.	aku kenal wewaw dari salah satu teman yang sempet ngerepost konten wewaw dan langsung tertarik karena kontennya relate banget sama pengalaman aku di dunia kerja. Dari postingannya, aku dapat banyak insight.	aku merasa komunitas ini sangat membantu, terutama buat perempuan yang baru mulai karirnya. Di sini, aku bisa belajar banyak tentang dunia kerja lewat program mentorship dan diskusi yang dibuat.
			Bagaimana Anda melihat keberhasilan komunitas dalam				mungkin bisa diliat dari program mentorship ya,	kalau dari sini aku menilai keberhasilan nya sih dari

			mendorong perubahan sosial?				karena kan setiap wewaw buka pendaftaran pasti selalu lebih dari 1000 orang pendaftaranya, jadi itu kaya nunjukkin kalo banyak perempuan yang pengen berdaya di tempat kerja mereka dengan cara ikut pelatihan di wewaw.	pihak eksternal lingkungan aku ya, kata mereka tuh temen-temen aku yang aku rasa dari dulu nya tuh yaudahlah menjalani hidupnya biasa aja belum ada impian karir yang gimana, tapi pernah ngeliat aku publikasi sosial media aku seputar aku nih ikut wewaw, jadi
--	--	--	-----------------------------	--	--	--	--	---

								mulai kaya aku pengen dong ikut wewaw, kalau ada event-event acara aku ikut dong gitu jadi mereka juga pengen bisa yang optimalisasi karir.
3.	Advokasi		Apa yang melatarbelakangi adanya tindakan advokasi di komunitas wewaw?	Keempat informan menjelaskan terkait advokasi.	awalnya tuh dari obrolan sehari-hari founder sama beberapa rekan kerjanya, kayak ternyata banyak perempuan yang ngerasain tekanan dan hambatan yang sama gitu di tempat kerja.	advokasi di komunitas sebenarnya ada tuh karena ya rasa solidaritas antar sesama perempuan yang bikin mereka tuh ngerasa harus punya ruang		

						sendiri buat menyuarakan hal-hal yang sebelumnya gabisa mereka suarakan gitu loh.		
			Bagaimana bentuk tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas wewaw?		udah pasti program pemberdayaan ya, kalo di wewaw itu program pemberdayaannya ada mentorship yang isinya tuh bukan cuma sharing session antar perempuan aja, tapi ada modul ataupun rencana belajar yang dipake buat ngebantu perempuan	wewaw juga ada konten edukatif sama pernah bikin beberapa campaign. Yang masih jalan sampe sekarang tuh campaign masterling digital future. Di situ wewaw pengen nyuarain kalo perempuan juga punya	setau aku tuh mereka ngejalanin advokasi lewat program mentorship sama konten-konten di media sosial deh, soalnya kalo diliat dari konten-kontennya emang bernada pembelaan terhadap isu-isu pekerja perempuan gitu.	bentuknya ya lewat program mentorship sama kampanye medsos sih, terus konten-konten edukatif di instagram wewaw juga termasuk bentuk advokasinya

					ngelatih soft skill dan hard skill mereka.	peluang besar buat mimpin dan ngembangin diri di dunia digital.		
			Siapakah pihak-pihak yang terlibat dalam tindakan advokasi?		sebenarnya wewaw tuh emang punya tim khusus yang ngerancang program advokasi. Nah tim ini tuh di lead sama founder dan co-founder langsung, karena kan mereka yang bertanggung jawab penuh sama wewaw, terus semua anggota divisi akademik juga ikut ambil	pengelola inti, awalnya tuh yang masuk cuma founder, co-founder, sama ketua dan wakil dari divisi akademik aja. Tapi lama-lama semua anggota divisi akademik juga mulai diajak diskusi bareng. Nah, mentor juga udah mulai dilibatin beberapa		

					peran sih, sama yang ga ketinggalan juga ya aku sebagai mentor turut dilibatin juga di tim ini.	periode terakhir.		
			Bagaimana peran dari pihak-pihak yang terlibat dalam tindakan advokasi?		peran masing-masing tim khusus ya, kalo founder dan co founder ya udah pasti pengambil keputusan akhir, kalo divisi akademik sih lebih ke nentuin step by stepnya kali ya, isu-isu advokasi yang mau diangkat itu bakal	sebenarnya peran setiap pengelola inti ya hampir sama ya, ngasih pandangan soal strategi advokasi dan cari strategi buat eksekusi bareng-bareng. Tapi tetap berdasarkan persetujuan dari kak Carla selaku founder ya, cuma		

					diimplementasii n dalam bentuk apa gitu, terus kalo mentor ya udah pasti jadi jembatan informasi ajasih.	kayanya kalo divisi akademik perannya emang lebih banyak dibandingkan mentor.		
			Apakah komunitas menjalankan kerjasama dengan pihak eksternal dalam mendukung tindakan advokasi?		kalau dibilang alhamdulillah banget sih, wewaw sekarang udah lumayan sering kolaborasi sama media dan komunitas besar yang concern juga sama perempuan. Kita tuh sempat kerja bareng sama Magdalene, Female Daily, She Radio 99.6 FM, WMNLyfe, itu	wewaw tuh emang udah banyak collab sama media perempuan, komunitas perempuan juga sering sih apalagi kalo buat konten udah beberapa kali. Tapi wewaw juga sebenarnya punya sponsor yang selama ini		

					semua media yang support banget gerakan perempuan. Terus dari sisi komunitas juga, kita pernah kolaborasi sama Girls Beyond, Generation Girl, Komunitas Narasi, Doteens, dan masih ada beberapa lagi yang aku jujur lupa namanya satu-satu.	tuh ngebantu secara finansial, yang mana dana dari sponsor ini tuh dipake buat terus ngelanjutin program-program pemberdayaan yang ada di wewaw, salah satunya ya pasti mentorship.		
			Bagaimana bentuk kolaborasi komunitas dengan pihak eksternal?		bentuk kolaborasinya tuh nggak cuma soal publikasi aja. Kita sering banget tukeran insight dan data soal isu-	bentuk kolaborasi sama komunitas atau media dan sponsor ya, kayanya kalo		hmm, yang aku tau sih ya wewaw ga cuma kolaborasi sama media perempuan atau komunitas

					isu yang lagi urgent di lapangan, terutama yang dirasain langsung sama pekerja perempuan. Nah, dari situ biasanya kita bareng-bareng nyusun angle atau narasi yang bisa diangkat jadi konten atau berita.	sama komunitas sejenis atau media lebih ke produksi konten kolaboratif sih ya. Contoh yang baru-baru ini sih ada tuh konten judulnya menguak diskriminasi perempuan di tempat kerja, kalo gasalah itu kolab sama women nations. Nah kalo sponsor kan udah pasti ada mou atau kontrak ya,		sejenis aja, tapi wewaw juga di support sama beberapa brand yang jadi sponsor. Kalo bentuk kolab yang pernah aku jalanin sih waktu itu sama sponsor ya, aku inget banget waktu itu pernah diajak kerja sama buat promosiin produk barunya Wardah, kalau nggak salah sih yang sunscreen. Jadi ceritanya, beberapa anggota komunitas,
--	--	--	--	--	--	---	--	--

						biasanya brand atau perusahaan kasih dana buat wewaw terus nanti anggota komunitas tuh diminta buat promosiin produk ataupun jasa dari sponsor ini.		termasuk aku, dikirimin produknya langsung buat di review.
			Bagaimana komunitas melakukan evaluasi terhadap tindakan advokasi?		cara kita evaluasi ya, biasanya setiap periode program mentorship berakhir sekitar 6 bulan, kita tuh selalu minta mentor buat bikin formulir penilaian gitu yang isinya juga bisa ngasih	kita biasanya lihat dari traffic Instagram juga sih, misalnya berapa yang lihat, like, atau komen di konten-konten yang udah kita buat. Tapi kadang juga kelihatan		

					kritik dan saran buat program-program yang ada di wewaw. Terus formnya diisi sama setiap mentee, nah setelahnya form itu kita bedah sama-sama di meeting internal.	banget kalau followers itu banyak yang pasif, jadi mereka cuma lihat tanpa ngasih feedback ke kita. Nah dari situ kita jadi mikir, berarti mungkin cara penyampaian kontennya kurang menarik buat mereka. Makanya, dari evaluasi itu kita sering diskusiin juga gimana cara kemas konten yang lebih engaging.		
--	--	--	--	--	---	--	--	--

			Bagaimana tanggapan terhadap tindakan advokasi komunitas @wewaw.id?		bisa bilang salah satu kelemahannya wewaw tuh di feedback audiens terhadap konten advokasi yang diangkat sih, soalnya emang jumlah like sama komen tuh benar-bener jauh banget sama followersnya.	kalo program mentorship sebenarnya tuh tiap batchnya selalu lebih dari seribu orang yang mau daftar, followers benar-bener tertarik banget buat gabung sama wewaw lewat mentorship. Jadi kalo dari segi mentorship sih udah cukup menarik partisipasi ya.	kalo dari konten-kontennya sih emang ngasih edukasi banget soal isu-isu pekerja perempuan, dan ya emang relate juga kontennya sama apa yang dialami. Aku juga ngerasa terlibat cuma dengan ikut ngeshare kontennya.	aku sendiri sih ngerasa programnya wewaw terutama mentorship itu udah sangat efektif ya buat ningkatin kemampuan perempuan baik secara soft skill ataupun hard skill, nah kalo dari konten atau kampanye aku masih ngerasa kurang terlibat ajasih.
4.	Pekerja Perempuan		Tantangan atau hambatan apa yang pernah Anda alami	Keempat informan menjelaskan terkait	lebih ke gimana caranya menyesuaikan diri sama dua peran	waktu pertama kali mulai kerja sebagai engineer di luar	kalo di rumah sakit udah ga heran sih, mau itu pegawai atau pengunjug	banyak lowongan mintanya udah punya

			sebagai pekerja perempuan?	pekerja perempuan.	sekaligus sih. Masih suka bingung ngebagi waktu antara kerjaan sama urusan keluarga. Yang paling kerasa tuh sebenarnya waktu dan energi aku kebagi banget semenjak jadi ibu.	negeri, rasanya kayak aku itu nggak kelihatan. Meskipun aku udah resmi masuk sebagai bagian dari tim teknis, beberapa orang sering banget ngira aku cuma anak magang atau bagian administrasi.	rumah sakit sekalipun tuh ya ada aja yang genit gitu. Beberapa kali dapet komentar yang nggak pantas, sampe ada yang nyeletuk soal penampilan aku pas lagi kerja.	pengalaman, apalagi di bidang DKV, yang cukup ketat persaingannya. Kadang aku ngerasa portofolio laki-laki lebih dianggap bold atau serius sama HR, sementara desain aku yang lebih estetik dan soft malah dinilai kurang menjual.
			Bagaimana komunitas mengetahui isu-isu pekerja perempuan?		Kalau di wewaw, cara kita tahu hambatan atau tantangan apa yang lagi dihadapi sama	sebenarnya wewaw kalo ngangkat isu soal pekerja perempuan itu biasanya dari		

					pekerja perempuan tuh lewat program mentorship sih. Soalnya di wewaw kan ada dua jenis mentorship, yang pertama general mentorship itu barengan gitu, ngebahas topik-topik soal dunia kerja. Nah, yang kedua ada one-on-one mentorship, di situ mentor bisa ngobrol lebih dekat sama mentee-nya.	mentorship atau kadang juga suka tuker informasi sama media perempuan yang lain, jadi saling ngasih insight kira-kira isu apa yang paling relevan sama pekerja perempuan sekarang		
			Bagaimana isu-isu pekerja perempuan yang diangkat oleh		isu yang diangkat sama wewaw tuh ada empat secara garis besarnya.	selain dari empat tema besar advokasi yang diangkat		

			komunitas dalam tindakan advokasi?		Yang pertama itu soal beban ganda, karena kebanyakan pengelola wewaw ini juga seorang ibu rumah tangga. Terus yang kedua soal diskriminasi, baik yang sifatnya langsung ataupun yang halus tapi nyakitin. Isu ketiga tentang kekerasan seksual di tempat kerja, dan yang terakhir, akses terhadap peluang kerja.	sama wewaw, sebenarnya banyak banget isu turunannya yang nggak kalah penting. Cuma biasanya dikemas lebih ringkas dan disesuaikan sama tren atau topik yang lagi hangat di masyarakat. Karena ya, kita juga harus pintar-pintar milih isu biar tetap relevan buat audiens.		
			Bagaimana Anda menilai relevansi konten wewaw dengan isu-isu				aku merasa konten-konten yang wewaw berikan itu	menurut aku udah cukup relevan ya, karena kan

			pekerja perempuan?				sangat relevan dengan kondisi aku sebagai pekerja perempuan. Banyak ungghahan wewaw yang membahas tentang tantangan beban ganda antara pekerjaan dan urusan rumah tangga, pelecehan seksual di tempat kerja, hingga diskriminasi. Isu-isu ini sebenarnya sangat dekat	emang isu utama yang diangkat sama wewaw itu ya soal beban ganda, diskriminasi, kekerasan di tempat kerja, sampe kesempatan kerja buat perempuan di berbagai bidang. Menurut aku udah cukup luas sih cakupannya dan emang banyak yang ngalamin juga.
--	--	--	--------------------	--	--	--	--	---

							dengan kenyataan yang aku alami, maupun yang dialami teman-teman aku.	
5.	Pemberdayaan Perempuan		Bagaimana komunitas melakukan program pemberdayaan terhadap pekerja perempuan?	Keempat informan menjelaskan terkait pemberdayaan perempuan.	lewat mentorship sih, jadi kan sebenarnya mentor di wewaw untuk angkatan ini ada 16 kalau enggak salah, nah jadi kita bakal ngebahas satu topik utama nih selama periode mentorship selama 6 bulan. Kalo di batch aku, mentorshipnya itu berfokus sama pembahasan	lewat berbagai program sih tentunya, ada mentorship, sisters date, sama we the waw, tapi yang paling utama itu mentorship, nah di mentorship ini anggota tuh diberdayakan melalui pengembangan soft skill dan hard skillnya.	setau aku itu ada mentorship, dia kaya kelas online gitu sama orang yang berpengalaman di bidang tertentu, terus ada program sisters date, itu program offline yang biasanya diadain kalo wewaw lagi mau berkunjung ke tempat-tempat tertentu buat ngadain kegiatan	program mentorship, pengalaman aku di mentorship berkesan banget ya, soalnya kan ga cuma soft skill aja yang dilatih tapi hard skillnya juga, jadi aku sebagai anggota juga bisa langsung praktik dari apa yang udah aku pelajarin di mentorship.

					dunia digital. Terus nanti mentor dibagi jadi beberapa kelompok. Nah dari sini, mentor tuh nyusun materi buat webinar terkait sama dunia digital, misalnya soal perlindungan privasi. Terus selain diskusi materinya, kita juga diskusi nih ntar gamesnya apa aja terus habis itu ntar ada sesi refleksi. Dari situ baru deh kita susun PPT buat general mentorshipnya terus kita juga	Soft skill bisa dari general mentorship atau one on one, kalo hard skill bisa dari workshop atau kelas-kelas pelatihan.	offline, terus ada juga we the waw semacam kaya mentorship tapi sifatnya terbuka buat umum, ga cuma anggota aja yang bisa ikut.	Terus juga jadi punya banyak temen baru dari berbagai latar belakang, jadi nambah relasi.
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					latihan biar bisa saling kasih feedback. Terus baru setelah itu kegiatan mentorshipnya dilakuin selama kurang lebih 2 jam. Setelah general mentorship itu, lanjut lagi ke metode one on one selama 30 menit.			
			Bagaimana komunitas melakukan pemberdayaan pekerja perempuan di media sosial?		kaya yang udah aku mention sebelumnya lewat kampanye yang sesuai sama isu-isu pekerja perempuan. Tapi kalo kampanye ini sifatnya jangka	kampanye atau konten edukasi sih, nah dari situ mungkin followers juga bisa ngeshare dan akhirnya jangkauan kontennya jadi	dari konten-konten advokasinya mungkin ya, karena kan disitu mereka angkat isu-isu pekerja perempuan yang mana bikin orang lebih aware sama	lewat konten advokasi yang diposting sama wewaw pastinya, terus bisa juga lewat kampanye yang dijalanin sama wewaw kan itu

					panjang jadi sampe sekarang tema yang diangkat tuh masih soal mastering digital future.	lebih luas, terus bisa memberdayakan perempuan lain juga dengan cara ngebuat lebih banyak orang tau soal isu pekerja perempuan.	kondisi perempuan sekarang, terutama di lingkungan kerjanya.	juga udah bentuk memberdayakan, dengan mengangkat isu-isu pekerja perempuan di media sosial.
6.	Media Sosial sebagai Media Advokasi		Bagaimana frekuensi pengemasan konten advokasi di instagram komunitas @wewaw.id?	Keempat informan menjelaskan terkait media sosial sebagai media advokasi komunitas.	kalo konten di wewaw emang ga semuanya tentang advokasi ya, mungkin juga lebih banyak kearah konten informasi komunitas, soalnya kan wewaw juga masih harus ngenalin dirinya	konten di ig sebenarnya ga semua tentang advokasi, ada juga yang informasi soal komunitas, biar followers juga bisa dapetin info terbaru kegiatan		

					ke audiens secara lebih luas. Supaya audiens juga ngerasa lebih dekat nih sama wewaw, dan tau juga wewaw tuh sebenarnya ngapain aja kegiatannya.	komunitas terus tertarik buat bergabung deh.		
			Bagaimana bentuk pesan advokasi komunitas di Instagram @wewaw.id?		bentuk yang dipake sebenarnya sesuai sama apa yang ada di Instagram aja sih, kaya feeds, terus reels, sama carousel yang slide-slide gitu. Tinggal disesuaikan aja sama konsep	kalo konten yang paling sering dibuat sama wewaw itu kan karakternya lebih ke storytelling ya, jadi yang paling banyak dipake tuh biasanya carousel. Tapi		

					kontennya mau yang kaya gimana, kalo informasinya panjang dan detail ya pake carousel, tapi kalo informasinya singkat dan langsung pakenya feeds, terus kalo mau yang lebih interaktif itu bisa pake reels.	reels juga dipake buat konten storytelling yang ada videonya gitu, jadi lebih menarik juga. Terus kalo feeds itu biasanya dipake buat kasih pengumuman atau informasi singkat aja.		
			Bagaimana media sosial digunakan untuk mendukung kesadaran publik?				pasti bisa dong, soalnya kan sekarang ini setiap orang pasti memperoleh informasi apapun	menurut aku bisa banget yah.. apalagi udah ada contoh nyatanya juga kan dari

							dari media sosial ya, jadi lewat konten-konten yang ada di media sosial tuh bisa banget nyadarin banyak orang terkait sama topik tertentu, yang sebelumnya kurang dapet perhatian gitu.	wewaw, mereka manfaatin Instagram buat nyebarin pesan-pesan advokasi supaya orang-orang tuh lebih aware sama isu pekerja perempuan yang masih terpinggirkan.
			Bagaimana konten advokasi komunitas dapat merepresentasikan isu pekerja perempuan?					konten yang paling berkesan buat aku tuh tentang perbedaan upah kerja antara laki-laki dan perempuan pada posisi

								yang sama, kontennya tuh didukung sama ilustrasi gunung es yang di mana isu nya tuh belum banyak diketahui sama perempuan, termasuk aku ya.
			Bagaimana keterlibatan pengikut media sosial dalam program advokasi				meskipun aku bukan anggota komunitas secara resmi, aku merasa cukup terlibat. Karena aku sering berdiskusi di kolom komentar, ngikutin sesi live	

							mereka, dan beberapa kali ikut polling atau quiz edukatif yang mereka adakan.	
			Saran apa yang dapat Anda berikan untuk komunitas dalam menjangkau audiens lebih luas?				akun Instagram wewaw ini bisa menjangkau lebih banyak pekerja perempuan dengan memperluas platform ke media sosial lainnya seperti TikTok atau YouTube Short. Selain itu, akan sangat bermanfaat jika mereka bisa menyediakan konten dalam bentuk podcast	mungkin wewaw juga harus aktifin lagi kali ya media sosial yang lain selain Instagram sama website, mungkin bisa aktif bikin konten video-video edukasi yang fun gitu buat di tiktok, karena kan

							untuk teman-teman yang lebih suka mendengarkan daripada membaca. Sebenarnya bisa juga sih mempertimbangkan kolaborasi dengan perusahaan untuk memperkuat jejaring dan jangkauan advokasi secara offline-nya	sekarang tiktok peminatnya juga banyak banget ya
--	--	--	--	--	--	--	--	---

SELECTIVE CODING

1. Latar Belakang Informan

a) Informan satu

Pada penelitian ini, informan satu bernama Bella Citra Hadini, Bella adalah seorang pekerja perempuan berusia 30 tahun yang berdomisili di Jawa Timur. Ia menyelesaikan pendidikan terakhirnya di jenjang Sarjana Desain Komunikasi Visual (DKV) di Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya. Saat ini, Bella aktif sebagai desain mentor di sejumlah platform edukasi digital, termasuk di komunitas virtual @wewaw.id. Selain itu, ia juga merupakan pendiri komunitas bernama Youthoffer, sebuah wadah yang bertujuan untuk membantu para graphic designer mengembangkan keterampilan serta membangun portofolio yang lebih profesional. Sebagai bagian dari pengelola komunitas wewaw, Bella mengambil peran sebagai mentor dalam program mentorship. Keikutsertaannya sebagai mentor didorong oleh keinginannya untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman di bidang desain grafis digital kepada perempuan lain yang sedang merintis karier. Ia menyatakan bahwa alasan bergabungnya sebagai mentor di komunitas cukup sederhana, yakni karena merasa senang bisa membagikan ilmunya, terlebih ketika mengetahui bahwa tema yang diangkat komunitas saat itu berkaitan langsung dengan dunia digital, bidang yang memang menjadi fokus profesionalnya. Bella memiliki tanggung untuk membimbing peserta program mentorship di komunitas wewaw dalam mengembangkan potensi pribadi maupun professional yang dimiliki terutama dalam bidang digital.

b) Informan dua

Pada penelitian ini, informan dua bernama Sekar Ayu Amanda, Sekar seorang pekerja perempuan berusia 23 tahun yang berdomisili di Abu Dhabi, Uni Emirat Arab. Ia menyelesaikan pendidikan jenjang Diploma IV di bidang Teknik Kimia Produksi Bersih di Politeknik Negeri Bandung, dan saat ini bekerja sebagai Field Engineer di sebuah perusahaan penyedia jasa pengeboran minyak. Dalam komunitas virtual @wewaw.id, Sekar menjabat sebagai Wakil Divisi Akademik dan termasuk dalam kategori pengelola komunitas. Alasan Sekar bergabung di komunitas wewaw adalah untuk turut mengelola dan mengembangkan program-program edukatif yang ditujukan untuk memberdayakan pekerja perempuan, terutama anggota komunitas. Ia mulai bergabung sejak tahun 2024 dengan motivasi kuat untuk menciptakan ruang pembelajaran yang relevan dan bermanfaat. Salah satu program yang menjadi fokusnya adalah program mentorship, yang dirancang sebagai hasil kolaborasi antara divisi akademik dan para mentor. Dalam program ini, Sekar ikut berperan dalam menyusun materi pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan para mentee agar proses pemberdayaan berjalan secara tepat sasaran dan berdampak nyata. Sebagai wakil divisi akademik,

Sekarang memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan bahwa seluruh program edukatif yang dijalankan oleh komunitas berlandaskan pada pendekatan ilmiah dan kebutuhan nyata anggota.

c) Informan tiga

Pada penelitian ini, informan tiga bernama Novia Fitri Ramanda, Novia seorang pekerja perempuan berusia 22 tahun yang tinggal di Tangerang Selatan. Ia merupakan lulusan SMK Kesehatan Paramedik 118 dan saat ini bekerja sebagai staf pendaftaran di salah satu rumah sakit swasta. Dalam konteks komunitas virtual @wewaw.id, Novia termasuk ke dalam kategori non-pengelola, yakni sebagai pengikut aktif media sosial komunitas. Ketertarikan Novia terhadap komunitas wewaw bermula pada pertengahan tahun 2024, saat ia memutuskan untuk mengikuti akun Instagram komunitas tersebut. Alasan utamanya adalah karena ia merasa tertarik dengan konten-konten yang sering kali membahas tantangan yang dihadapi oleh perempuan di dunia kerja. Menurut Novia, isu-isu yang diangkat oleh wewaw terasa sangat relevan dengan pengalaman pribadinya sebagai pekerja perempuan, sehingga membuatnya merasa lebih terhubung dengan narasi yang dibagikan. Ia juga menilai bahwa isu-isu semacam itu jarang ditemukan di media berita arus utama, sehingga kehadiran komunitas seperti wewaw dianggap penting untuk mengisi kekosongan tersebut. Sebagai pengikut media sosial, Novia tidak hanya menjadi audiens pasif, melainkan turut memberi umpan balik melalui fitur interaksi seperti menyukai dan mengomentari unggahan yang dianggap penting dan relevan.

d) Informan empat

Pada penelitian ini, informan empat bernama Karisma Adelina Nasution, Karisma adalah seorang pekerja perempuan berusia 23 tahun yang berdomisili di Tangerang Selatan. Ia menyelesaikan pendidikan terakhirnya di jenjang Diploma IV di Universitas Brawijaya, Malang. Saat ini, Karisma aktif menjalani berbagai peran profesional, antara lain sebagai Health Planner di PT. Coway International Indonesia, pengelola kampanye media di Sisesa Clothing, Chief Marketing Officer di STARA, dan juga menjadi bagian dari program KejarMimpi Youth Warrior milik Bank CIMB Niaga. Dalam komunitas virtual @wewaw.id, Karisma berstatus sebagai anggota atau mentee, dan termasuk ke dalam kategori non-pengelola komunitas. Alasan utama ia bergabung di komunitas ini pada tahun 2024 adalah karena merasa membutuhkan lingkungan yang suportif—terutama sebagai perempuan muda yang sedang berjuang mengembangkan kariernya di berbagai bidang. Di tengah kesibukannya, Karisma merasa bahwa komunitas seperti wewaw menyediakan ruang aman untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, sekaligus mendapatkan dukungan moral dari sesama perempuan yang menghadapi tantangan serupa di dunia kerja. Sebagai anggota komunitas, Karisma memiliki tanggung jawab untuk mengikuti berbagai program pemberdayaan yang diselenggarakan oleh wewaw, seperti program mentorship yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas diri para anggotanya. Pengalamannya menunjukkan bahwa komunitas ini tidak hanya memberikan akses ke pembelajaran praktis, tetapi juga menciptakan solidaritas antar perempuan yang memperkuat rasa percaya diri dan semangat untuk terus berkembang secara profesional.

2. Komunitas Virtual Pekerja Perempuan Wewaw.id

- Keempat informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1,2,3 dan 4 dalam mengartikan komunitas virtual @wewaw.id sebagai ruang berbasis daring yang mempertemukan individu-individu dengan minat, pengalaman, dan tujuan yang sejalan, dalam hal ini terkait dengan isu-isu pekerja perempuan.

“Menurut aku, komunitas virtual itu semacam ruang kumpul online yang nyatuin orang-orang dengan tujuan atau minat yang sama. Kayak di wewaw, kita semua punya concern yang sama soal isu pekerja perempuan. Meskipun nggak saling kenal secara langsung, tapi kita tetap punya semangat yang sama, kita jadi saling support dan tumbuh bareng di sana. Apalagi aku sendiri kan seorang pekerja sekaligus ibu rumah tangga ya, jadi aku ngerasa punya temen yang senasib lah ibaratnya, jadi lebih ngerasa didengar, dapet insight, dan nggak sendirian dalam ngejalanin semuanya.” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, komunitas virtual dimaknai sebagai ruang berkumpul secara online bagi individu yang memiliki tujuan atau minat yang serupa.

“Hmmm.. komunitas virtual ya menurut aku tempat berkumpul online terutama buat pekerja perempuan yang punya mimpi dan tantangan yang sama kali ya. Karena di wewaw aku ngerasa nggak sendirian lagi sebagai perempuan di bidang engineering, yang jujur aja kadang bikin aku ngerasa kurang terlihat aja gitu apalagi susah banget rasanya dapet ruang buat didenger di lingkungan yang dominan laki-laki. Tapi ternyata di wewaw ini juga ada beberapa temen aku yang ngalamin hal serupa, jadi aku ngerasa lebih lega, lebih diterima, dan akhirnya juga sadar kalo hal kaya gini tuh bukan cuma aku aja yang ngerasain” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, komunitas virtual dimaknai sebagai tempat berkumpul secara daring bagi pekerja perempuan yang memiliki mimpi dan tantangan yang serupa.

“Kalo dari aku sih, komunitas virtual itu kayak tempat buat ngumpulin orang-orang yang punya ketertarikan yang sama, entah itu dari sisi topik, pengalaman, atau tujuan. Kayak di wewaw, aku ngikutin karena banyak banget kontennya yang nyentil hal-hal yang aku alamin juga nih sebagai pekerja perempuan. Meskipun aku belum aktif banget ikut diskusinya, tapi dari baca-baca postingan aja udah ngerasa relate, jadi ngerasa kayak oh ternyata aku nggak sendiri ya ngalamin ini” (Informan 3, wawancara mendalam, 13 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 3, komunitas virtual dimaknai sebagai wadah yang mempertemukan individu-individu dengan ketertarikan, pengalaman, atau tujuan yang sama.

“Pandangan aku ya, komunitas virtual itu tempat buat ngumpulnya orang-orang yang punya minat yang sejalan gitu loh. Kaya di wewaw, aku gabung karena ngerasa punya keresahan yang sama soal jadi perempuan di dunia kerja yang kadang bikin kita kayak harus kerja dua kali lebih keras buat bisa didenger. Aku juga masih ngeraba-raba gimana caranya bisa lebih berani ambil peran, makanya aku butuh banget arahan dan ruang buat belajar. Nah di wewaw ini, aku ngerasa ketemu sama orang-orang yang ngerti situasinya dan mau saling ngasih dukungan” (Informan 4, wawancara mendalam, 23 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 4, komunitas virtual dimaknai sebagai ruang berkumpul bagi individu yang memiliki minat yang sejalan.

3. Alasan Terbentuknya Komunitas Wewaw.id

- Keempat informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1,2,3 dan 4 terkait dengan alasan terbentuknya komunitas wewaw.id.

“Jadi, setau aku wewaw atau women empower women at work itu didirikan karena kak Jessica Carla, ya pendirinya itu, ngerasa selama dia berkarir tuh jarang banget ketemu perempuan yang ada di posisi atau jabatan tinggi. Padahal menurut dia, perempuan tuh sebenarnya punya potensi dan kesempatan yang sama banget kayak laki-laki buat bisa ada di posisi itu. Nah, dari situ akhirnya kak Carla punya keinginan kuat buat bantu perempuan lain, terutama yang masih baru-baru mulai kerja atau baru mau masuk dunia kerja, supaya mereka tuh punya bekal yang cukup. Bekalnya itu bisa dari pengetahuan, pengalaman, atau bahkan dari support sistem juga kali ya, biar mereka nggak ngerasa jalan sendiri gitu” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, WEWAW (Women Empower Women at Work) didirikan oleh Jessica Carla atas dasar keprihatinan pribadi terhadap minimnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan di dunia kerja.

“Hmm.. hadirnya wewaw tuh sebenarnya pengen jadi jawaban buat perempuan-perempuan yang lagi nyari ruang aman, tempat buat saling cerita, berbagi pengalaman, atau nanya-nanya soal dunia kerja. Apalagi buat yang baru banget mau mulai karier, atau baru kepikiran pengen bangun bisnis sendiri gitu. Jadi semacam wadah yang bisa bikin mereka ngerasa nggak sendirian aja. Dan menurutku sih, wewaw itu tuh kayak sekumpulan kakak perempuan di rumah yang bisa diajak ngobrol, sharing apapun, dan ngasih arahan tanpa nge-judge” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, wewaw.id dipandang sebagai ruang yang sengaja dibentuk untuk menjadi tempat berbagi cerita, pengalaman, dan pengetahuan seputar dunia kerja bagi perempuan, khususnya mereka yang baru akan memulai karier atau tengah merintis usaha.

“Kalau yang aku baca dari blognya wewaw sih kelihatan banget kalau komunitas ini dibentuk bukan cuma buat ngobrolin keluh kesah sesama pekerja perempuan, tapi juga punya tujuan yang lebih besar. Mereka kayak pengen buka mata banyak orang termasuk pembuat kebijakan di perusahaan kalau keresahan perempuan tuh nyata, dan harusnya jadi perhatian. Misalnya soal beban kerja yang nggak adil, diskriminasi, atau ruang aman buat bersuara. Menurutku itu keren sih, karena kadang suara perempuan tuh suka dianggap sepele, padahal dampaknya besar” (Informan 3, wawancara mendalam, 13 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 3, wewaw.id dibentuk karena tidak hanya menjadi wadah berbagi cerita dan keluh kesah antar pekerja perempuan, tetapi juga memiliki visi yang lebih luas sebagai ruang advokasi.

“Wewaw tuh dibentuk karena banyak banget isu pekerja perempuan yang sering nggak dapet perhatian dari media arus utama. Media besar tuh jarang banget ngangkat hal-hal kayak diskriminasi

di tempat kerja, ketimpangan upah, beban ganda, ataupun isu-isu lain yang sebenarnya penting buat dibahas. Makanya, wewaw manfaatin Instagram sebagai tempat buat nyuarain semua itu. Jadi perempuan bisa saling cerita, belajar bareng, dan pastinya saling dukung buat perjuangin hak mereka. Intinya wewaw nggak cuma jadi tempat ngobrol, tapi juga wadah nyata buat bikin perubahan bareng-bareng” (Informan 4, wawancara mendalam, 23 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 4, alasan hadirnya komunitas wewaw.id adalah ingin mengangkat berbagai isu terkait pekerja perempuan yang pada dasarnya kurang mendapatkan sorotan oleh media arus utama.

4. Pandangan Terhadap Kehadiran Komunitas Wewaw.id

- Keempat informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1,2,3 dan 4 terkait pandangan terhadap kehadiran komunitas, yang mana keempat informan memiliki pandangan positif atas hadirnya komunitas wewaw.id

“Hadirnya wewaw jadi titik balik penting buat banyak perempuan, termasuk aku, karena komunitas ini benar-benar jadi wadah saling dukung dan tumbuh bareng. Karena udah cukup lama di industri kreatif, aku ngerasa tantangan perempuan sering nggak terlihat tapi dampaknya besar. Lewat program mentorship, wewaw tuh ngebantu banget, terutama buat mahasiswa atau fresh graduate. Meskipun aku baru sekali jadi mentor, aku percaya pengalaman yang aku bagiin bisa jadi bekal berharga buat mereka yang baru mulai karir ataupun bisnis. Mentor di sini juga nggak cuma ngasih arahan, tapi juga belajar bareng sama setiap anggota atau mentee” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, wewaw dipandang sebagai titik balik penting bagi banyak perempuan karena menjadi ruang untuk saling mendukung dan tumbuh bersama.

“Wewaw jadi ruang penting bagi perempuan, terutama di bidang yang masih didominasi laki-laki seperti engineering. Sebagai wakil divisi akademik, aku lihat langsung bagaimana program edukatifnya bantu perempuan menambah wawasan, skill, dan percaya diri. Kita berusaha menyusun materi yang relevan dan mudah diakses, supaya perempuan yang baru memulai karier punya bekal kuat. Bagi aku, wewaw bukan cuma komunitas, tapi ekosistem belajar yang suportif dan setara” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, ia menilai bahwa wewaw merupakan ruang penting bagi perempuan, terutama di bidang seperti engineering yang masih didominasi laki-laki.

“Aku kenal wewaw dari salah satu teman yang sempet ngarepost konten wewaw dan langsung tertarik karena kontennya relate banget sama pengalaman aku di dunia kerja. Dari postingannya, aku dapat banyak insight soal hak pekerja, tips karier, terus cerita inspiratif juga ada. Meskipun aku belum ikut programnya, tapi dukungannya udah kerasa banget lewat media sosial kayak punya grup yang benar-benar peduli” (Informan 3, wawancara mendalam, 13 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 3, wewaw dikenal melalui Instagram dan ia merasa kontennya sangat relevan dengan pengalaman perempuan di dunia kerja. Ia menilai kehadiran wewaw penting, karena memberikan banyak insight.

“Sebagai anggota wewaw, aku merasa komunitas ini sangat membantu, terutama buat perempuan yang baru mulai karirnya. Di sini, aku bisa belajar banyak tentang dunia kerja lewat program mentorship dan diskusi yang dibuat, plus dapat dukungan dari perempuan lain yang mengalami hal serupa. Wewaw bikin aku merasa nggak sendiri dan lebih percaya diri menghadapi tantangan di tempat kerja” (Informan 4, wawancara mendalam, 23 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 4, komunitas ini sangat membantu perempuan yang baru memulai karier, terutama dalam menghadapi ketidakpastian dan tekanan di dunia kerja.

5. Latar Belakang Tindakan Advokasi di Komunitas @wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait latar belakang munculnya tindakan advokasi di komunitas wewaw.id yang berakar pada pengalaman kolektif perempuan pekerja yang menghadapi tekanan dan hambatan di dunia kerja.

“Awalnya tuh dari obrolan sehari-hari founder sama beberapa rekan kerjanya, kayak ternyata banyak perempuan yang ngerasain tekanan dan hambatan yang sama gitu di tempat kerja. Terus lama kelamaan mereka mulai intens ngebahas hal-hal yang emang dialami di tempat kerja, akhirnya buat grup deh. Nah dari situ, founder mutusin buat bikin komunitas kecil-kecilan yang emang fokusnya tuh mau menyuarakan isu pekerja perempuan. Ide ini juga didukung sama rekan kerja dan teman-teman dekatnya, terus tercetus deh nama wewaw atau women empower women at work” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, latar belakang munculnya komunitas @wewaw.id berangkat dari obrolan sehari-hari antara founder dan beberapa rekan kerjanya, yang saling berbagi pengalaman terkait tekanan dan hambatan yang mereka hadapi sebagai perempuan di dunia kerja. Diskusi informal ini berkembang menjadi percakapan yang lebih intens mengenai berbagai tantangan struktural maupun kultural yang dialami di lingkungan kerja. Dari kesadaran akan pengalaman bersama inilah, muncul inisiatif untuk membentuk sebuah komunitas kecil yang secara khusus berfokus pada isu pekerja perempuan.

“Advokasi di komunitas sebenarnya ada tuh karena ya rasa solidaritas antar sesama perempuan yang bikin mereka tuh ngerasa harus punya ruang sendiri buat menyuarakan hal-hal yang sebelumnya gabisa mereka suarakan gitu loh. Soalnya banyak banget pengalaman yang selama ini dipendam sendiri, entah karena takut dianggap lemah, takut dicap drama, atau emang karena nggak ada tempat yang aman buat cerita. Nah, adanya advokasi di wewaw ini, mereka jadi berani ngomong, dan ngerasa kalo pengalaman mereka valid dan layak diperjuangin” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas @wewaw.id lahir dari rasa solidaritas antar sesama perempuan pekerja. Solidaritas ini mendorong terbentuknya ruang bersama yang memungkinkan para anggotanya menyuarakan pengalaman yang sebelumnya sulit diungkapkan.

6. Bentuk Tindakan Advokasi Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait bentuk advokasi yang dijalankan oleh komunitas mencakup kegiatan mentorship yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas perempuan dalam berbagai bidang pekerjaan dan konten edukatif ataupun kampanye digital, yang melibatkan partisipasi aktif anggota dalam produksi dan distribusi pesannya.

“Kalo di wewaw itu program advokasinya ada mentorship yang isinya tuh bukan cuma sharing session antar perempuan aja, tapi ada modul ataupun rencana belajar yang dipake buat ngebantu perempuan ngelatih soft skill mereka. Kalo selama aku jadi mentor kemarin tuh materinya seputar dunia digital sih. Nah dari sesi general mentorship itu nanti setiap anggota diminta buat bikin materi konten yang pembahasannya seputar materi mentorship, jadi mentee bukan cuma dapet pengetahuan aja, tapi mereka juga bisa sharing ke perempuan lain. Terus wewaw juga bisa ketemu secara langsung dan buat kegiatan kaya workshop yang diisi sama narasumber tertentu. Waktu itu sih workshopnya seputar bikin konten estetik ala konten kreator yang diisi sama salah satu commercial dan fashion videographer. Jadi perempuan disana juga bisa belajar langsung tuh cara bikin video dan editing konten sama ahlinya” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, program advokasi yang dilaksanakan oleh komunitas @wewaw.id tidak semata-mata berorientasi pada transfer pengetahuan secara satu arah, melainkan menekankan pada model pemberdayaan yang bersifat partisipatif, sebagaimana tercermin dalam pelaksanaan program mentorship.

“Hmm.. iyaa selain program pemberdayaan, kaya mentorship, wewaw juga ada konten edukatif sama pernah bikin beberapa campaign. Yang masih jalan sampe sekarang tuh campaign mastering digital future. Di situ wewaw pengen nyuarain kalo perempuan juga punya peluang besar buat mimpin dan ngembangin diri di dunia digital. Nah menariknya, semua anggota komunitas juga dilibatin, ada yang bantu repost konten kampanye di sosmed pribadi, ada juga yang ikut bikin konten seputar tema kampanyenya, jadi pesan kampanyenya bisa tersebar lebih luas” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, selain mentorship komunitas juga menjalankan kampanye advokasi yang bertajuk “Mastering Digital Future” yang bertujuan untuk mendorong peran perempuan dalam dunia digital dan melibatkan seluruh anggota komunitas, baik melalui penyebaran konten di media sosial pribadi, serta partisipasi dalam pembuatan konten kampanye.

7. Penyampaian Pesan Advokasi Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait penyampaian pesan advokasi komunitas wewaw.id yang difokuskan melalui media sosial Instagram, yang dipilih sebagai kanal utama karena merupakan platform pertama yang digunakan untuk memperkenalkan komunitas.

“Kalo konten-konten advokasi emang di postingnya di Instagram, soalnya cocok sama target audiensnya wewaw yang lebih banyak ke milenial dan Gen Z. Terus juga kan fiturnya Instagram

beragam banget ya, jadi lebih gampang buat tim desain dan sosmed mikirin konsep konten yang kreatif tapi tetap informatif. Misalnya, kalau mau edukasi yang sifatnya ringan tapi tetap nyampe, biasanya kita pake carousel karena bisa jelasin poin-poin penting secara bertahap. Tapi kalau mau sesuatu yang lebih visual dan engaging, kita pilih video reels. Nah, single image juga masih sering dipake, apalagi buat postingan yang isinya informasi singkat” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, Instagram dipilih sebagai media utama dalam penyebaran konten advokasi oleh komunitas @wewaw.id karena dianggap paling sesuai dengan karakteristik target audiens, yaitu perempuan dari kalangan generasi milenial dan Z. Platform ini tidak hanya menjadi media pengenalan yang digunakan komunitas, tetapi juga menawarkan beragam fitur yang mendukung proses produksi konten yang kreatif dan informatif.

“Kalo konten yang paling sering dibuat sama wewaw itu kan karakternya lebih ke storytelling ya, jadi yang paling banyak dipake tuh biasanya carousel. Tapi reels juga dipake buat konten storytelling yang ada videonya gitu, jadi lebih menarik juga. Terus kalo feeds itu biasanya dipake buat kasih pengumuman atau informasi singkat aja” (Informan 2, Wawancara mendalam, 18 Mei 2025). Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, karakter konten advokasi yang diproduksi oleh komunitas @wewaw.id cenderung mengusung pendekatan naratif atau storytelling. Oleh karena itu, format carousel menjadi bentuk konten yang paling sering digunakan karena mampu menyampaikan pesan secara bertahap dan runtut. Selain itu, video reels juga dimanfaatkan untuk mendukung penyampaian pesan dalam bentuk narasi visual agar lebih menarik dan interaktif. Sementara itu, format single image pada feeds umumnya digunakan untuk menyampaikan informasi singkat, seperti pengumuman atau informasi penting secara langsung dan padat.

8. Tim Khusus dalam Advokasi Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait tim khusus yang terlibat dalam kegiatan advokasi.

“Iyaa sebenarnya wewaw tuh emang punya tim khusus yang ngerancang program advokasi. Nah tim ini tuh di lead sama founder dan co-founder langsung, karena kan mereka yang bertanggung jawab penuh sama wewaw, terus semua anggota divisi akademik juga ikut ambil peran sih, sama yang ga ketinggalan juga ya aku sebagai mentor turut dilibatin juga di tim ini. Karena emang yang berhadapan langsung atau istilahnya yang lebih deket sama mentee itu kan ya para mentor gitu” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, komunitas @wewaw.id memiliki tim khusus yang dibentuk secara terstruktur untuk merancang dan mengimplementasikan program advokasi. Tim ini dipimpin langsung oleh founder dan co-founder komunitas sebagai penanggung jawab utama, serta melibatkan peran aktif dari anggota divisi akademik dan para mentor.

“Sebenarnya ya bukan tim khusus juga sih nyebutnya, lebih pengelola inti kali ya. Awalnya tuh yang masuk cuma founder, co-founder, sama ketua dan wakil dari divisi akademik aja. Tapi lama-lama semua anggota divisi akademik juga mulai diajak diskusi bareng. Nah, mentor juga udah mulai

dilibatin beberapa periode terakhir, soalnya kan mentor itu yang paling dekat sama mentee, jadi mereka tuh kayak jadi jembatan info dari anggota ke komunitas juga” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, struktur tim dalam komunitas @wewaw.id tidak secara formal disebut sebagai “tim khusus”, melainkan lebih dikenal sebagai pengelola inti. Pada awal pembentukannya, tim ini hanya terdiri dari *founder*, *co-founder*, serta ketua dan wakil ketua divisi akademik. Seiring berjalannya waktu, seluruh anggota divisi akademik mulai dilibatkan secara aktif dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan. Selain itu, keterlibatan mentor juga ditingkatkan dalam beberapa periode terakhir, mengingat peran strategis mereka sebagai penghubung antara komunitas dan mentee.

9. Peran Tim Khusus dalam Advokasi Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait peran atau tanggung jawabnya yang harus dijalankan oleh tim khusus dari program advokasi yang dijalankan komunitas.

“Hmmm.. peran masing-masing tim khusus ya, kalo founder dan co founder ya udah pasti pengambil keputusan akhir, kalo divisi akademik sih lebih ke nentuin step by stepnya kali ya, isu-isu advokasi yang mau diangkat itu bakal diimplementasiin dalam bentuk apa gitu, terus kalo mentor ya udah pasti jadi jembatan informasi ajasih antara komunitas sama menteenya” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, setiap anggota tim khusus memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi dalam menjalankan strategi advokasi komunitas. Founder dan co-founder berperan sebagai pengambil keputusan akhir dalam setiap langkah strategis yang diambil. Divisi akademik bertugas menyusun langkah-langkah teknis advokasi, termasuk merancang bentuk implementasi dari isu-isu yang telah disepakati. Sementara itu, para mentor menjalankan fungsi penting sebagai penghubung antara komunitas dan para mentee.

“Sebenarnya peran setiap pengelola inti ya hampir sama ya, ngasih pandangan soal strategi advokasi dan cari strategi buat eksekusi bareng-bareng. Tapi tetap berdasarkan persetujuan dari kak Carla selaku founder ya, cuma kayanya kalo divisi akademik perannya emang lebih banyak dibandingkan mentor. Karena kan divisi aku ini harus mikirin dari a-z nya ya, sampe ke pembuatan modul buat program mentorship juga kan dari akademik. Kalau mentor emang ya sebatas mengumpulkan informasi dan menyampaikan informasi aja ke mentee” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, setiap tim khusus memiliki tanggung jawab yang setara dalam memberikan masukan terkait strategi advokasi dan merancang bentuk eksekusinya secara kolektif. Namun, seluruh keputusan tetap berada di bawah persetujuan founder, dalam hal ini Kak Carla.

10. Kolaborasi Komunitas dengan Pihak Eksternal

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait kolaborasi yang terjalin antara komunitas @wewaw.id dengan komunitas lainnya serta media-media pendukung perempuan.

“Hmm.. kalau dibilang alhamdulillah banget sih, wewaw sekarang udah lumayan sering kolaborasi sama media dan komunitas besar yang concern juga sama perempuan. Kita tuh sempat kerja bareng sama Magdalene, Female Daily, She Radio 99.6 FM, WMNLyfe, itu semua media yang support banget gerakan perempuan. Terus dari sisi komunitas juga, kita pernah kolaborasi sama Girls Beyond, Generation Girl, Komunitas Narasi, Doteens, dan masih ada beberapa lagi yang aku jujur lupa namanya satu-satu. Tapi yang pasti, mereka semua bantu banget, entah dari segi konten, promosi, bahkan ada yang support secara teknis dan sponsorship juga. Rasanya tuh kayak wewaw nggak jalan sendiri. Kita kayak disambut dan dikuatin sama ekosistem yang sama-sama pengen perempuan lebih didenger dan dimajukan” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, komunitas @wewaw.id telah berhasil membangun jejaring kolaborasi yang luas dengan berbagai media dan komunitas besar yang memiliki kepedulian serupa terhadap isu-isu perempuan. Kolaborasi ini mencakup dukungan dalam bentuk konten, promosi, hingga bantuan teknis dan sponsorship.

“Iyaa wewaw tuh emang udah banyak collab sama media perempuan, komunitas perempuan juga sering sih apalagi kalo buat konten udah beberapa kali. Tapi wewaw juga sebenarnya punya sponsor yang selama ini tuh ngebantu secara finansial, yang mana dana dari sponsor ini tuh dipake buat terus ngelanjutin program-program pemberdayaan yang ada di wewaw, salah satunya ya pasti mentorship” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, komunitas @wewaw.id telah menjalin berbagai bentuk kolaborasi dengan media dan komunitas perempuan lainnya, khususnya dalam produksi konten yang relevan dengan isu-isu pekerja perempuan.

11. Bentuk Kolaborasi Komunitas dengan Pihak Eksternal

- Ketiga informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1, 2, dan 4 terkait bentuk kolaborasi antara komunitas @wewaw.id dengan media, komunitas, dan sponsor yang mana berperan penting dalam memperluas jangkauan pesan advokasi yang disuarakan oleh komunitas.

“Wewaw emang udah beberapa kali kerja bareng sama media perempuan, dan bentuk kolaborasinya tuh nggak cuma soal publikasi aja. Kita sering banget tukeran insight dan data soal isu-isu yang lagi urgent di lapangan, terutama yang dirasain langsung sama pekerja perempuan. Nah, dari situ biasanya kita bareng-bareng nyusun angle atau narasi yang bisa diangkat jadi konten atau berita. Misalnya kayak pas ulang tahun wewaw, kita angkat tema mastering digital future karena emang kan sekarang ini semua orang gabisa lepas dari dunia digital. Nah media disini tuh ikut bantu publikasi, nyusun narasi acaranya supaya sesuai sama tema yang diangkat, bahkan support narasumber juga. Karena kan acaranya sendiri tuh ada talkshow, workshop, sesi networking yang

semuanya tuh ngasih ruang buat perempuan saling belajar dan ngedukung satu sama lain” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, bentuk kolaborasi antara komunitas @wewaw.id dengan media tidak hanya terbatas pada aspek publikasi, tetapi juga mencakup pertukaran data dan insight terkait isu-isu krusial yang dihadapi oleh pekerja perempuan di lapangan.

“Bentuk kolaborasi sama komunitas dan sponsor ya, kayanya kalo sama komunitas sejenis lebih ke produksi konten kolaboratif sih ya. Contoh yang baru-baru ini sih ada tuh konten judulnya menguak diskriminasi perempuan di tempat kerja, kalo gasalah itu kolab sama women nations. Nah kalo sponsor kan udah pasti ada mou atau kontrak ya, biasanya brand atau perusahaan kasih dana buat wewaw terus nanti anggota komunitas tuh diminta buat promosiin produk ataupun jasa dari sponsor ini. Jujur adanya sponsor ini bener-bener ngebantu wewaw banget sih buat pertahanin program-program yang ada, karena kan buat ngejalanin program juga butuh biaya ya” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, bentuk kolaborasi yang dijalin komunitas @wewaw.id dengan komunitas lain lebih banyak dilakukan dalam bentuk produksi konten kolaboratif yang mengangkat isu-isu strategis perempuan. Sementara itu, kerja sama dengan sponsor dilakukan secara lebih formal melalui perjanjian atau kontrak kerja sama.

“Aku inget banget waktu itu pernah diajak kerja sama buat promosiin produk barunya Wardah, kalau nggak salah sih yang sunscreen. Jadi ceritanya, beberapa anggota komunitas, termasuk aku, dikirimin produknya langsung buat di review. Kita diminta bikin konten testimoni atau pengalaman pribadi pakai produknya, yang emang masih nyambung juga sama gaya konten kita di wewaw. Dari situ, Wardah juga ngasih pendanaan ke wewaw sebagai bentuk dukungan. Menurutku sih ini salah satu momen yang bikin kerasa banget kalau brand bisa support gerakan perempuan bukan cuma lewat kata-kata, tapi juga aksi nyata” (Informan 4, wawancara mendalam, 23 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 4, kolaborasi antara komunitas @wewaw.id dengan pihak sponsor tidak hanya bersifat simbolis, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk dukungan nyata.

12. Evaluasi Terhadap Tindakan Advokasi Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait tahapan evaluasi dari tindakan advokasi yang dilakukan oleh komunitas, yang meliputi proses refleksi internal, pengumpulan umpan balik dari anggota, serta peninjauan terhadap efektivitas konten yang telah dipublikasikan di media sosial.

“Cara kita evaluasi ya, biasanya setiap periode program mentorship berakhir sekitar 6 bulan, kita tuh selalu minta mentor buat bikin formulir penilaian gitu yang isinya juga bisa ngasih kritik dan saran buat program-program yang ada di wewaw. Terus formnya diisi sama setiap mentee, nah setelahnya form itu kita bedah sama-sama di meeting internal buat cari tau apa yang harus kita perbaiki kedepannya, dan mulai susun rencana baru buat program selanjutnya.” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, proses evaluasi dalam program advokasi yang dijalankan oleh komunitas @wewaw.id dilakukan secara sistematis pada setiap periode akhir pelaksanaan program mentorship. Evaluasi tersebut dilakukan melalui pengisian formulir penilaian oleh para mentee, yang tidak hanya mencakup aspek evaluatif terhadap pelaksanaan program, tetapi juga ruang untuk menyampaikan kritik dan saran untuk melakukan perbaikan.

“Kita biasanya lihat dari traffic Instagram juga sih, misalnya berapa yang lihat, like, atau komen di konten-konten yang udah kita buat. Tapi kadang juga kelihatan banget kalau followers itu banyak yang pasif, jadi mereka cuma lihat tanpa ngasih feedback ke kita. Nah dari situ kita jadi mikir, berarti mungkin cara penyampaian kontennya kurang menarik buat mereka. Makanya, dari evaluasi itu kita sering diskusiin juga gimana cara kemas konten yang lebih engaging, misalnya pakai visual yang lebih interaktif, storytelling atau bikin caption yang lebih relate sama audiens” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, proses evaluasi yang dilakukan komunitas mencakup pemantauan aktivitas media sosial terutama Instagram, yang meliputi jumlah tayangan, likes, dan komentar.

13. Tanggapan Terhadap Tindakan Advokasi Komunitas Wewaw.id

- Keempat informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1,2,3, dan 4 terkait tanggapan terhadap tindakan advokasi yang dijalankan oleh komunitas.

“Hmm.. bisa dibilang salah satu kelemahannya wewaw tuh di feedback audiens terhadap konten advokasi yang diangkat sih, soalnya emang jumlah like sama komen tuh bener-bener jauh banget sama followersnya. Tim sosmed juga sampe sekarang masih evaluasi hal ini sih, masih puter otak juga buat cari strategi yang pas, supaya bisa narik respon yang lebih banyak lagi dari audiens ga cuma pasif aja” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, diketahui bahwa salah satu kelemahan yang masih dihadapi oleh komunitas @wewaw.id terletak pada rendahnya feedback atau tanggapan dari audiens terhadap konten advokasi yang dipublikasikan. Meskipun akun tersebut memiliki jumlah pengikut yang cukup besar, interaksi yang tercermin melalui jumlah like dan komentar masih tergolong rendah dan belum sebanding dengan potensi jangkauan audiensnya.

“Kalo program mentorship sebenarnya tuh tiap batchnya selalu lebih dari seribu orang yang mau daftar, followers bener-bener tertarik banget buat gabung sama wewaw lewat mentorship” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, program mentorship yang dijalankan oleh komunitas @wewaw.id mendapat antusiasme yang sangat tinggi dari para pengikutnya. Setiap kali dibuka, program ini selalu menerima lebih dari seribu pendaftar dalam satu batch, yang menunjukkan bahwa mentorship menjadi salah satu pintu masuk utama bagi followers untuk terlibat lebih jauh dengan komunitas.

“kalo dari konten-kontennya sih emang ngasih edukasi banget soal isu-isu pekerja perempuan, dan ya emang relate juga kontennya sama apa yang dialami. Aku juga ngerasa terlibat cuma dengan ikut ngeshare kontennya” (Informan 3, wawancara mendalam, 13 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 3, konten-konten yang dibagikan oleh komunitas wewaw.id dinilai sangat edukatif dan relevan dengan pengalaman nyata yang dialami oleh pekerja perempuan. Informan merasakan keterlibatan dalam gerakan advokasi komunitas meskipun hanya dengan membagikan ulang konten yang dirasa penting.

“aku sendiri sih ngerasa programnya wewaw terutama mentorship itu udah sangat efektif ya buat ningkatin kemampuan perempuan baik secara soft skill ataupun hard skill, nah kalo dari konten atau kampanye aku masih ngerasa kurang terlibat ajasih” (Informan 4, wawancara mendalam, 23 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 4, program mentorship yang dijalankan oleh komunitas wewaw.id dinilai sangat efektif dalam meningkatkan kapasitas perempuan, baik dari segi soft skill maupun hard skill. Namun, informan juga menyampaikan bahwa keterlibatannya dalam kampanye atau konten advokasi komunitas masih terbatas.

14. Dampak Advokasi Terhadap Anggota atau Pengikut Media Sosial Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 3 dan 4 terkait dampak nyata advokasi yang dirasakan setelah mengikuti ataupun tergabung dalam komunitas @wewaw.id.

“Dampaknya lebih ke bertambahnya pengetahuan aku sebagai pekerja perempuan sih, kaya hal apa aja yang emang jadi hambatan dan gimana cara ngadepinnya. Terus juga dari ngikutin konten-kontennya wewaw, aku juga jadi tertarik buat ikut daftar jadi mentee biar bisa dapetin program-program seru yang ada di wewaw” (Informan 3, wawancara mendalam, 13 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 3, dampak dari kegiatan advokasi yang dijalankan komunitas @wewaw.id dirasakan dalam bentuk peningkatan pengetahuan mengenai isu-isu yang dihadapi oleh pekerja perempuan, termasuk hambatan yang umum terjadi dan strategi untuk mengatasinya.

“Iyaa setelah aku gabung sama wewaw tuh aku ngerasa lebih diberdayakan aja sebagai perempuan yang notabennya emang baru belum lama kerja. Terus setelah aku sering banget posting kegiatan-kegiatan aku selama jadi mentee di wewaw, temen-temen di sosmed aku tuh mulai pada notice wewaw dan pengen tau banyak tentang apa yang jadi concern di wewaw. Seneng sih rasanya selain dapet pengetahuan sama pengalaman baru, aku juga bisa kasih inspirasi buat temen-temen perempuan yang lain” (Informan 4, wawancara mendalam, 23 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 4, keterlibatan dalam komunitas @wewaw.id memberikan dampak positif berupa peningkatan rasa berdaya sebagai pekerja perempuan, khususnya bagi mereka yang masih berada di tahap awal karier.

15. Isu-isu yang Dialami Pekerja Perempuan

- Keempat informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1,2,3, dan 4 terkait dengan beragam isu yang dialami oleh pekerja perempuan berdasarkan pengalaman langsung para informan.

“Kalau hambatan yang aku rasain sebagai pekerja perempuan, lebih ke gimana caranya menyesuaikan diri sama dua peran sekaligus sih. Masih suka bingung ngebagi waktu antara kerjaan sama urusan keluarga. Yang paling kerasa tuh sebenarnya waktu dan energi aku kebagi banget semenjak jadi ibu. Anak aku masih kecil, jadi perhatian aku tuh full ke dia dulu. Kadang pas udah niat mau mulai kerja, eh anak rewel, akhirnya ya kerjanya jadi ke-pending terus. Mau nggak mau ditunda sampai malam, padahal badan udah capek banget. Kadang ngerasa frustrasi sendiri karena nggak bisa maksimal di kerjaan, tapi juga nggak bisa lepas dari tanggung jawab sebagai ibu. Jadi kayak terus-terusan lari ke dua arah yang sama-sama penting, tapi nggak pernah benar-benar selesai di salah satunya” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, diketahui bahwa hambatan yang dialami sebagai pekerja perempuan berkaitan erat dengan tantangan dalam menyeimbangkan peran ganda sebagai ibu rumah tangga sekaligus pekerja.

“Hmm.. waktu pertama kali mulai kerja sebagai engineer di luar negeri, rasanya kayak aku itu nggak kelihatan. Meskipun aku udah resmi masuk sebagai bagian dari tim teknis, beberapa orang sering banget ngira aku cuma anak magang atau bagian administrasi. Bahkan pernah, pas aku datang ke tempat proyek, mereka malah nanya aku ngapain ada disana. Itu tuh bikin aku ngerasa kecil banget, padahal aku tuh di sini bukan cuma nonton, tapi aku juga punya pengalaman gitu loh. Awal-awal aku sering banget pulang kerja sambil mikir, apa aku salah tempat ya? Tapi ya, akhirnya aku tahu, aku harus buktiin kemampuan aku berkali-kali lipat biar mereka berhenti ngeliat aku cuma dari gender dan usia aja” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, diketahui bahwa hambatan yang dialami sebagai pekerja perempuan berkaitan erat dengan diskriminasi, terutama di lingkungan kerja yang masih didominasi laki-laki.

“Duh kalo di rumah sakit udah ga heran sih, mau itu pegawai atau pengunjung rumah sakit sekalipun tuh ya ada aja yang genit gitu. Beberapa kali dapet komentar yang nggak pantas, sampe ada yang nyeletuk soal penampilan aku pas lagi kerja. Padahal kan aku pake seragam resmi dan niatnya ya kerja, bukan buat dipandang-pandangin kayak gitu. Kadang juga ada yang sengaja ngarahin topik obrolan kearah yang cabul gitu, tapi nanti bilangnyanya cuma bercanda” (Informan 3, wawancara mendalam, 13 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 3, diketahui bahwa bentuk hambatan yang dialami sebagai pekerja perempuan di sektor kesehatan berkaitan dengan pengalaman kekerasan seksual berbasis verbal.

“Yang paling aku inget tuh waktu nyari kerja setelah lulus. Banyak lowongan mintanya udah punya pengalaman, apalagi di bidang DKV, yang cukup ketat persaingannya. Kadang aku ngerasa portofolio laki-laki lebih dianggap bold atau serius sama HR, sementara desain aku yang lebih

estetik dan soft malah dinilai kurang menjual. Aku juga pernah ikut interview bareng temen cowok, dan dia langsung dapet respon positif, sedangkan aku belum. Rasanya tuh kayak aku harus kerja dua kali lebih keras buat buktiin kalau perempuan juga capable di industri ini” (Informan 4, wawancara mendalam, 23 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 4, diketahui bahwa tantangan yang dihadapi oleh perempuan lulusan baru di bidang Desain Komunikasi Visual (DKV) tidak hanya terletak pada minimnya pengalaman profesional, tetapi juga pada peluang kerja di industri kreatif.

16. Strategi Komunitas Memperoleh Isu-isu Pekerja Perempuan

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait pendekatan yang digunakan oleh komunitas dalam mengidentifikasi informasi terkait permasalahan yang dialami oleh pekerja perempuan di lingkungan kerja mereka masing-masing.

“Kalau di wewaw, cara kita tahu hambatan atau tantangan apa yang lagi dihadapi sama pekerja perempuan tuh lewat program mentorship sih. Soalnya di wewaw kan ada dua jenis mentorship, yang pertama general mentorship itu barengan gitu, ngebahas topik-topik soal dunia kerja. Nah, yang kedua ada one-on-one mentorship, di situ mentor bisa ngobrol lebih dekat sama mentee-nya. Biasanya dari situ mentee jadi lebih nyaman buat cerita, termasuk soal keresahan mereka di tempat kerja. Terus, dari cerita-cerita itu, mentor biasanya ngadain meeting bareng tim khusus buat bahas isu-isu mana yang penting dan harus diangkat” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025). Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, proses identifikasi isu-isu strategis yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam komunitas virtual @wewaw.id dilakukan melalui skema mentorship yang telah terstruktur.

“Hmmm.. sebenarnya wewaw kalo ngangkat isu soal pekerja perempuan itu biasanya dari mentorship atau kadang juga suka tuker informasi sama media perempuan yang lain, jadi saling ngasih insight kira-kira isu apa yang paling relevan sama pekerja perempuan sekarang” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, isu-isu yang diangkat oleh komunitas @wewaw.id dalam advokasinya tidak hanya berdasarkan pengalaman internal dari para anggotanya, tetapi juga berdasarkan komunikasi dan pertukaran informasi dengan media atau komunitas lain yang memiliki perhatian terhadap isu perempuan.

17. Isu-isu Pekerja Perempuan yang Diangkat oleh Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait empat isu advokasi utama yang dinilai paling relevan dan mendesak dalam konteks pengalaman pekerja perempuan

“Kalau satu tahun belakangan ini, isu yang diangkat sama wewaw tuh ada empat secara garis besarnya. Yang pertama itu soal beban ganda, karena kebanyakan pengelola wewaw ini juga seorang ibu rumah tangga, jadi mereka ngerasain sendiri gimana rasanya harus bagi waktu antara kerja, dan

urusan rumah. Terus yang kedua soal diskriminasi, baik yang sifatnya langsung kayak kesenjangan upah perempuan dan laki-laki pada posisi yang sama, ataupun yang halus tapi nyakitin, kayak komentar merendahkan di tempat kerja. Isu ketiga tentang kekerasan seksual di tempat kerja, dan meskipun topik ini nggak terlalu sering muncul di konten, tapi sebenarnya jadi perhatian besar karena banyak yang ngalamin, cuma masih takut cerita. Dan yang terakhir, akses terhadap peluang kerja, nah ini yang paling sering diangkat, karena banyak banget perempuan yang kesulitan dapet kerja layak cuma karena status atau latar belakang mereka” (Informan 1, Wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, komunitas @wewaw.id menetapkan empat isu utama sebagai fokus advokasi mereka, yaitu beban ganda, diskriminasi, kekerasan seksual di tempat kerja, dan keterbatasan akses terhadap peluang kerja.

“Selain dari empat tema besar advokasi yang diangkat sama wewaw, sebenarnya banyak banget isu turunannya yang nggak kalah penting. Cuma biasanya dikemas lebih ringkas dan disesuaikan sama tren atau topik yang lagi hangat di masyarakat. Karena ya, kita juga harus pintar-pintar milih isu biar tetap relevan buat audiens. Contohnya kayak soal kesenjangan perempuan di dunia digital, isu ini sebenarnya serius, tapi sering luput dari perhatian. Padahal banyak banget perempuan yang kesulitan adaptasi atau bahkan tersingkir dari peluang kerja di sektor digital cuma karena kurang akses atau stereotip gender. Jadi meskipun nggak selalu terang-terangan diangkat, isu-isu kaya gitu tetap jadi bagian dari narasi yang kita suarakan” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, di balik empat isu utama yang menjadi fokus advokasi komunitas, tersimpan berbagai isu turunan yang memiliki urgensi serupa. Meski begitu, isu-isu tersebut umumnya dikelompokkan ke dalam empat tema besar.

18. Kuantitas Konten Advokasi di Instagram Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait dengan kuantitas konten advokasi di Instagram komunitas.

“Kalo konten di wewaw emang ga semuanya tentang advokasi ya, mungkin juga lebih banyak kearah konten informasi komunitas, soalnya kan wewaw juga masih harus ngenalin dirinya ke audiens secara lebih luas. Supaya audiens juga ngerasa lebih deket nih sama wewaw, dan tau juga wewaw tuh sebenarnya ngapain aja kegiatannya” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, konten yang dipublikasikan oleh komunitas @wewaw.id tidak hanya berfokus pada advokasi, sebagian besar konten justru diarahkan untuk memperkenalkan identitas dan aktivitas komunitas kepada audiens.

“Mungkin kamu perhatiin juga kalo konten advokasi di wewaw tuh suka berantakan jadwal postingnya, kadang di bulan-bulan tertentu itu postingannya banyak, kadang juga gaada sama sekali. Nah sebenarnya masalah kaya gini tuh selalu ada dari sebelum aku gabung jadi mentor sekaligus anggota di tim sosmed, apalagi kalo abis open volunteer, banyak banget desain konten yang ke pending karena biasanya perlu waktu ekstra buat nyesuaiin master desain dan minta approval dari founder” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, terdapat ketidakstabilan dalam jadwal unggahan konten advokasi di akun media sosial @wewaw.id. Hal ini ditandai dengan ketidaktetapan frekuensi unggahan, di mana pada bulan-bulan tertentu konten advokasi muncul dalam jumlah cukup banyak, namun pada bulan lainnya justru tidak ada unggahan sama sekali.

“konten di instagram sebenarnya ga semua tentang advokasi, ada juga yang informasi soal komunitas, biar followers juga bisa dapetin info terbaru kegiatan komunitas terus tertarik buat bergabung deh” (Informan 2, wawancara mendalam, 18 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, konten yang dipublikasikan di akun Instagram @wewaw.id tidak sepenuhnya berfokus pada advokasi. Sebagian konten ditujukan untuk menyampaikan informasi terkait kegiatan komunitas, seperti pembukaan program, pengumuman, atau aktivitas internal lainnya.

19. Tema dan Bentuk Advokasi yang Diangkat oleh Komunitas Wewaw.id

- Kedua informan memiliki jawaban yang serupa yaitu informan 1 dan 2 terkait dengan tema dan bentuk advokasi yang diangkat oleh komunitas.

“Kalau satu tahun belakangan ini, isu yang diangkat sama wewaw tuh ada empat secara garis besarnya. Yang pertama itu soal beban ganda, terus yang kedua soal diskriminasi, ketiga soal kekerasan seksual di tempat kerja, nah kalau yang terakhir, akses terhadap peluang kerja” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 1, komunitas @wewaw.id mengangkat empat isu utama dalam konten advokasinya. Keempat isu tersebut meliputi beban ganda yang dialami oleh perempuan dalam menjalankan peran domestik dan profesional secara bersamaan, diskriminasi gender di tempat kerja, kekerasan seksual yang terjadi di lingkungan kerja dan akses terhadap peluang kerja yang setara bagi perempuan.

“Hmm.. bentuk yang dipake sebenarnya sesuai sama apa yang ada di Instagram aja sih, kaya feeds, terus reels, sama carousel yang slide-slide gitu” (Informan 1, wawancara mendalam, 07 Mei 2025).

Seperti kutipan wawancara dengan informan 2, bentuk konten advokasi yang digunakan oleh komunitas @wewaw.id disesuaikan dengan fitur-fitur yang tersedia pada platform Instagram. Informan menjelaskan bahwa komunitas memanfaatkan tiga format utama, yaitu feeds (single image), reels, dan carousel sebagai media untuk menyampaikan pesan-pesan advokasi secara visual dan menarik.

Lampiran 6 Surat Permohonan Wawancara Informan



Bintaro, 3 Maret 2025

Nomor : 0050/EKS-KOM/UPJ/03.25
Lampiran : -
Hal : Surat Permohonan Wawancara Skripsi

Kepada Yth.
Kiki Hica
Head of Corporate Secretary
Komunitas Women Empower Women At Work (WEWAW)

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Mata Kuliah Skripsi bagi mahasiswa program sarjana Universitas Pembangunan Jaya, dengan ini kami mengajukan permohonan wawancara dengan pendiri, pengelola, dan anggota komunitas **Women Empower Women At Work (WEWAW)** bagi mahasiswa kami atas nama:

Nama/NIM : **Kartika 2021041070**
Semester : **VIII (DELAPAN)**
Program Studi : **Ilmu Komunikasi**

Besar harapan kami, mahasiswa yang namanya tersebut di atas dapat diizinkan untuk mewawancarai bersama pendiri, pengelola, dan anggota komunitas Women Empower Women At Work (WEWAW) dengan tujuan yaitu untuk memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul "Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas @wewaw.id".

Atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Hormat kami,
Universitas Pembangunan Jaya



Naurissa Biasini, S.Si, M.I.Kom
Kepala Program Studi Ilmu Komunikasi

Tembusan :
1. Arsip

Universitas Pembangunan Jaya
Jl. Cendrawasih Raya, Blok B7/P, Bintaro Jaya, Sawah Baru, Ciputat, Tangerang Selatan, 15413
Phone: 021.745 5555 | Fax: 021.298 615 25 (Marketing) | Fax.: 021.298 615 45 (Rektorat) | Website: www.upj.ac.id

Lampiran 7 Surat Pernyataan Informan
Lampiran 7.1 Surat Pernyataan Informan 1

LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN
(INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bella Citra Hadini
Umur : 30 Tahun
Alamat : Blitar, Jawa Timur
Pekerjaan : Design Mentor

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah bersedia dengan penuh kesadaran serta tanpa paksaan untuk menjadi informan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2021041070) yang merupakan mahasiswi program studi ilmu komunikasi, fakultas humaniora dan bisnis, Universitas Pembangunan Jaya yang berjudul "Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id" dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan akademik dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi.
- b) Apabila peneliti membutuhkan data tambahan setelah wawancara dilakukan, maka informan bersedia untuk memberikan data ataupun informasi yang dibutuhkan tanpa melakukan wawancara kembali.

Hari/Tanggal : 06 Mei 2025

Yang Menyetujui,



(Bella Citra Hadini)

Lampiran 7.2 Surat Pernyataan Informan 2

LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sekar Ayu Amanda
Umur : 23 Tahun
Alamat : Uni Emirat Arab
Jabatan : Field Engineer

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah bersedia dengan penuh kesadaran serta tanpa paksaan untuk menjadi informan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2021041070) yang merupakan mahasiswi program studi ilmu komunikasi, fakultas humaniora dan bisnis, Universitas Pembangunan Jaya yang berjudul “Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id” dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan akademik dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi.
- b) Apabila peneliti membutuhkan data tambahan setelah wawancara dilakukan, maka informan bersedia untuk memberikan data ataupun informasi yang dibutuhkan tanpa melakukan wawancara kembali.

Hari/Tanggal : Senin, 28 April 2025

Yang Menyetujui,



(Sekar Ayu Amanda)

Lampira 7.3 Surat Pernyataan Informan 3

LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Fitri Ramanda
Umur : 22 Tahun
Alamat : Jl. Gunung Indah 1 RT005/011 No.40, Cirendeudeu, Kec. Ciputat Timur, Kota
Tangerang Selatan, Banten.
Pekerjaan : Staff Pendaftaran Rumah Sakit

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah bersedia dengan penuh kesadaran serta tanpa paksaan untuk menjadi informan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2021041070) yang merupakan mahasiswi program studi ilmu komunikasi, fakultas humaniora dan bisnis, Universitas Pembangunan Jaya yang berjudul "Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id" dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan akademik dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi.
- b) Apabila peneliti membutuhkan data tambahan setelah wawancara dilakukan, maka informan bersedia untuk memberikan data ataupun informasi yang dibutuhkan tanpa melakukan wawancara kembali.

Hari/Tanggal : 13 Mei 2025

Yang Menyetujui,



(Novia Fitri R.)

Lampiran 7.4 Surat Pernyataan Informan 4

LEMBAR PERSETUJUAN INFORMAN (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karisma Adelina Nasution

Umur : 22 Tahun

Alamat : Jl. Kuricang X No. 12 Blok VD

Pekerjaan : Health Planner PT. Coway International Indonesia, Media Campaign Sisesa Clothing, Chief Marketing Officer STARA, KejarMimpi Youth Warrior Bank CIMG Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah bersedia dengan penuh kesadaran serta tanpa paksaan untuk menjadi informan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2021041070) yang merupakan mahasiswi program studi ilmu komunikasi, fakultas humaniora dan bisnis, Universitas Pembangunan Jaya yang berjudul "Advokasi Pemberdayaan Pekerja Perempuan Oleh Komunitas Virtual @wewaw.id" dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a) Data yang diperoleh dari penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan akademik dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi.
- b) Apabila peneliti membutuhkan data tambahan setelah wawancara dilakukan, maka informan bersedia untuk memberikan data ataupun informasi yang dibutuhkan tanpa melakukan wawancara kembali.

Hari/Tanggal : 23 Mei 2025

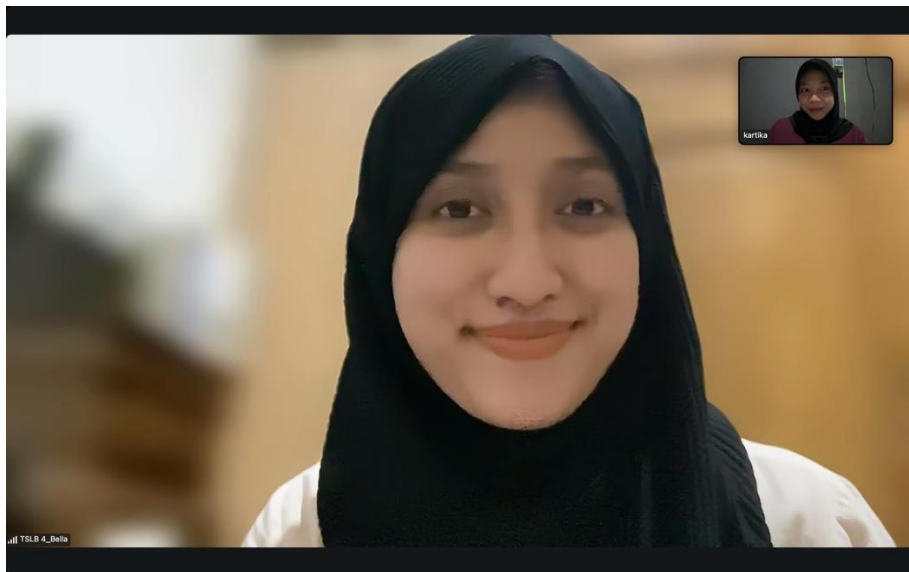
Yang Menyetujui,



(Karisma Adelina N.)

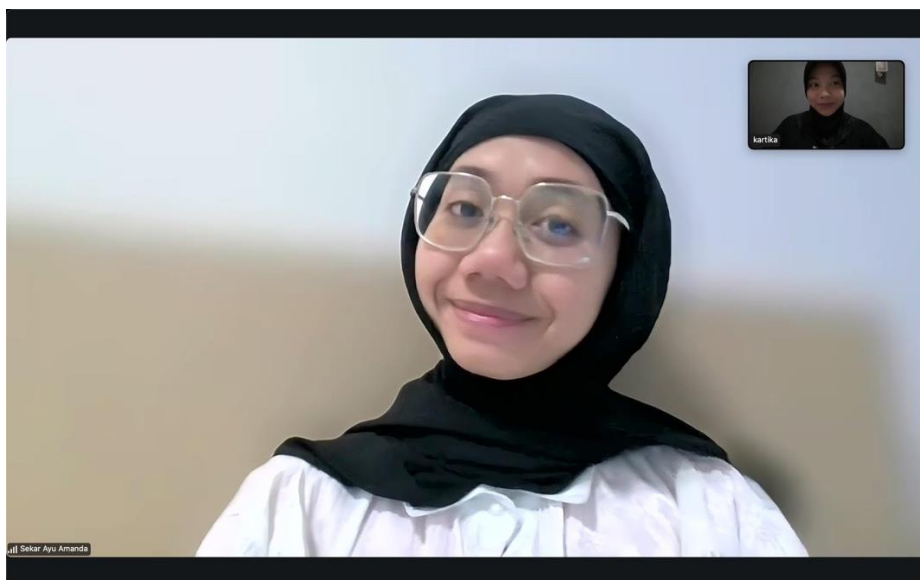
Lampiran 8 Bukti Dokumentasi Informan

Informan 1



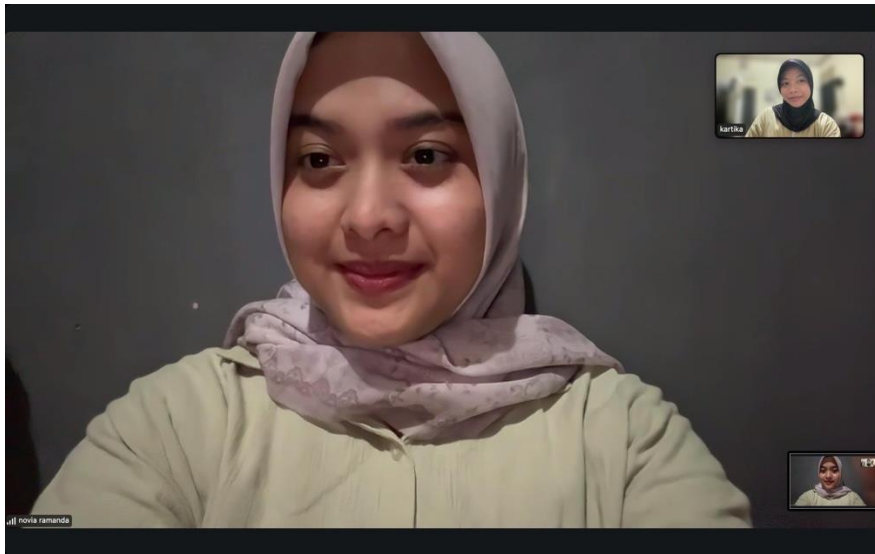
Wawancara dilakukan pada hari Rabu, 07 Mei 2025 pukul 20.30 – 21. 25 WIB dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting

Informan 2



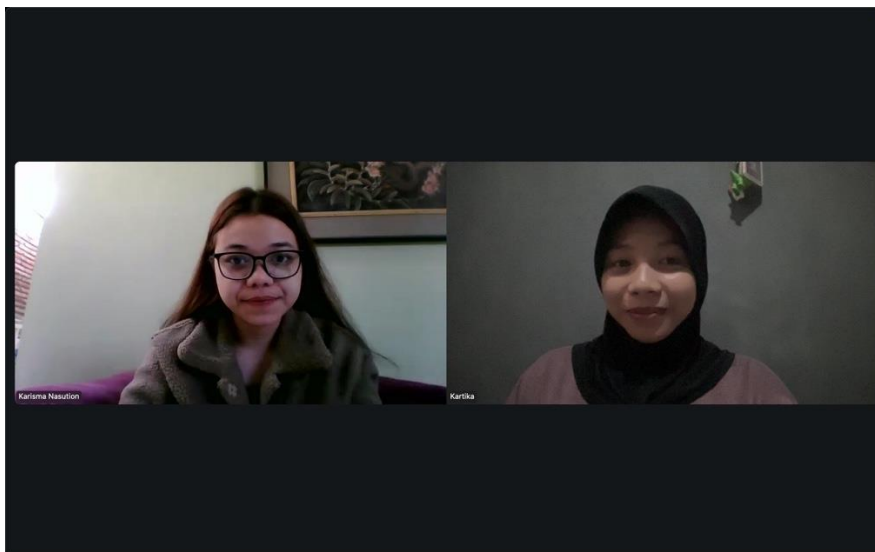
Wawancara dilakukan pada hari Minggu, 18 Mei 2025 pukul 13.02 – 14.00 WIB dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting

Informan 3



Wawancara dilakukan pada hari Minggu, 13 Mei 2025 pukul 20.55 – 21.58 WIB dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting

Informan 4



Wawancara dilakukan pada hari Jumat, 23 Mei 2025 pukul 09.00 – 09.55 WIB dengan menggunakan aplikasi ZOOM Meeting

Lampiran 9 Formulir Pengajuan Sidang Skripsi

 Universitas Pembangunan Jaya	FORMULIR PENGAJUAN SIDANG SKRIPSI/TA	SPT-I/04/SOP-06/F-01
		No. Dokumen

Nama Mahasiswa : Kartika
 Prodi/NIM : Ilmu Komunikasi / 2021041070
 Judul Skripsi/TA : ADVOKASI PEMBERDAYAAN PEKERJA PEREMPUAN OLEH KOMUNITAS VIRTUAL @WEWAW.ID

 Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si
 : 2.
 Dosen Penguji : 1. JAD
 : 2. JAD
 : 3. JAD
 Jadwal Sidang : Tempat : Hari/Tanggal:

Telah memenuhi syarat Sidang Skripsi/TA: (mohon beri tanda V untuk syarat yang relevan)

No	Syarat	Ya	Tidak
1	IPK minimal 2.00	V	
2	Tidak ada nilai D untuk mata kuliah mayor/inti Prodi	V	
3	MK Skripsi/TA tercantum di BRS semester berjalan	V	
4	Lulus minimal 1 mata kuliah KOTA untuk tiap rumpun	V	
5	SPT-I/03/SOP-28/F-03 Formulir Pembimbingan Skripsi (minimal 8 x)	V	
6	Poin JSDP (minimal 75% persen dan syarat kelulusan)	V	
7	Mengumpulkan dokumen Skripsi/TA (sesuai ketentuan Prodi)	V	

Tangerang Selatan, 20 Juni 2025

Mengajukan	Mengetahui	Memeriksa	Menyetujui
	 DR. SRI WIJAYANTI	 DR. SRI WIJAYANTI	
Mahasiswa	Dosen Pembimbing	Koordinator Skripsi/TA	Kaprodi

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup

KARTIKA

+62 888 0963 2583 | kartika1020@gmail.com | www.linkedin.com/in/ kartika1020

Mahasiswa semester 6 Jurusan Ilmu Komunikasi di Universitas Pembangunan Jaya yang tertarik pada bidang Public Relations. Memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, public speaking, bekerja sama dalam tim, dan mudah beradaptasi dengan hal baru. Pernah bekerja sama dengan brand dalam menyusun strategi kampanye produk, memproduksi konten di sosial media, serta menghasilkan public relations (PR) copywriting.

Pendidikan

Universitas Pembangunan Jaya (UPJ) - Tangerang Selatan
Undergraduate in Ilmu Komunikasi, 3.63/4.00

Aug 2021 - May 2025 (Expected)

Pengalaman Organisasi

Theater & Cinematography (THEATIC) - UPJ
Public Relations

Oct 2021 - Feb 2023

- Mendokumentasikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota dalam bentuk foto ataupun video.
- Memproduksi konten berupa foto ataupun video yang akan didistribusikan ke sosial media yang dimiliki.
- Menjadi penghubung dalam pendistribusian pesan atau informasi dari pihak internal kepada pihak eksternal.

KOMPRESS - UPJ

Nov 2022 - Apr 2023

Program Coordinator of Gosipin Dosen

- Mencari ide untuk menentukan tema, topik, serta pilar konten untuk menjadi pedoman dalam proses produksi.
- Mencari dan menentukan talent yang sesuai dengan topik pembahasan pada setiap episode yang akan di produksi.
- Membuat script yang dibutuhkan oleh setiap talent agar dapat memudahkan dalam proses produksi konten.

Pengalaman Kepanitiaan

Talkshow Komunikasi Politik - UPJ
Event & Operation

Sep 2023 - Oct 2023

- Melakukan research terkait Indonesia Emas 2045 serta kaitannya terhadap pendidikan politik bagi generasi muda.
- Menyusun perencanaan acara mulai dari menentukan tema, waktu, dan susunan acara dari awal hingga akhir.
- Memastikan teknis dari acara talkshow komunikasi politik berjalan sesuai dengan perencanaan.

Collaboration Festival (CoFest) - UPJ
Public Relations

Nov 2023 - Apr 2024

- Membuat perencanaan, produksi, serta distribusi konten promosi di media sosial seperti Instagram dan TikTok.
- Menjadi penghubung dalam menyampaikan informasi dari pihak internal ke pihak eksternal seperti media partner.
- Merencanakan strategi partnership dan berhasil mendatangkan kerja sama dengan 20+ media partner.

Communication In The Future (CORE) - UPJ
Secretary

Feb 2024 - Present

- Mempersiapkan segala keperluan administratif yang dibutuhkan oleh pihak internal dan eksternal.
- Melakukan notulensi pada setiap kegiatan rapat panitia dan evaluasi acara yang telah dilaksanakan.
- Bertanggung jawab dalam hal pengarsipan dokumen yang berkaitan dengan rangkaian acara dari awal hingga akhir.

Kemampuan, Perangkat, dan Bahasa

- **Soft Skills:** Public Speaking, Teamwork, Problem Solving, Leadership, Time Management, Creative Thinking.
- **Hard Skills:** Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Canva, Capcut, Spreadsheet, Google Docs.
- **Bahasa:** Bahasa Indonesia (Native), Bahasa Inggris (Intermediate).

Lampiran 11 Sertifikat PRIMA UPJ



Lampiran 12 Sertifikat LDK



Lampiran 13 Bukti Bimbingan

Beranda

Jadwal

Akademik

Tingkat Akhir

Hasil Studi

Tingkat Akhir

Daftar Tugas Akhir

Daftar Bimbingan Tugas Akhir Mahasiswa

Bimbingan Tugas Akhir

Daftar Bimbingan Tugas Akhir Mahasiswa

Cari Tugas Akhir

Q

Kembali ke Daftar

Tambah

Detail

Bimbingan

Rekap Percakapan Bimbingan

Syarat Ujian

Jadwal Ujian

Riwayat Nilai Ujian

Nilai Akhir

NIM

Program Studi

Periode Mulai

Tgl. Mulai

Tahap

2021041070

Ilmu Komunikasi

2024/2025 Genap

19 Mei 2025

Lulus (Ujian)

Nama Mahasiswa

Jenis TA

SKS Lulus

Judul Tugas Akhir

Status

KARTIKA

Skripsi

139 SKS

PARTISIPASI PUBLIK PADA ADVOKASI
PEMBERDAYAAN PEKERJA PEREMPUAN OLEH
KOMUNITAS VIRTUAL @WEWAW.ID

Selesai

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Topik	Disetujui	Aksi
1	26 Februari 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Bimbingan terkait judul, topik, dan ruang lingkup penelitian	✓	+
2	5 Maret 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Bimbingan proposal bab 1 - 3	✓	+
3	9 April 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Bimbingan revisi proposal bab 1 - 3 dan pedoman wawancara	✓	+
4	15 April 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Bimbingan final bab 1 - 3 dan pedoman wawancara	✓	+
5	14 Mei 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Bimbingan struktur penulisan bab 4 penelitian	✓	+
6	28 Mei 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Bimbingan revisi bab 4 penelitian	✓	+
7	12 Juni 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Bimbingan revisi bab 4 dan penyusunan kerangka bab 5	✓	+
8	20 Juni 2025	Dr. Sri Wijayanti, S.Sos., M.Si.	Finalisasi Penulisan Bab 4-5 Skripsi	✓	+

Lampiran 14 Bukti Similarity



3.1%
SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 JUL 2025, 3:39 PM

Similarity report
Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

 IDENTICAL
0.06%

 CHANGED TEXT
3.04%

 QUOTES
0.02%

Report #27417935

35 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Isu ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja di Indonesia masih menjadi tantangan yang signifikan dan kompleks. Ketimpangan ini terlihat dari berbagai aspek, mulai dari akses terhadap pekerjaan formal, kesenjangan upah, hingga kesempatan untuk menempati posisi kepemimpinan. **20** Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan bahwa pada tahun 2024, tenaga kerja formal masih didominasi oleh laki-laki dengan persentase mencapai 45,81%. Sementara itu, partisipasi perempuan dalam sektor formal hanya mencapai 36,32% dari total tenaga kerja formal (BPS, 2025). Fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan dalam partisipasi gender di dunia kerja, di mana perempuan masih menghadapi berbagai hambatan struktural yang menghalangi mereka untuk mendapatkan akses yang setara terhadap pekerjaan yang layak. Hambatan tersebut dapat berupa norma sosial yang masih mengutamakan laki-laki dalam posisi strategis, kebijakan perusahaan yang kurang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik perempuan, serta keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan daya saing perempuan di pasar tenaga kerja. 1

Gambar 1.1. Presentase Pendiri Startup Berdasarkan Gender (Sumber: (Katadata, 2019)) Fenomena kesenjangan antara perempuan dan laki-laki dalam ruang lingkup pekerjaan dibuktikan oleh adanya data terkait