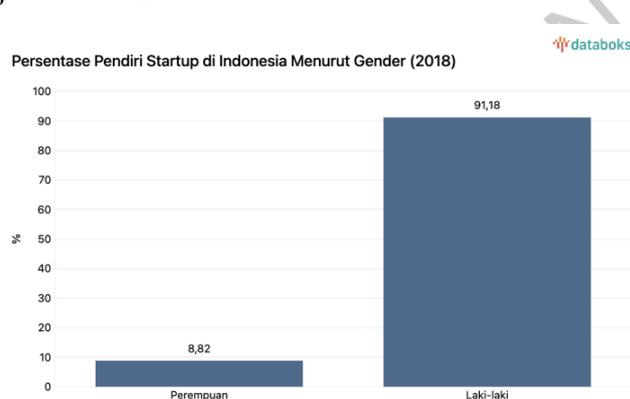


BAB I PENDAHULUAN

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. 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.



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 pendiri startup yang didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan data dari Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) tahun 2018, hanya 8,82% startup di Indonesia yang didirikan oleh perempuan. Sementara itu, mayoritas startup, yaitu sebesar 91,18%, didirikan oleh laki-laki (Katadata, 2019). Lebih jauh lagi, survei yang dilakukan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada Juli 2020 mengungkapkan bahwa pekerja perempuan di Indonesia menerima upah 23% lebih rendah dibandingkan laki-laki (Karunia & Sukmana, 2020). Berdasarkan riset McKinsey pada 2018, kenyataannya hanya sekitar 20% posisi manajemen menengah dan sekitar 5% posisi CEO yang diisi oleh perempuan (WEWAW, 2021). Bahkan, lebih dari setengah perempuan di Indonesia tidak berpartisipasi dalam dunia kerja sebagai profesional. Semua fenomena ini menunjukkan adanya hambatan struktural dan budaya yang masih mengakar, yang menghalangi perempuan untuk mencapai potensi penuh mereka dalam karier dan berkontribusi secara maksimal di berbagai sektor. Kesenjangan ini tidak hanya merugikan perempuan itu sendiri, tetapi juga menghambat kemajuan ekonomi dan sosial secara keseluruhan.

Selain adanya fenomena kesenjangan antara perempuan dan laki-laki dalam ruang lingkup kerja, perempuan juga senantiasa mendapatkan tindak kekerasan. Secara keseluruhan, pada tahun 2024 tercatat sebanyak 445.502 kasus kekerasan terhadap perempuan (KtP) yang dilaporkan kepada Komnas Perempuan serta mitra-mitra yang tergabung dalam Catatan Tahunan (CATAHU). Jumlah ini menunjukkan peningkatan sebesar 43.527 kasus atau setara dengan kenaikan sekitar 9,77% jika dibandingkan dengan jumlah kasus yang tercatat pada tahun 2023, yaitu sebanyak 401.975 kasus. Sementara itu, jumlah pengaduan langsung yang diterima oleh Komnas Perempuan selama tahun 2024 mencapai 4.178 kasus. Angka ini justru mengalami penurunan sebesar 4,48% dibandingkan dengan jumlah pengaduan pada tahun sebelumnya (komnasperempuan, 2025). Berdasarkan jenis kekerasan yang dilaporkan, data Komnas Perempuan serta laporan kasus dari mitra CATAHU 2024 menunjukkan bahwa bentuk kekerasan yang paling sering dilaporkan meliputi kekerasan seksual dan kekerasan psikis, masing-masing

sebesar 26,94%, disusul oleh kekerasan fisik sebesar 26,78%, serta kekerasan ekonomi yang mencapai 9,84% (komnasperempuan, 2025).

Isu-isu yang dihadapi oleh pekerja perempuan tidak hanya terbatas pada kesenjangan upah dan kekerasan seksual di tempat kerja, tetapi juga mencerminkan bentuk-bentuk diskriminasi struktural yang berakar dalam sistem sosial, budaya, dan institusional yang membingkai relasi kerja. Diskriminasi ini termanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti pembatasan akses terhadap promosi, stereotip gender yang melemahkan potensi perempuan, serta praktik ketenagakerjaan yang tidak sensitif gender. Lebih lanjut, rendahnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan memperlihatkan adanya hambatan sistemik yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi strategis dalam dunia kerja. Di sisi lain, beban ganda yang harus ditanggung perempuan akibat peran domestik dan profesional yang dijalankan secara bersamaan, tanpa dukungan kebijakan institusional yang memadai, memperparah ketimpangan dan menurunkan kualitas partisipasi perempuan di sektor formal.

Di tengah berbagai tantangan yang dihadapi, banyak komunitas virtual bermunculan dengan tujuan mendukung pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja. Salah satu di antaranya adalah Generation Girl, sebuah komunitas yang dirancang khusus bagi perempuan yang memiliki ketertarikan di bidang STEM (Science, Technology, Engineering, and Math). Komunitas ini mengadakan berbagai kegiatan, seperti bootcamp pemrograman, workshop desain, dan proyek kolaboratif, yang bertujuan untuk menginspirasi serta membekali remaja perempuan dengan keterampilan digital yang relevan dengan perkembangan masa depan. Selain itu, terdapat Stellar Women, sebuah komunitas yang berfokus pada pengembangan profesional dan kepemimpinan perempuan di dunia kerja. Komunitas ini menawarkan berbagai program, termasuk mentoring, pelatihan keterampilan kepemimpinan, serta jaringan dukungan, bagi perempuan yang ingin mengembangkan karier mereka di berbagai bidang industri. Tak hanya itu, komunitas Perempuan Masa Depan hadir dengan perhatian utama pada pendidikan dan kewirausahaan, khususnya bagi perempuan dari berbagai latar belakang ekonomi. Melalui pelatihan keterampilan praktis, pendampingan usaha, serta akses

terhadap modal, komunitas ini berupaya membantu perempuan dalam membangun kemandirian finansial dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Tabel 1.1. Perbandingan Komunitas Perempuan Sejenis

Kategori	Wewaw	Generation Girl	Stellar Women	Perempuan Masa Depan
Tahun Berdiri	2020	2020	2019	2020
Media Komunitas	(Instagram), TikTok, Website, Youtube, LinkedIn, X, Facebook	(Instagram), TikTok, Youtube, X, Website	(Instagram), Website, TikTok, Youtube, LinkedIn	(Instagram), TikTok, Youtube, LinkedIn
Jumlah Pengikut	25,3 K	33,5 K	43,2 K	23,1 K
Jumlah Konten	805	2.264	2.422	499
Fokus Komunitas	Karir dan Bisnis	STEM (Science, Technology, Engineering, Math)	Kepemimpinan Profesional	Pendidikan dan Kewirausahaan
Program Komunitas	Mentorship, WAWClub, Master Class, Special Class, Mentor Battle, Kolaborasi UKM	Holiday Clubs, Electives, HackHerThon, Leaders	Learning & Education, Exposure, Support System & Networking, Mentorship	Career Coaching, Talk to Talk (Live Instagram), Event Collaboration
Status Program	Gratis / 6 bulan (Berkelanjutan)	Berbayar / Program (Periodik)	Berbayar / Tahun (Berkelanjutan)	Gratis / Program (Periodik)

Sumber: Olahan Peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel perbandingan komunitas diatas, WEWAW menunjukkan sejumlah keunggulan strategis sebagai komunitas berbasis media sosial yang berfokus pada isu karir dan bisnis, khususnya dalam konteks pemberdayaan perempuan muda. Meskipun memiliki jumlah pengikut (25,3K) dan konten (805) yang lebih rendah dibandingkan dengan komunitas sejenis seperti Generation Girl atau Stellar Women, keunggulan WEWAW terletak pada pendekatan komunikatif yang terstruktur, program berkelanjutan, serta keberagaman media yang digunakan. fokus WEWAW pada pengembangan karir dan bisnis menjadi pembeda yang relevan dalam konteks kebutuhan perempuan muda saat ini. Program komunitas yang ditawarkan seperti mentorship, WawClub, master class, special class, mentor battle, dan kolaborasi dengan UKM menunjukkan pendekatan yang aplikatif dan responsif terhadap tantangan dunia kerja. Keberlanjutan program yang diselenggarakan setiap enam bulan juga menunjukkan konsistensi dalam pemberdayaan anggota komunitas secara jangka panjang. Dengan demikian, keunggulan WEWAW terletak bukan hanya pada keberadaannya sebagai komunitas digital, tetapi juga pada desain programnya yang holistik, keterlibatan

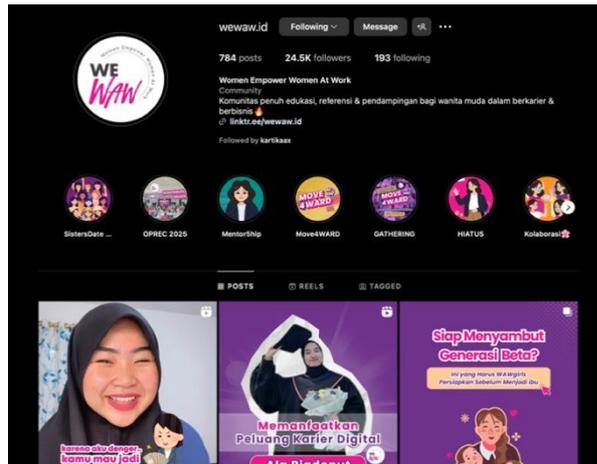
multi-platform, serta orientasi jangka panjang yang ditujukan untuk membangun kapasitas dan kemandirian perempuan dalam ranah profesional.

Women Empower Women At Work (WEWAW) didirikan pada 15 September 2020 oleh Jessica Carla, seorang pendiri yang tergerak oleh pengalaman pribadinya dalam menghadapi stigma dan stereotip negatif yang sering kali menimpa perempuan yang memiliki ambisi dalam dunia karier (WEWAW, 2021). Carla, yang telah menghabiskan 14 tahun berkarier di bidang pemasaran dan bisnis, menyadari bahwa sepanjang perjalanan profesionalnya, ia tidak pernah memiliki kesempatan untuk mendapatkan bimbingan atau mentorship dari seorang atasan perempuan. Kurangnya representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan serta keterbatasan akses terhadap lingkungan yang suportif bagi perkembangan profesional perempuan membuatnya semakin sadar akan perlunya sebuah komunitas yang dapat menjadi wadah bagi perempuan untuk saling mendukung dan memberdayakan. Pengalaman ini menjadi titik balik yang sangat berarti dalam hidupnya dan mendorongnya untuk berkomitmen dalam menciptakan perubahan positif bagi perempuan muda di Indonesia (Magdalene, 2024).

Women Empower Women At Work (WEWAW) memiliki visi untuk menjadi sebuah platform sosial yang bertujuan meningkatkan kualitas dan dampak perempuan Indonesia dalam bidang karier dan bisnis. Dalam rangka mencapai visi tersebut, misi WEWAW adalah berkomitmen untuk memberikan referensi, edukasi, dan pendampingan kepada perempuan muda Indonesia dalam bekerja, membangun karier, dan menjalankan usaha bisnis. Selain itu, WEWAW percaya bahwa setiap perempuan berhak untuk tumbuh dan berkembang dalam kapasitas serta kapabilitas mereka, tanpa adanya batasan yang disebabkan oleh perbedaan gender. Keyakinan ini sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh WEWAW, di mana mereka mengedepankan kreasi, yang memungkinkan setiap perempuan untuk berkarya dan berprestasi. Selain itu, mereka juga menekankan pentingnya ekspresi, di mana setiap perempuan dapat mengekspresikan diri sesuai dengan identitas mereka masing-masing. Kolaborasi menjadi nilai lain yang diusung, di mana perempuan saling bersatu untuk mencapai tujuan bersama yang memberikan dampak positif. Terakhir, pemberdayaan menjadi nilai utama, di mana perempuan saling memberdayakan dan bukan menjatuhkan satu sama lain (WEWAW, 2021).

Dalam upaya memperjuangkan hak-hak pekerja perempuan, advokasi memainkan peran fundamental bagi komunitas Women Empower Women At Work (WEWAW), yaitu sebagai alat strategis untuk mendorong perubahan struktural dalam dunia kerja. Hingga kini, berbagai aspek ketenagakerjaan masih cenderung berpihak pada laki-laki, baik dalam hal kesempatan karier, kebijakan perusahaan, hingga budaya kerja yang sering kali tidak mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi perempuan. Melalui advokasi, WEWAW tidak hanya berusaha melindungi serta meningkatkan hak-hak individu pekerja perempuan, tetapi juga mendorong perubahan kebijakan serta praktik ketenagakerjaan yang lebih berpihak pada kesetaraan. Komunitas ini secara aktif menyuarakan berbagai isu krusial yang masih menjadi hambatan bagi perempuan di dunia kerja, seperti kesenjangan upah berdasarkan gender, diskriminasi dalam proses promosi, pelecehan seksual di tempat kerja, serta ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dengan mendekati permasalahan ini secara kolektif dan sistematis, WEWAW berupaya memastikan bahwa suara pekerja perempuan tidak hanya didengar, tetapi juga diwujudkan dalam kebijakan dan regulasi yang lebih progresif.

Secara umum, advokasi merujuk pada serangkaian tindakan terorganisir yang bertujuan untuk memengaruhi kebijakan publik, praktik organisasi, atau sikap masyarakat terhadap suatu isu tertentu. Advokasi melibatkan berbagai aktivitas seperti kampanye kesadaran, lobi kebijakan, edukasi publik, penelitian, dan mobilisasi dukungan untuk mencapai perubahan yang diinginkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam konteks pemberdayaan perempuan, advokasi memiliki tujuan yang lebih besar, yaitu menghapus segala bentuk diskriminasi dan ketidaksetaraan yang masih dihadapi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya di dunia kerja, termasuk dalam hal akses terhadap kesempatan, perlindungan hukum, dan pengakuan atas kontribusi perempuan secara setara di ranah profesional maupun domestik. Upaya ini menjadi krusial mengingat masih kuatnya norma-norma patriarkal yang membatasi ruang gerak dan partisipasi perempuan secara adil.



Gambar 1.2. Akun Instagram Komunitas Virtual Women Empower Women At Work
(Sumber: [Instagram.com/@wewaw.id](https://www.instagram.com/@wewaw.id))

Komunitas WEWAW memanfaatkan berbagai platform media sosial seperti Instagram, TikTok, YouTube, LinkedIn, X, dan Facebook. Namun komunitas ini secara strategis memilih Instagram sebagai media utama dalam menyampaikan pesan-pesan advokasi. Keputusan ini didasarkan pada Instagram sebagai media pertama yang digunakan oleh komunitas serta pemahaman terhadap karakteristik generasi milenial dan Z sebagai digital natives yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi di Instagram. Melalui fitur interaktif seperti story, reels, carousel post, dan kolom komentar, WEWAW dapat mengomunikasikan isu-isu advokasi secara ringkas, menarik, dan mudah dipahami, sekaligus membangun koneksi emosional dengan target audiensnya (generasi milenial dan Z). Selain itu, kemampuan Instagram dalam menyajikan konten visual, termasuk infografis dan kampanye digital, mendukung penyebaran informasi mengenai isu struktural yang dihadapi pekerja perempuan. Dengan demikian, pemanfaatan Instagram tidak hanya efisien dalam distribusi pesan, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi membangun ekosistem advokasi digital yang responsif terhadap pola komunikasi generasi muda (WEWAW, 2021).

Komunitas virtual seperti WEWAW telah merepresentasikan bentuk baru dalam upaya advokasi dan solidaritas bagi pekerja perempuan, yang sebelumnya lebih banyak diwujudkan melalui aksi langsung di ruang publik seperti demonstrasi atau unjuk rasa. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membuka ruang digital sebagai media baru bagi gerakan sosial, termasuk gerakan pekerja perempuan, untuk menyuarakan isu-isu ketimpangan dan ketidakadilan yang

mereka alami di dunia kerja. Dalam konteks digital ini, WEWAW menghadirkan ruang partisipatif yang inklusif dan mudah diakses, di mana para anggotanya dapat secara aktif terlibat dalam produksi dan distribusi pengetahuan, berbagi pengalaman personal maupun kolektif, serta mengorganisir dukungan sosial secara lintas wilayah dan lintas sektor.

Keberadaan ruang ini tidak hanya mendemokratisasi akses terhadap advokasi, tetapi juga memperkuat artikulasi politik perempuan pekerja di tengah sistem sosial yang seringkali bias terhadap gender. Melalui pemanfaatan media sosial dan berbagai platform digital lainnya, WEWAW mampu merespons isu-isu aktual dengan cepat dan strategis, seperti ketimpangan upah berbasis gender dan kekerasan seksual di tempat kerja, sekaligus membangun solidaritas lintas komunitas yang memperluas jangkauan gerakan. Dengan demikian, komunitas virtual seperti WEWAW tidak hanya merefleksikan pergeseran bentuk gerakan sosial ke ranah digital, tetapi juga mengukuhkan teknologi sebagai instrumen penting dalam memperkuat kapasitas advokasi pekerja perempuan di tengah dinamika sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan terus berkembang.



Gambar 1.3. Postingan Komunitas Virtual Women Empower Women At Work
(Sumber : [Instagram.com/@wewaw.id](https://www.instagram.com/@wewaw.id))

Salah satu postingan Instagram dari akun @wewaw.id ini merupakan bentuk kampanye digital untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kewaspadaan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja, khususnya yang dialami oleh perempuan. Melalui visual yang kuat dan teks yang lugas, pesan utama yang

disampaikan adalah bahwa bekerja di tempat yang aman adalah hak semua individu, namun kenyataannya, kekerasan seksual masih menjadi ancaman nyata di lingkungan kerja. Dalam caption-nya, WEWAW mengajak audiens untuk secara kolektif menolak segala bentuk kekerasan seksual dan bersama-sama menciptakan ruang kerja yang aman dan inklusif bagi semua kalangan. Seruan ini disertai dengan ajakan untuk membekali diri dengan pengetahuan, keberanian untuk bersuara, serta solidaritas sebagai bentuk perlawanan terhadap kekerasan berbasis gender.

Postingan ini memperlihatkan bagaimana komunitas virtual seperti WEWAW menggunakan media sosial sebagai sarana advokasi yang efektif. Dengan memanfaatkan kekuatan visual, tagar (#WaspadaKekerasanSeksual, #BersamaKitaLawan, dll), serta narasi persuasif, WEWAW membangun ruang diskusi digital yang berorientasi pada perubahan sosial. Ini menunjukkan bahwa advokasi tidak lagi terbatas pada aksi fisik di ruang publik, tetapi juga dapat dijalankan secara strategis di media digital untuk menjangkau audiens yang lebih luas, membentuk opini publik, serta menumbuhkan kesadaran dan keberanian untuk bertindak, terutama dalam isu-isu yang sering dianggap tabu atau sulit dibicarakan di ruang kerja konvensional. Dengan cara ini, WEWAW menegaskan perannya sebagai agen perubahan berbasis komunitas yang memanfaatkan teknologi digital untuk mendorong transformasi budaya kerja dan perlindungan hak-hak perempuan secara lebih sistematis.

Dalam penelitian ini, paradigma konstruktivisme digunakan sebagai landasan utama untuk memahami advokasi sebagai proses yang bersifat dinamis dan terus berkembang seiring dengan perubahan sosial dan pengalaman individu. Advokasi tidak terjadi dalam ruang hampa, tetapi dipengaruhi oleh interaksi sosial, pengalaman personal, serta interpretasi dari berbagai aktor yang terlibat, yaitu komunitas Women Empower Women At Work (WEWAW) dan pekerja perempuan yang menjadi sasaran pemberdayaan. Dalam perspektif konstruktivisme, realitas sosial bukan sesuatu yang tetap atau objektif, melainkan dibangun secara kolektif melalui pengalaman, komunikasi, dan interaksi yang berlangsung di dalam komunitas. Berdasarkan pendekatan ini, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi strategi advokasi yang diterapkan oleh WEWAW, tetapi juga

menggali bagaimana strategi tersebut dikonstruksi, diinternalisasi, serta diadaptasi oleh pekerja perempuan dalam konteks kehidupan profesional mereka.

Adapun tinjauan literatur yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Penelitian pertama adalah “Advokasi Public Relations dalam Program Pemberdayaan Penyandang Disabilitas” (Rahmi et al., 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang bertujuan untuk melakukan eksplorasi mendalam tentang pelaksanaan advokasi public relations oleh LSM Saujana dalam program pemberdayaan penyandang disabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LSM Saujana menerapkan prinsip "*twin track approach*" dalam program pemberdayaan, yang mencakup dua sisi: meningkatkan kesadaran tentang disabilitas dan meningkatkan kemampuan penyandang disabilitas untuk memasuki dunia kerja. Program ini berhasil menciptakan komunikasi dua arah antara penyandang disabilitas dan penyedia kerja, serta memenuhi kebutuhan kedua belah pihak dalam hal kesempatan kerja.

Penelitian kedua berjudul “Strategi Komunikasi LSM Kalyanamitra Dalam Pemberdayaan Perempuan Di Desa Banjaroyo Yogyakarta” (Istiqomah, 2020). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, yang bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi LSM Kalyanamitra dalam pemberdayaan perempuan di Desa Banjaroyo Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi LSM Kalyanamitra dalam pemberdayaan perempuan di Desa Banjaroyo melibatkan lima tahap utama. Pertama, melakukan kajian awal dan asesmen. Kedua, merencanakan strategi dengan memperhatikan unsur-unsur komunikasi seperti komunikator, pesan, media, sasaran komunikasi, dan efek yang diharapkan. Ketiga, melaksanakan berbagai kegiatan pemberdayaan perempuan. Keempat, evaluasi dilakukan secara internal dan eksternal. Kelima, pelaporan dilakukan secara berkala. Selain itu terdapat faktor pendukung dan juga penghambat dalam pemberdayaan perempuan di Desa Banjaroyo. Faktor pendukung tersebut adalah adanya dukungan dari pemerintah, mendapatkan sumber pendanaan, serta penerimaan dari masyarakat sekitar. Sedangkan faktor penghambat yaitu situasi sosial politik, kondisi geografis, dan rendahnya taraf pendidikan masyarakat.

Penelitian ketiga berjudul “Analisis Komunitas Online Perempuan Berkisah DIY dan Jawa Tengah” (Santoso et al., 2022). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Participatory Action Research* (PAR) dengan metode pengumpulan data yaitu meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, di mana peneliti berinteraksi langsung dengan anggota komunitas untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai dinamika sosial dan budaya dalam komunitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunitas Perempuan Berkisah DIY & Jawa Tengah berperan aktif dalam pemberdayaan perempuan dan advokasi isu-isu feminisme di tengah budaya patriarki yang masih kuat di Indonesia. Komunitas ini memiliki berbagai divisi yang fokus pada advokasi, kampanye, dan pengembangan sumber daya manusia, serta melakukan kegiatan publik seperti *sharing session* untuk memberdayakan anggota. Namun, komunitas ini menghadapi tantangan seperti kurangnya kesamaan frekuensi antara pengurus dan anggota, yang menghambat kolaborasi.

Penelitian ini menawarkan kebaruan signifikan dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya karena secara spesifik mengeksplorasi dinamika advokasi yang dilakukan pada ruang digital untuk memberdayakan pekerja perempuan melalui komunitas virtual Women Empower Women At Work (@wewaw.id), yang tidak hanya berfungsi sebagai platform media sosial biasa tetapi telah bertransformasi menjadi ekosistem pemberdayaan komprehensif yang mengintegrasikan advokasi pemberdayaan pekerja perempuan, edukasi hak-hak pekerja perempuan, pengembangan keterampilan profesional pekerja perempuan, dan pembentukan jaringan dukungan sesama pekerja perempuan dalam satu wadah komunitas yang kohesif, sehingga memberikan perspektif unik tentang bagaimana teknologi digital dan gerakan sosial dapat disinergikan untuk menciptakan model advokasi yang efektif dan berkelanjutan bagi pekerja perempuan dalam konteks sosial-ekonomi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah bagaimana partisipasi publik pada strategi advokasi pemberdayaan pekerja perempuan oleh komunitas virtual @wewaw.id?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif terkait dengan partisipasi publik pada advokasi yang dilakukan oleh komunitas virtual @wewaw.id dalam upaya pemberdayaan pekerja perempuan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik dalam ranah akademis maupun praktis. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini.

1.4.1. Manfaat Akademis

Penelitian ini memiliki manfaat akademis yang signifikan dalam memperkaya kajian mengenai advokasi dan pemberdayaan pekerja perempuan dalam ekosistem digital. Secara teoritis, penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan literatur di bidang komunikasi, studi gender, serta pemberdayaan sosial dengan menyoroti peran komunitas virtual sebagai agen perubahan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis yang dapat diterapkan dalam berbagai aspek advokasi dan pemberdayaan pekerja perempuan. Bagi komunitas @wewaw.id, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas program advokasi dan pemberdayaan yang mereka jalankan, baik dalam strategi komunikasi, keterlibatan anggota, maupun dampak yang dihasilkan. Selain itu, bagi pekerja perempuan, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya komunitas virtual sebagai ruang berbagi, dukungan, serta penguatan kapasitas dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Bagi organisasi atau perusahaan, temuan dari penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam merancang kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan.