



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Galuh Rohmah
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Founder Komunitas Mestara
 Strategic Partnership Development Manager di Google Indonesia
 Tanggal Wawancara : Selasa, 20 Desember 2022
 Waktu Wawancara : 20.05 – 20.55
 Tempat Wawancara : Zoom Meeting

Keterangan:

J = Jessica (Peneliti)
 GR = Galuh Rohmah (Narasumber)

J : Pendapat kak Igha mengenai komunikasi?

GR : *Komunikasi adalah seorang individu bisa menyampaikan pendapat, berita, atau sesuatu entah itu satu arah maupun dua arah. Apapun yang ada maksud serta tujuan, itu adalah komunikasi”*

J : Komunikais asertif menurut kak Igha?

GR : *Dari pemahamanku dan aku percayai, komunikasi asertif adalah dimana kita bisa menyampaikan pendapat kita tapi kita juga menghargai opini orang lain, jadi asertif adalah dimana kita berkomunikasi dengan jelas, lugas, tapi juga inklusif*

Jadi kita tidak merasa bahwa pendapat kita itu yang paling baik atau benar, jadi kita inklusif terhadap hak berpendapat dari orang yang kita ajak komunikasi”

J : Sejak kapan Kak Igha aware akan komunikasi asertif ini? Dan tau kalo ada istilah komunikasi asertif?

GR : *Aku tahu komunikasi asertif ini saat aku di Berlin, aku tahu personality asertif, asertif itu to the point, straightforward, tanpa ada maksud untuk menyakiti hati yang lainnya, jadi asertif is not agresif*

Jadi komunikasi asertif itu adalah dengan memasukkan si personality asertif itu

Aku paham itu pada saat kerja, karena saat bekerja di Berlin mengharuskan aku bicara bahasa Jerman, meski bahasa utamanya Bahasa Inggris, karena dua-duanya bukan bahasa Ibu aku, jadi terkadang aku ngobrolnya kemana-mana padahal aku mau ngomong A dan B, hanya karena kendala bahasa, sehingga aku mikir gimana kita bisa belajar to the point tapi ga hanya tekniknya aja tapi maksudnya juga, tanpa kita merasa ngga enak, tanpa kita rambling, nah dari itu aku belajar assertiveness ini, ini karena keharusan dan kendala bahasa”



J : Apakah teman-teman kak Igha melakukan komunikasi asertif juga? Dan apakah ini mempengaruhi kak Igha?

GR : “Kalau dari pengalaman aku kerja, pertama komunikasi mereka tergantung dari pengalaman mereka, biasanya semakin mereka expert, confident dan capabilitynya lebih tinggi, biasanya kita lebih assertive. Jadi capability mempengaruhi

Yang kedua experience, biasanya even mereka udah oke banget, tapi kalo masih intern, masih junior, itu biasanya mereka ga enakan, mereka gabisa bilang no, masih ppl pleasure, masih takut mengeluarkan pendapat, takut pendapatnya dianggap bodoh, jadi hal ini akan menghambat di komunikasi juga, jadi menurut pandanganku experience berpengaruh

Yang ketiga mereka di kelompok minoritas, dulu waktu aku kerja, I was in the middle white man, di dominasi oleh pria, aku sebagai wanita udah ada di spotlight, ditambah aku perempuan dari fisiknya kecil, I am also brown, aku asia, dan kalau kita minoritas biasanya kita sulit mengungkapkan pendapat, sehingga sulit melakukan asertif karena ada hal yang menahan diri kita, entah itu dibilang bodoh, dibilang pertanyaan nggak nyambung”

J : Apakah asertif dipengaruhi oleh awareness individu akan self-worthnya?

GR : Menurut aku not exactly value, tapi lebih straight confidence aja, karena I know my value, tapi kalau kita berbeda let's say jadi orang timur di kantor Jakarta, masih minoritas, kita udah jadi spotlight, dan kita melihat manager kita gada yang orang timur, jadi you don't see yourself out there, jadi sometimes it's about role model, jadi seperti kepecayaan diri dan inferiority”

J : Jadi sebuah posisi seseorang dapat mempengaruhi sikap asertifnya mereka ya kak?

GR : “Iya, itu mempengaruhi, karena kadang pemimpin juga merasa "apakah aku ada salah ngomong" kalau mereka memiliki inferiority

Jadi power has its place”

J : Pemimpin perempuan mereka pasti melakukan komunikasi asertif, gimana menurut kak Igha?

GR : “Menurut aku, jawaban aku akan sedikit cliché karena menurut aku no one is perfect, ada atasan aku yang merasa nggak enakan juga, tapi dia merupakan leader yang baik on the other side, karena untuk menjadi leader, harus ada banyak value that we need yang dimana mungkin kita imperfect di satu sisi, tapi kita bagus di sisi yang lainnya, maka dari itu leader never spend alone, mereka punya tim jadi mereka bisa saling melengkapi, dan as long as mereka saling respect meski tidak melakukan asertif, it could work out karena being asertif is great but it's not everything, ada banyak hal lain yang kita bisa dimiliki untuk menjadi pemimpin yang baik”

J : Komunikasi merupakan jembatan untuk aktivitas sehari-hari, namun apakah kak Igha pernah ada pengalaman dengan pemimpin yang tidak melakukan asertif tetapi leadershipnya baik?

GR : “Aku pernah punya pemimpin, laki-laki, dia manager, I don't think he is the best at communication, tapi dia membuat timnya menjadi sangat nyaman, sangat open, jadi ga pernah bikin takut untuk tanya, waktu itu aku masih menjadi intern, dia selalu bantu timnya untuk clear this out, kita juga akan selalu tanya oh ada yg bisa aku bantu ga? Tapi bukan karena nggak enakan, tapi karena merasa kita punya tanggung jawab yang sama, aku merasa dia sangat care dengan personal development aku dan profesional development aku, dia

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ngebantu mengarahkan aku, dan dia selalu kasih feedback, mana yang aku udah bagus, mana yang aku masih harus improve, jadi maybe hes not always the best at communication tp on the other hand dia membuat timnya membuat pekerjaannya lebih mudah

Jadi menurut aku, sebagai pemimpin ada bare minimum yang you must have, kalau dibawah itu you're not good for the team tp kalau jauh diatas itu wow you're a great value

Tapi ada yang bare minimumnya yang harus dicapai”

J : Adakah sosok pemimpin yang menginspirasi kak Igha?

GR : “Aku suka sama manager aku, karena I learned so much, karena dia sangat respectif, she never judge, dia point out kesalahan aku, namun dia melihat kesalahan itu sebagai pembelajaran, okay what can we do

Dia always respect my value, selalu bisa membuat aku merasa comfortable, yang ketiga, I never seen someone that is so good at listening kaya dia, dia bener-bener dengerin sampe kita bener-bener selesai, hingga bertanya, is there anything else you wanna add? Baru dia beri tanggapan

Dan dia ga gitu hanya di work setting, and doesn't make her a less alpha, biasanya kan alpha identic dengan the one who speak out, but sometimes in our reality we undervalue orang yang punya good listening skills

Jadi menurutku ini adalah karakteristik yang baik dlm leader, lalu to get things done jadi I really learned a lot dari dia”

J : Pendapat Kak Igha mengenai Alpha Female?

GR : Okay.. this might be an unpopular opinion, so it's up to you kamu mau quote me atau enggak, in my opinion, I don't like the term Alpha Female because if you compare with male, with the man world, all of the characteristics of Alpha Female is basically a male gitu. Why they call us Alpha Female because they feel it, this is so not the stereotype of women. Karena perempuan itu dituntut untuk diem-diem aja, untuk ngga menjadi spotlight, untuk mendengarkan aja, gapunya opini, unless ada perempuan yang kaya gitu, they give us other term, which is Alpha Female, why? Do you think women who can pay for their own bill, independent, who has job bsecause we work so hard for it is different? Why don't you call it an adult woman? Because this is what an adult women do. Have you heard about Alpha Male? Jarang kan? Because that's what man do, man pay bills, man speaks up, and remain independent. Karena for the male world this is a regular man. Tapi kalau perempuan yang melakukan, oh we're different, so I dont really like the term of Alpha Female, because we already differentiate women dari regular women, padahal all regular women can do that, it's just being an adult.

J : Apakah term Alpha Female ini dipengaruhi oleh adanya budaya Patriarki?

GR : “Yes Jess, jadi karena kita itu perempuan dewasa dituntut oleh bergantung banget sama laki-laki, kita dituntut diem-diem aja, sehingga once kita can't just like other adult, kita kaya “omg she's so Alpha, she's different”. Itu yang pertama, dan yang kedua, why I don't really like term Alpha Female, itu karena mereka so unspoken, so it girl, and most of the time, perempuan-perempuan yang di anggap Alpha Female itu kaya somehow mereka so praisng extrovert people, there are so many amazing leader, that they are so good at listening gitu, tapi dengan term popular Alpha Female yang sekarang, I dont think they will

Har Cita milik Kwik Kian Gie (titur Basir dan Ikomatika Kie) dan
Tak Co-Director, dan
Ditulis oleh seluruh karyawan tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



call them Alpha Female, just because theyre not so unspoken, bcs theyre introvert. Jadi our society also value extrovert people too much, more than introvert people. An introvert and extrovert in term of communication yah, have you heard people say "I am an introvert but I can do extrovert if I need to." It's like society makes us to be extrovert"

J : Since kak Igha ngga setuju dengan term Alpha Female, berarti menurut kak Igha, ngga semua pemimpin yang baik itu yang memiliki sosok Alpha Female ini?

GR : *Yess, aku juga ngga terlalu suka term girl boss, why? Like if it's a guy it's just a boss, kenapa why we love being labelled? Why we label woman so much? There are so many character outthere why we like to label woman so much? Jadi itu kaya ehm, aku ga terlalu suka label-label itu, I dont think it's wrong, cuman personally and it's not harmful, aku kurang terlalu suka"*

J Menurut kak Igha mengenai pendapat pemimpin perempuan yang di nilai kurang adil, tidak berfikir secara logika, terlalu emosional, tidak seperti pemimpin laki-laki, bagaimana pandangan kak Igha terhadap asumsi tersebut?

GR : *I think female leaders are as capable as male leaders, kaya mungkin bisa dianggap perempuan tuh terlalu sensitive, but so what? Gitu kan? So what if we're sensitive, we also can be sensitive and a good leader gitu, oh perempuan gabisa berfikir logis, there is no proof bahwa itu paralel dengan being a good leader, let me know kalau ada, no one is perfect, both male and female, thats why both are as capable as the other untuk menjadi pemimpin, banyak hal yang menurut aku jadi value pemimpin perempuan juga karena just bcs the number is not fair. Jumlah manager perempuan di Indonesia itu kalau ngga salah 27% di Indonesia, can you imagine that? Semakin banyak manager perempuan, itu akan lebih membuka pintu untuk perempuan juga kerja disana. Karena kalau kamu perempuan dan kamu melihat manager kamu perempuan, kamu akan merasa, lebih merasa capable, oh dia aja bisa, berarti aku juga bisa berada diposisi tersebut, dan manager perempuan itu kalaupun mereka sensitive maybe they're more open gitu, mungkin sifatnya kekeluargaan, dan ini ada datanya ketika pandemic, ketika negaranya yang memimpin adalah perempuan, they do better, than other countries gitu. Jadi in my opinion, woman as capable as man, jadi I wouldn't say oh women are better at being leader, mungkin ada yang berpendapat seperti itu, tapi dari pendapat aku pribadi, kita sama-sama bisa kok, cuma terkadang mau ga mau di patriarchy society kita ini, male has more privilege gitu, karena terkadang pandangan mereka itu dianggap lebih capable, karena udah ada bias dari awal gitu, jadi kalau dari kacamataanya aja udah beda, whatever we say, itu akan langsung minus one, sedangkan whatever male say, they could say exactly the same, tapi itu kaya bener bahkan kaya "woww mind blowing" gitu, if an introvert female colleague say "okay that's okay" tapi kalo an extrovert man say "bravoooo" jadi there is already bias gitu di society."jadi being sensitive is not a problem and being logis is not the greatest trick."*

Dilarang menyalin atau menjiplak seluruh atau sebagian isi tulisan ini tanpa mencantumkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



LAMPIRAN 2

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Galuh Rohmah
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Founder Komunitas Mestara
 Strategic Partnership di Google Indonesia
 Tanggal Wawancara : Sabtu, 28 Januari 2023
 Waktu Wawancara : 17.10 – 17.55
 Tempat Wawancara : Journey Coffee, Jakarta Selatan

Keterangan:

J = Jessica (Peneliti)
 GR = Galuh Rohmah (Narasumber)

J = Sejarah Mestara, awal mula komunitas Mestara ini terbentuk bagaimana kak?

GR : *Jadi, awalnya Mestara itu karena aku melihat kaya adek-adek yang bingung, dulu aku pun bingung, jadi aku merasa dari situ, something that we can do about it, aku juga merasa bahwa, banyak kok perempuan-perempuan Indonesia yang in a good position untuk sharing experience mereka, cuman ya kalo ngga ditanya ya, ngga akan kasih tau gitu kan, dan banyak banget spotlight-spotlight itu yang diberikan hanya untuk perempuan-perempuan tertentu aja, kaya misalnya role model yang udah terkenal seperti Maudy Ayunda, Sri Mulyani, Putri Tanjung, dll. I dont see they are bad, cuman ada banyak perempuan lain yang as amazing as the name we mention diatas, cuman spotlighnya ngga ada dimereka itu yang pertama, dan yang kedua aku melihat GAPnya terlalu jauh, can you relate to Maudy Ayunda? Very hard right? Those people are not so everyday people lah gitu, mereka eksklusif dan sulit juga untuk merasa relate yang kadang membuat kita merasa “ya ngga mungkin lah gue kaya Maudy Ayunda” tapi kalau misalnya kita melihat teman kita, yang ada disekitar, misalnya teman kita MT, it’s not the highest position yet, but you can relate right? Dari sini aku merasa gimana caranya bikin platform dimana kita bisa collectively share our experience.” kaya misalnya oh women have to do this, this this, tapi kalau misalnya ada keluhan yang dialami oleh adek aku gitu kan, how we connect the dot? Antara di demand ini dengan perempuan-perempuan yang bisa bantu ini, dan awalnya Mestara itu cuman project aja, side project, kita mau coba dulu, emang ada ngga sih demandnya, pertama kali kita bikin bootcamp gitu bareng sama community partner dan ternyata banyak banget yang daftar, karena diluarsana tuh ngga ada, yang lain tuh biasanya ngajarinnya either specific skills, or specific industry, seperti bootcamp digital marketing, bootcamp product manager, tapi ngga ada yang kaya cara applynya gimana, “oh aku baru lulus aku blm tau mau jadi product manager or digital marketing” jadi untuk kesana gitu masih jauh, jadi this is why Mestara there.*

Dari situ kita merasa, oh ternyata demandnya gede, yang ngebantu juga banyak, the support we have is not only us, dari mesties dan followers mestara itu gede banget, jd kaya we feel so supported, jadi kita ngga ngerasa jalan sendirian. Karena they help each other, kaya contohnya acara offline gini (gathering Mestara) its each other experience, share each other experience, and thats what we want, karena Mestara is not that we giving answer, we want to sharing our experience.”

1. Dilarang menyalin atau menjiplak seluruh atau sebagian isi tulisan ini tanpa menandatangani dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



J : Jadi dari awal, maunya bikin suatu komunitas untuk diskusi ya kak, dan ternyata expanding kaya sekarang ini

GR : *Yes exactly, jadi awalnya dari Mentorship dulu, dan dari Mentorship itu kita bisa sadar, oh ternyata banyak banget loh, masalahnya tuh bukan karena mereka ngga confidence doing the interview, tapi ternyata interviewnya bahasa inggris jadi susah banget buat mereka lakukan, jadinya kita expand ke Mestara Convo Club. oh ternyata banyak banget anak-anak yang baru mulai kerja, fresh graduate yang pindah ke Jakarta sebagai anak rantau, ngga punya temen disini, so let's make an offline gathering kaya gini, karena susah nemu temen, jadi kaya we're like just going from one step to another gitu"*

J : Siapakah yang menginisiatifkan awal berdirinya Komunitas Mestara?

GR : *Ya, awalnya aku, lalu aku ajak Steffi, waktu itu kita berdua ada di Berlin, terus kita merasa kaya is there anything that we can do from far? Akhirnya kita bisa dan kita bikin Mestara, ternyata banyak yang join. Kita tuh awalnya ngga open member, akhirnya aku dibantu adek aku, Tata dan dibantu sama teman aku Shieron yang merupakan temennya Steffi, lalu Shieron mengajak adeknya Maureen. Baru dari situ kita buka volunteer, untuk bantu kita expanding."*

J : Jadi pengurus Mestara ini merupakan teman networking kak Igha ya?

GR : *Awalnya seperti itu, untuk mentor awalnya kita itu bener-bener word of mouth aja, aku ajak temen aku, akhirnya temen aku mau untuk jadi mentor, and now most of mentornya yang I didnt know in the first place.*

Sekarang mentor Mestara itu udah ada 50 mentor, yang awalnya hanya word of mouth jadi expanding. Ini jadi proof bahwa banyak women yang mau support other women gitu, but there's not platform."

J : Jadi menurut kak Igha, ternyata banyak women yang mau membantu other women ya kak?

GR : *"Iya, cuman itu ngga ada platform, ngga ada tempatnya, aku juga kalo ngga ditanyain ngga akan sharing gitu, dan temen-temen yang bingung juga gatau mau tanya kesiapa, like who? And how to reach out? Oh di LinkedIn banyak, but how? Yakan? Akhirnya kita kasih, provide si Mestara ini"*

J : Asal mula nama Mestara itu apa sih kak Igha?

GR : *"Mestara itu singkatan dari kata "me" awalan kata kerja, aktif gitu, stara itu ya setara jadi kita mau bilang bahwa untuk melakukan dan menyediakan equality sampai kesana is an actually active work.*

Jadi dari awalannya aja udah kata kerja, so it's a work gitu. Ngga cuman kita duduk diam dan berhadap oh Indonesia eventually will be more equal gitu. We have to work for it gitu"

And in Mestara we don't bother the small details gitu, kita lebih ke objective, we don't bother ke small impact lah, but we focus ke achievement yang berdampak"

J : Tahun berapa awal mulanya Mestara berdiri?

GR : *Awal tahun 2021, maret 2021, dan pertama posting Instagram itu Mei 2021*

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

tanpa izin IBIKKG.



J : Apakah kak Igha sudah merencanakan untuk kedepannya bagaimana Mestara akan dijalankan?

GR : *“Jadi tahun pertamanya tuh Mestara market validation dulu lah, aku pengen doing something that is impactful gitu yah, dan ternyata di tahun 2021 cepet banget nih growthnya dan kaya engagenya gede banget.*

Pada saat itu tahun pertama kita dapet followers tuh ya 5000an, dan kalau dipikir dapat 5000an dalam waktu beberapa bulan itu lumayan lah ya, dan kebanyakan followersnya adalah perempuan and its actually very big, jadi dari sana aku merasa what we want to offer, oke Mentorship untuk pertama.

Segmentasi Mestara memang fokus ke perempuan, fresh graduate sampai early career position.”

J : Lalu untuk jangka panjangnya Mestaranya ingin melakukan apa saja kak Igha?

GR : *“Kalau untuk Mestara fokusnya ingin disekitar fresh graduate untuk sekarang, kita juga testing untuk ke usia lebih muda, yaitu remaja dan early 30s, tapi core dari Mestara fokusnya ke perempuan fresh graduate sampai early career, karena Mestara sendiri ingin membantu perempuan yang either bingung atau underprivilege.*

Nah underprivilege juga masih bisa merasakan program Mestara melalui donasi, seperti di Mentorship, kita ada beasiswa, kita melihat demographicnya masih banyak yang di daerah Jawa gitu, jadi instead of kita expanding ke umurnya, kita mau expanding ke how can we reach like more people outside Java? Imagine kita susah mencari role model kita gitu, jadi kaya “how can I know what I wanna be, if I dont know any option?” untuk teman-teman dipelosok ya paling mereka mau jadi bidan, guru because thats what they see, it’s too far, kaya kita ke Maudy Ayunda gitu. Jadi that’s what we want to expand first.

Nah Mestara Berdaya ini juga semacam anak programnya Mestara juga, karena disana adalah semua uang profit yang kita dapat dari program Mestara, itu akan masuk kesana. At the end of the day, we hope that they’re also having the opportunity untuk “oh aku bingung abis kuliah kerja apa ya?” karena mereka kuliah aja belum tentu, jadi this is what we want to push. Jadi dengan kamu join program Mestara aja kamu udah supporting other women gitu, jadi women supporting women di Mestara it’s really true.

Harapannya melalui Mestara Berdaya itu, kalau mereka bisa berkuliah, hopefully anak-anak disana juga bisa melihat “oh kakak itu kuliah” jadi bisa menjadi role model untuk adik-adiknya, indirectly hopefully juga bisa masih exposure ke yang lain di komunitas mereka.”

J : Tantangan terbesar kak Igha saat menjalankan Komunitas Mestara?

GR : *“Waktu sih ya kalau dari personal, karena waktu dan energi ya, karena aku udah kerja fulltime dan energi juga gitu, ngga bisa aku kerjain Mestara itu pulang kerja udah capek banget terus ngerjain Mestara gitu that’s feels you now, full power, on top of that, I lead the team, jadi I also need to show, what I ask them to do.*

Kaya misalnya aku minta tolong mereka untuk kerjain, misalnya social media, but I never do the work, why would they follow me? Kaya I also need to show them to do it, I also need to show them professional work tuh kaya gini lho.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

Kwik Kian Gie School of Business



Jadi itu sih yang susah, *time and energy management is a bit hard. On top of that, permasalahan kita itu adalah menjangkau target market diluar jawa. We really really really want to support that, tapi kayak for now, tahun kedua kita, it still feel hard, but we will trying our best, tapi masih agak susah.*

Ini merupakan hasil dari insights dan demographic di Indonesia, kita melihat mereka ada dimana, jadi ngga hanya "we're helping women, but who are they?" oh mereka kurang revealan, it's not about that, tapi is there actually any other women that really really need our help? Yang sekarang ga ke connect sama kita. Those are our challenges. Those are the things we want to tackle."

J : Hal apakah yang sudah kak Igha lakukan untuk mencapai goals tersebut?

GR : *Hopefully melalui partnership, lebih banyak komunitas, jadi kita ngga langsung kaya ke individualnya, tapi ke ke komunitas yang bisa menjangkau mereka gitu. Jadi Mestara partneran bersama NGO lainnya."*

J : Biasanya program kerjasama apakah bersama NGO lainnya?

GR : *"We still trying to explore, cuman hopefully both program dan community partner sih, sisanya social media, kaya sharing exposure, media partner.*

We're starting to have discussion with NGO tapi belum yang benar-benar terealisasi karena prioritas. Jadi karena Mestara resoursenya terbatas juga, jadi Mestara harus ada list of prioritiesnya."

J : Apakah kak Igha melihat role model kakak sebagai contoh yang bisa diterapkan dalam sisi leadership kak Igha?

GR : *"I really don't know, aku belajar dari bad leader on things that I shouldn't do, kaya kok dia memperlakukan aku kaya gitu ya? Next time if Im a leader I shouldnt do that, and I also checking from the good leader kaya, oh she actually try to grown me, dia bener-bener ngebantu grow aku instead of cuman ngasih tau aja, tapi kaya bener-bener "oh what do you want?" "how you can get there?" "how can I help?" jadi kaya lebih ke coaching, mengayomi.*

Jadi I learned from experience, aku pingin someday, mereka juga bisa membawa value Mestara dimanapun mereka kerja. Sampai kadang pun mereka bisa bilang "kok ditempat kerjaku gini ya, padahal seharusnya engga" because we already have such a good culture in Mestara, kadang mereka shock diluar sama ngga kaya gitu. Sehingga hopefully, someday, when you're a leader, they can also do that. "

J : Bagaimana culture kerja di Komunitas Mestara

GR : *Culture di Mestara itu very transparent, kaya very open for feedback jd kaya open to discussion. Ngga ada yang kaya "eh lo harus kaya gini dong" "kaya gini". Semuanya itu punya tujuannya masing-masing, dengan itu jika kita memiliki tujuan yang sama ngga ada yang "eh lo kerjain dong ini/itu" "kenapa harus gue?" ngga gitu, tapi lebih ke "I will do this, what if you do that? Can you do that?" "kalau kamu ngga bisa, how can I support?"*

Jadi ngga blaming culture, ngga ada yang kaya lempar-lempar kerjaan, karena tujuannya sama, what I want and what you want it's the same, it's just like how can we get there together gitu?

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Feedback culture di Mestara juga very open, kaya misalnya, bahkan aku ya sebagai leadernya disana, aku kaya bilang “guys ini adalah target kita Q1, in my opinion, this how we should do it, what do you think?” dari design gimana? Dari partnership gimana? Dari tim program gimana? And then we’ll discuss together, so we can find what is the best, because my idea, maybe not the best, maybe mereka punya better ideas. Jadi dengan keterbukaan itu mereka kalau punya masalah, mereka ga menyalahkan orang lain, atau melempar, menyembunyikannya, karena mereka bisa bilang aja “oh I have this challenge, what do you guys think I should do?” makannya its very open dan selain itu kita benar-benar very supportif. Misalnya ada yang gabisa, “it’s okay, the other will be very happy to cover you” karena if I was being supported at the time like that, of course I will support you in the future. But it’s not easy untuk menerapkan culture ini, semua orang tuh datang dari berbeda-beda, terkadang tuh udah terbrainwash dari culture-culture di luar kan.”

J : Bagaimana cara menentukan pilihan yang banyak untuk menjadi pilihan yang tepat?

GR : Kita selalu, aku selalu kasih decision making ke lead-leadnya. Jadi misalnya Andin lead Marketing, Tata lead Design. In the beginning they’re very hesitant to making the decision, karena mereka oh I never making decision. But good leader need to trust them. If you fall, if it fail then its okay, we learn from it gitu gapapa and we will move on eventually. Tapi dengan kita kasih kepercayaan gitu ke mereka, mereka pun ngerasa punya responsibility kaya “oh they trust me, so i will do my best” instead of like “aduh gimana nih kalau ini salah nanti, mereka nyalah-nyalahin aku” yang ada malah potentialnya ngga keluar gitu, karena takut di judge, takut nanti disalah-salahin, takut diomongin dibelakang.

Kalau di Mestara, its very open. “You know what, I’ve fucked up, how can we move on together?” gitu. Jadi mereka juga bisa made desicion without me gitu, because I know they will think what best for Mestara. Karena we have the same goals, everyone.

Lalu yang kedua adalah kita selalu mikir “what is the highest impact with the lowest effort?” itu yang pertama, kalau ngga ada okay “what is the highest impact and the most priorities?” contohnya kaya webinar, dulu kita ada monthly webinar setiap bulan, it’s a very high effort. Nyari speaker, buka pendaftaran, buka evaluasi dll dan setiap bulan. It’s a very high effort. And we see its quite low impact gitu. It’s hard because we love it so much, we work very hard we have to kill it. Jadi ya have to choose which one that makes most highest impact with lowest effort we can. Kalaupun itu high effort apakah itu high impact juga? Jadi kuandrannya itu harus make sense.

Jadi kita itu ada Northstar, jadi northstar itu satu tujuan yang bisa dilihat dari semua team, and everthing that they do, they have to ask themselves. Whether that I’m doing is actually having that goal? If not we will not do it. Jadi semua punya satu tujuan, misalnya di Mestara itu we have to add more women in our program. Kalau misalnya kerjaan aku adalah market research gitu ya, how can I help with my work, helping that goal. Nyambungnya tuh gimana, kalau nggak, why would you do it gitu. Thats why we have one goal. Jadi setiap tahun itu aku selalu “guys this is our goals this year, everything that you do, have to moving the needle untuk goal ini, kalau nggak move it. Priority” gitu.”

J : Bagaimana Mestara menentukan goalsnya dalam setahun?

GR : Biasanya goals itu kita satu tahun, terus abis itu kita pecah jd empat kuartar”

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



J : Setelah kurang lebih 2 tahun Mestara berdiri, kira-kira program apa yang memiliki high impact with low effort?

GR : *“Yang paling high impact with low effort sih MCC (Mestara Convo Club) it’s not that super low effort ya, tapi in something that it’s like scaleable, dan in the end of the day, they’re the one who speaks, aku hanya mengarahkan aja. Word of mouthnya MCC tuh kenceng banget gitu. Nah we’re trying to do the mentorship the same. Gimana biar mentorship bisa lebih scaleable, kaya lowering our effort, karena Mentorship itu effortnya gede banget.”*

J : Kenapa MCC bisa menjadi program yang high impact?

GR : *“Karena first thing first, it brings money. Karena kita canva butuh duit, bayar insta ads butuh duit, bayar volunteer butuh duit. I know volunteer shouldn’t be dapet gaji, but Mestara kita dapatlah uang jajan, kalau misalnya mereka mau join kelas A, gapapa join aja, nanti kita reimburse gitu, because we also wanna develop them gitu. Nah jadi itu yang pertama, most of the time, uangnya dari MCC.*

Yang kedua the more money we have, we more money we can put it toward Mestara Berdaya.

Yang ketiga adalah MCC itu moving the needles in term of number participants that we support per year. Karena batchnya kan cepet ya, dan selalu ada waiting list gitu, jadi kaya demadnya itu tinggi banget. Posternya sama, curriculumnya sama, jadi high demand banget gitu. Curriculumnya, kita bahas satu topik, diskusi, and with more feedback.”

J : Bagaimana kak Igha mengatur waktu kakak untuk melakukan Mestara?

GR : *“mix , saat bisa melakukan, aku kerjain Mestara, karena at the other hand, delegation, makamnya kaya i have to trust them.”*

J : Awal mula kata Sistar itu bagaimana Kak Igha?

GR : *“Jadi mereka kan punya style sendiri ya, tapi ketika menjadi Sistar, orang-orang tuh gatau kalau ada Sistar Andin, Sistar Sekar, and that when it works gitu, jadi brandingnya berhasil, satu karakter.*

Sistar itu mau dikenal sebagai big sister, internet big sister yang bisa kasih tau, ngga mesti ngasih solusi tapi validasi perasaan, dengerin, dan witty, dalam artian sassy, bittertruth, kaya you know what, nggamau sugarcoat.

Awal mula namanya dari sister Mestara, sehingga akhirnya jadi kata Sistar dan Mesties adalah Mestara Besties”

J : Apa yang jd semangat kak Igha untuk menjalankan Mestara?

GR : *“Kaya event sekarang (offline gathering) kita hanya provide tempat and they come (mesties) and bilang “kak sekarang aku udah ada kerjaan” and I am very happy and everything is working, there’s money coming.”*



LAMPIRAN 3

TRANSKRIP WAWANCARA

Narasumber : Mellissa Trisnadi
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Psikolog Klinis Dewasa
 Psikolog di startup Edutech Satu Porsen
 Tanggal Wawancara : Senin, 20 Februari 2023
 Waktu Wawancara : 11.10 – 17.59
 Tempat Wawancara : Zoom Meeting

Keterangan:

J = Jessica (Peneliti)

MT = Mellissa Trisnadi (Narasumber)

J : Halo Kak, Silahkan, perkenalkan diri kak

MT : *Saya Melisa Trisnadi, pekerjaan saya Psikolog dan salah satunya Psikolog di Satu Porsen. Psikolog klinis dewasa”*

J : Pendapat kak Melisa mengenai komunikasi asertif?

MT : *“Komunikasi Asertif itu secara sederhana adalah kemampuan kita untuk mengungkapkan apa yang kita pikirkan, kita rasakan dan kita butuhkan pada orang lain, tapi juga dalam menyatakan ini semua, itu juga didasarkan pada hak kita dan juga haknya orang lain.*

Jadi tidak berarti terus egois, tapi kita menempatkan diri pada juga haknya orang lain seperti apa jadi tidak sembarangan”

J : Apakah komunikasi asertif dipengaruhi oleh kepribadian introvert, ekstrovert dan ambivert?

MT : *“Kalo dihubungkan dengan kepribadian itu, saya bilang tidak ada pengaruhnya, karena kalo introvert dan ekstrovert itu lebih ke arah gimana seseorang mendapatkan energi, kalo introvert memang lebih banyak energinya kalo dia sendiri dan lebih banyak proses dengan pikirannya sendiri, jadi memang kesannya tertutup, padahal juga engga,*

Tapi kalau ekstrovert itu memang energinya paling banyak di dapat dari luar, kesannya jadi outgoing, terbuka, tapi bukan berarti keterbukaan yang dimiliki oleh orang ekstrovert itu adalah adaptif, belum tentu. Meskipun komunikasinya terbuka namun belum tentu asertif

Kalo asertif itu lebih ke arah terbuka dan jujur juga, jadi menurut saya ngga ada hubungannya, justru hubungannya dengan kecenderungan dengan sifat menghindari konflik

Jadi mau introvert atau ekstrovert, mau dia punya kecenderungan sifat menghindari konflik, kemungkinan dia jadi tidak asertif gitu kan, jadinya "yaudahlah ngga kenapa-kenapa dartipada nanti kenapa-kenapa".”

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

© Hak Cipta Milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)



J : Menarik sekali kak, berarti orang yang menghindari konflik cenderung memiliki gaya komunikasi yang pasif ya kak?

MT : *"Ya jadinya pasif saking ngga beraninya memungkapkan apa yang dipikirin, apa yang dirasakan, atau dibutuhkan, dan iyain aja, itu kan numpuk ya, dan akhirnya bisa muncul agresifnya, dan agresifnya juga tidak tepat dalam problem solvingnya"*

Agresifnya itu bertujuan untuk "ayo dong coba ngertiin aku" tapi itu pun tidak diungkapkan cara ngertiin kamunya tuh gimana gitu."

J : Apakah kekuasaan atau posisi seseorang dapat mempengaruhi komunikasi asertif seseorang? Contohnya posisi intern dan staff di suatu perusahaan.

MT : *"Menurut pendapatku itu ngga berpengaruh, justru bukan posisinya yang bermasalah, gimana cara memandang dia di posisi itu"*

Kalau kamu merasa lebih rendah dibanding orang lain, meskipun secara posisi, tapi kamu tahu ada pendapat yang perlu disampaikan, ide - ide yang perlu kamu keluarkan, dan ya, disitu ada faktor confidence juga.

Jadi, walaupun mungkin posisinya lebih rendah, tapi kalau kamu punya self-confidence yang oke, asertif itu bisa jalan.

Kalau posisinya yang lebih rendah itu kamu nilai sebagai sesuatu yang "kayanya aku belum boleh deh gini" dan merasa pendapatnya gitu doang, iyaa.. itu akhirnya berpengaruh nih terhadap asertif ini

Tapi masalahnya, posisi ini juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, asertif ini sangat dipengaruhi sama kondisi lingkungan eksternal, apakah orang-orang itu menghargai pendapat satu sama lain, semua punya hak yang sama untuk ngomong, kalau hal tersebut tidak difasilitasi, ya akhirnya terbentuklah untuk ngga berani asertif. Karena asertif untuk posisi tertentu, menurut orang diluar yang disekeliling kita dinilai sebagai sesuatu yang aneh, yang ngga boleh, yang melanggar norma, kamu harusnya ngikut aja."

J : Ini juga sesuai dengan yang aku pelajari kak, kalau asertif ini merupakan suatu keterampilan yang bisa dipelajari oleh seseorang?

MT : *"Iya, betul dan justru faktor eksternal yang lebih kuat dibandingkan internal, karena mereka yang akhirnya menentukan standard, kamu harus berperilaku seperti apa."*

Sama seperti bagaimana stereotip gender, perempuan itu, feminim yang nurut, lembut, pasrah, sementara maskulin tuh yang dominan, yang rasional, jadi ada pendapat orang luar yang berbeda itu, jadi kita merasa seperti dikelompokkan, akhirnya kita menggeret diri kita, "oh yang bener tuh kaya gini"

Kalau faktor eksternal tidak mendukung, strugglanya susah, kamu akan trauma, dicuekin, ngga didengerin."

J : Faktor eksternal yang dimaksudnya ini berarti bisa dari wilayah dan budaya tempat tinggal seseorang itu ya kak?

MT : *"Bisa banget, atau keluarga juga"*

Integrasi Sistem Informatika Kwik Kian Gie

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



J : Menurut kak Melisa, orang Indonesia sudah cukup aware kah dengan komunikasi asertif? Contohnya di Jakarta

MT : “Kalau menurut saya belum, ada yang kesannya asertif tapi asertifnya ngga asertif banget karena merusak haknya orang lain

Jadi lebih ke arah vokal, tapi kalo versi yang lebih ekstrim lebih ke arah mendem, karena adanya pengaruh faktor eksternal tersebut, seperti keluarga, lingkungan dan pendidikan itu juga berpengaruh banget

Karena kita sekolah itu, kalau di Indonesia kebanyakan pasif, ya kita dengerin satu arah dari guru gitu ya, bahkan banyak kan dari kita mau tanya aja "aduh nanti dimarahin temen-temen lain karena tambah lama" gitu ya, dan penilaian guru anak yang diem, nurut itu adalah anak yang baik, tapi anak-anak yang justru banyak kritik, mengeluarkan pendapat, mereka menganggap itu adalah rebellion, pemberontak, ngga hormat, jadi ada faktor pendidikan itu yang berpengaruh.”

J : Faktor eksternal menjadi faktor yang kuat dalam melakukan komunikasi asertif ya kak?

MT : Iya, seperti yang kamu bilang tadi kalau komunikasi asertif keterampilan yang bisa dipelajari, tapi balik lagi bisa dipelajari tapi lingkungannya kaya apa, memfasilitasi atau engga, mau belajar asertif tapi dimarahin terus, dianggap aneh terus ya ngga akan jalan.”

J : Wah menarik ya kak, berarti bagaimana manusia berkomunikasi itu dinamis ya kak? Dia bisa mengikuti disekitarnya?

MT : Iya betul, betul banget, karena ada orang yang bisa melakukan komunikasi asertif yang nyaman, karena diterima, budaya asertif itu udah biasa, tapi ada lingkungan yang ga menerima kan itu jadi traumatis gitu yah "aduh aku mau mengungkapkan pendapatku tapi kok diginiin yah, dijauhin ya"

J : Jadi, komunikasi asertif ini bisa dibilang hasil dari terbentuknya lingkungan yang baik ya kak?

MT : “Iya, jadi kita ini kan belajar dari lingkungan, kita melihat "oh orang ini kalau ngomong, yang satu dengerin" "oh orang ini kalau ngomong apa aja sih, reaksinya kaya apa" itu yang kemudian menjadi proses pembelajaran kita.”

J : Apakah self-value seseorang mempengaruhi komunikasi asertif seseorang?

MT : “Yang saya lihat, ketika kamu berkomunikasi, contohnya asertif ya, itu adalah nilai-nilai yang kamu miliki, orang bisa lihat dari bagaimana cara kamu berkomunikasi dengan orang lain

Jadi, kalau dalam hal lain-lain dia oke, tapi dalam asertif engga, ya berarti ada masalah disitu, ngga bisa kita bilang "oh asertif belum bisa, tapi aku ini gini kok orangnya" ngga bisa juga, karena ini salah satu yang orang bisa lihat

Value yang kamu miliki itu akan tersampaikan ketika kamu berkomunikasi”

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



J : Jadi, bagaimana seseorang berkomunikasi itu mencerminkan bagaimana dia memandang dirinya sendiri ya kak?

MT : “Betul, harusnya kalau value kamu kuat yang di dalam, komunikasi kamu pun atau apa yang kamu sampaikan itu ya berdasarkan nilai-nilai yang kamu punya

Tapi masalahnya, orang ngomong itu kadang juga ga sesuai sama value, karena tadi, takut berpendapat, takut dihakimi, dll

Tapi seharusnya apa yang ada dalam diri kita itu sejalan dengan apa yang kita keluarkan.”

J : Bagaimana seharusnya sosok minoritas beradaptasi dan bersikap dalam suatu lingkungan?

MT : “Kalau minoritas berarti ada sesuatu yang beda dengan kebanyakan orang, entah itu agama, ras dll. Tapi sebenarnya kita tuh dalam segala perbedaan ini, menurut saya pasti punya suatu kesamaan, yang dipercaya setiap orang

Misalnya kebaikan, nilai-nilai yang universal, semua orang punya dan menganggap hal itu baik gitu, jadi walaupun kita ada dalam lingkungan minoritas, balik lagi ke nilai-nilai universal yang orang itu miliki dan lakukan itu, maka walaupun kita minoritas, tapi kita punya value yang sama tentang nilai universal, jadi tetap lakukan itu, pasti hal itu diterima, pasti hal itu akan membuat orang mendekat ke kamu juga, karena orang nyari, nilai-nilai itu sebenarnya

Tapi kalau memang ada perbedaan yang tidak bisa, ya selain nilai-nilai universal, it's okay untuk di keep sendiri, dihargai sendiri, tidak menuntut orang lain untuk menerima bagian yang itu, jadi tetap nilai diri kamu dengan keunikan kamu

Tapi balik lagi, perbedaan yang kamu punya itu sejalan ngga sih sama nilai-nilai universal yang dunia ini miliki? Jadi kalau memang berbeda, jauh banget, mungkin ada yang salah atau perlu dibenarkan

Nilai-nilai universal ini seperti sopan santun, hormat, kejujuran, saling menghargai, mau menolong, kebaikan, murah hati dll.

Dalam bersosialisasi, itu yang menjadi daya magnet kita, even kita berbeda secara ras dll.”

J : Apakah sosok role model dibutuhkan dalam suatu lingkungan?

MT : “Iya, butuh banget, karena kadang kita buta sama diri kita sendiri, jadi butuh ada orang lain yang menjadi spion kita

Jadi butuh banget orang-orang yang bisa dijadikan role model untuk kita.”

J : Apakah seorang role model perempuan perlu memiliki komunikasi asertif?

MT : “Perlu banget, apalagi kalau perempuan, karena adanya stereotip yang orang luar udah yakini bahwa perempuan itu begini loh, halus, feminim

Karena lingkungan kita percaya dengan stereotip, padahal kita itu setara, kamu punya hak yang sama dan untuk memperjuangkan hal itu, ya kamu perlu asertif. Bahwa asertif itu menunjukkan bahwa "aku tuh punya hak yang sama" biar orang lain ngerti untuk merubah mindsetnya orang-orang "oh cewek tuh begini, tapi kok dia beda" karena dia punya self-



confidence untuk memperjuangkan hak-haknya itu tapi tidak merendahkan hak-hak orang lain juga.”

J : Bagaimana pendapat kak Melisa terhadap sosok leader yang tidak melakukan komunikasi asertif?

MT : Kalau membahas penilaian kinerja oke, tapi masalahnya adalah akhirnya efeknya ke dia diri sendiri, karena tadi, kalau kamu nggabisia asertif, itu ada banyak hal yang bergejolak dalam diri, mendem, banyak hal yang ingin disampaikan tapi gabisa ngomong, dan akhirnya ada banyak hal yang efeknya ke dia sendiri, efek jangka panjang, mungkin jadi ngga pedean, rendah diri, walaupun mungkin secara technical pekerjaan oke, tapi akhirnya dia tidak belajar, tidak bertumbuh ke arah dia menghadapi konflik dengan orang lain

Misalnya, berbeda pendapat, kalau kita asertif pasti ada resiko itu, beda pendapat dan lain-lain, dan skill itu tidak didapat, karena cenderung menghindarkan.”

J : Jadi, komunikasi asertif ini sebenarnya menjadi bagian besar dalam hidup seseorang yang hidup berkelompok dengan orang lain?

MT : Betul, karena saya bilang, komunikasi asertif itu, salah satu cara agar orang lain itu kenal kita siapa, kita mikir apa sih, kita ngerasa apa sih, dia tuh sukanya apa, ngga disukanya tuh apa, dia tuh harapannya apa, jadi secara ngga langsung, komunikasi asertif itu membantu kita mengajarkan orang lain untuk mengenal dan memahami kita.”

J : Bagaimana praktiknya komunikasi asertif yang dilakukan oleh pemimpin perempuan dalam kehidupan sehari-hari?

MT : Implementasi ya, asertif itu sebenarnya simpel, jadi ngomongin jujur sama diri sendiri, apa yang kamu rasakan, kamu inginkan, tapi dengan tidak menyudutkan orang lain, tidak ada menyalahkan orang lain, tidak ada memberi penilaian tertentu terhadap orang lain, karena fokus asertif adalah di dalam diri sendiri

Namun memang, asertif belum tentu akhirnya tujuanmu tercapai, itu masalahnya, jadi ya, untuk latihan asertif bisa dijadikan sebagai alat untuk mengenal diri sendiri dan memperjuangkan hakmu.”

J : Apa saja yang menjadi faktor kendala seseorang dalam melakukan komunikasi asertif?

MT : Hambatan paling besar dari dalam diri sendiri, kalau kita gamau menganalisis diri kita sendiri yauda biarin aja, tanpa kita merasa "sebentar, aku ini mikirinnya apa sih, aku tuh ngerasa apa, aku tuh pinginnya apa"

Jadi, step awal banget, kalau rasa tersebut ngga ada juga susah, apa yang mau diomongin kalau kita ngga ngerti apa yang terjadi dalam diri kita

Jadi hal yang penting untuk tahu value diri kita dulu, kamu memandang diri kamu itu seperti apa, karena asertif ini berpengaruh oleh self-confidence kita, bagaimana kita mengenal diri kita.”

1. Dilarang menyalin atau menjiplak seluruh atau sebagian dari buku ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



J : Apakah gender mempengaruhi seseorang untuk melakukan komunikasi asertif?

MT : “Kalau kita membahas gender, itu kan role ya, kemudian karakteristik, kepribadian seseorang yang dibentuk oleh lingkungan, makannya muncul adanya stereotip gender

Kalau kamu menyakini stereotip gender, itu akan berpengaruh, karena ada pandangan orang luar, karakteristik yang dibuat oleh orang luar, sehingga kita dikelompokkan terhadap kelompok tertentu, hal itu berpengaruh. Misalnya, oh kita ini cewe, ya perempuan ngga banyak ngomong gitu ya, secara tidak langsung hal itu berpengaruh.

Namun kembali lagi, bagaimana kamu memegang role gender kamu itu seperti apa, tadi kan karakteristik oh cewe itu manis, lebih pendiem dll, kalau kamu punya pandangan sendiri tentang bagaimana gender cewe, itu akan membantu kamu untuk asertif dan tidak dipengaruhi oleh gender apapun.

Kecuali kita bahasnya jenis kelamin, asertif itu enggak dipengaruhi oleh jenis kelamin.”

J : Apakah secara psikologis, perempuan dan laki-laki ini tidak mempengaruhi bagaimana mereka melakukan komunikasi asertif?

MT : *Engga, menurut saya engga, karena banyak faktor lain yang lebih berpengaruh*

Seperti gender, itu buatan lingkungan, jadi faktor lingkungan yang berpengaruh, pendidikan, keluarga, pola asuh

Bahkan gender pun dipengaruhi dalam keluarga, bagaimana role cewe dan cowo, pria wanita dalam keluarga itu gimana

Informasi yang kita terima, akhirnya membentuk "ohh cewe tuh gini" "oh cowo tuh gini" padahal sebenarnya ngga ada, cewe dan cowo itu setara, lingkungan yang membentuknya sendiri, lingkungan yang mengkotak-kotakan harusnya begini, harusnya begitu

Jadi faktor internal seperti cewe cowo, usia dan lain-lain itu sebenarnya tidak ada pengaruhnya.”

J : Jadi, intinya komunikasi asertif ini sesuatu hal yang bisa dibentuk, namun tergantung orang tersebut mau apa engga ya kak?

MT : “Iya, tergantung orang itu sendiri, dan dipengaruhi oleh lingkungan, karena kalo sendiri tapi lingkungan menolak, itu berat juga”

J : Apakah kak Melisa setuju bahwa komunikasi asertif menjadi gaya komunikasi yang paling efektif?

MT : “Saya bilang iya, karena disitu kamu belajar agar orang lain mengerti kamu, dan dari asertif kamu juga mempelajari hak-hak kamu apasih, lebih mengenal diri

Jadi menurut saya iya, tapi perlu juga digunakan dengan bijaksana, dalam artian asertif bukan tidak hanya memperjuangan hak pribadi kamu tapi juga diakhir asertif itu akan selalu ada negosiasi, kamu pun perlu memahami orang lain, bisanya seberapa, mampunya seberapa dan aku pun menerima hal itu.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



LAMPIRAN 4

TRANSKRIP WAWANCARA



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis, Manajemen dan Informatika Kwik Kian Gie).
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
Dilarang menyalin, mendistribusikan, mengkomunikasikan, menerbitkan, memperbanyak, memperjualbelikan, atau mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI KKG.

Narasumber : Galuh Mauliditya
Sanya Gabriella
Melisa Nirmala

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Lead Creative Design
Partnership and Program Associate
Community Associate

Tanggal FGD : Rabu, 22 Februari 2023

Waktu Wawancara : 20.30 – 21.50

Tempat Wawancara : Zoom Meeting

Keterangan:

J = Jessica (Peneliti)
GM = Galuh Mauliditya (Narasumber)
SG = Sanya Gabriella (Narasumber)
MN = Melisa Nirmala (Narasumber)

J : Saat ini program apa saja yang sedang dijalankan oleh Mestara?

SG : *Di Mestara, kita ada 4 program, yaitu MCC (Mestara Convo Club, Mentorship yang dilakukan secara berkala, ada program pemberdayaan wanita yaitu Mestara Berdaya, dan terakhir proyek terbarunya Mestara itu Offline Community, dan upcoming pertemuannya akan dilakukan pada saat International Womens Day.*

J : Ada berapakah total anggota dalam Komunitas Mestara

GM : *Di Mestara, ada 2 co-founder ada kak Igha dan kak Steffi, untuk tim lain in total ada 13 orang, dan disetiap divisi itu ada beberapa orang*

Kalau di Mestara, misalnya kamu mau belajar apa, kamu bisa join di divisi lain, misal Sanya awalnya di Partnership lalu ada interest dan memang ada kebutuhan di team lain, jd Sanya join ke program, yang mostly tetap di divisi itu aja team Creative.

J : Bagaimana komunikasi Asertif menurut kalian?

MN : *Kalau bahas komunikasi asertif aku ingetnya drama korea Hospital Playlist, karena disitu banyak sekali contohnya, salah satu karakternya, yang kalau ada yg ngomong, selalu memposisikan dirinya untuk mendengarkan dulu, setelah lawan bicara selesai ngomong, baru dia kasih saran yang constructive feedback, sehingga tidak menyudutkan, walaupun sifatnya blak-blakan, sehingga lawan bicaranya bisa yakin, dan kasih dorongan.*

SG : *Komunikasi asertif aku identik dengan debat, jadi gimana kita manage opinion kita, sambil manage opininya lawan bicara kita dan bisa kita jadikan masukan untuk lebih mengukuhkan sudut pandang kita, bahkan membuat kita mengerti mengenai sudut pandang mereka, kalau misalnya dikaitkan dengan komunikasi dengan orang baru, itu tujuannya bisa membuat kita menjadi lebih empati terhadap orang tersebut.*

GM : *Aku mostly mirip kaya temen-temen yang lain, jadi komunikasi kan ada 3 ya asertif, agresif sama pasif, jadi ya komunikasi asertif adalah komunikasi yang terbaik lah diantara*



yang lain, dimana kita sebisa mungkin straightforward tanpa menyudutkan orang lain, jadi kaya the best communication dalam berkomunikasi.”

J : Bagaimana komunikasi yang terjalin di Komunitas Mestara?

GM : Komunikasi di Mestara, menurut aku sangat asertif ya, karena dari managemennya itu, dari kak Igha dan kak Stefi, mungkin karena mereka lama di luar negeri, mereka itu sangat straightforward dengan apa yang mereka utaran itu, jadi ngga bertele.

Misalnya, kita lagi discuss untuk program baru, dan di Mestara semua beropini, semua harus ngomong, aku misal punya opini A, yang mana ternyata menurut mereka ga make sense, jadi yauda mereka akan bilang "ini nampaknya gak make senses, karena A B C D" gitu. Jadi mereka berpendapat juga ada reasonnya gitu, kenapa menurut mereka bagus, menurut mereka enggak.”

MN : Aku menambahkan, kan salah satu kunci dari komunikasi asertif itu lawan bicara juga nyaman untuk mengutarakan isi kepala dan perasaannya, dan selama di Mestara itu selalu seperti itu, karena volunterr di Mestara memiliki kesibukan yang lain, jadi kita selalu make sure jadwal mengerjakan Mestara itu tidak mengganggu kerjaan kita. Jadi selalu ditanya, apakah kita sanggup untuk mengerjakan, kalau kita ga sanggup bisa dibantu oleh tim lain, atau mungkin diundur deadlinenya, jadi ga ada pressure yang mengganggu aktivitas, karena kita selalu ditanya tentang kesanggupan dan availability kita, tapi ini tidak membuat kita menjadi lebih santai dengan pekerjaan, namun dengan adanya validasi tadi membuat kita lebih bertanggungjawab dan bisa lebih mengikuti fase deadline yang udah ditentukan.”

SG : Aku share manfaatnya ya, karena sebelum disini (Mestara) aku belum pernah kerja dalam tim gitu, semuanya individual, jadi aku baru belajar banget "oh ternyata kita tuh perlu komunikasi secara asertif dibandingkan secara pasif" karena kalau dibandingkan yang dulu-dulu, aku kalau asertif malah kurang disarankan karena kesannya, kamu kurang menghormati atau, aku justru baru tau kalau dalam komunikasi kamu harus menyampaikan pendapat kamu dengan jelas dan dari awal itu menunjukkan bahwa kamu berdiri di posisi ya atau tidak gitu, jadi udah clear, selain itu aku juga melihat karena kebanyakan pemimpin dari Mestara itu mereka selalu menginginkan komunikasinya itu dua arah, jadinya sangat banyak pertukan ide, karena adanya perbedaan latar belakang volunteer dan manajemenr kita yang berbeda-beda, yang justru malah sangat beneficial untuk perkembangan Mestara itu sendiri.”

J : Sudah aware akan komunikasi asertif ini sejak kapan kak?

MN : "Aware tahu akan komunikasi asertif itu sebelum Mestara, kaya lewat drakor tadi, dan lihat contoh-contohnya, lalu mulai kerasa banget setelah di Mestara, karena dulu saat magang itu tidak seperti di Mestara, mungkin karena leadernya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Mulai berasa itu saat di Mestara karena udah cukup lama juga di Mestara, jadi tahu oh gini manfaatnya, bagaimana untuk menerapkannya gitu. Jadi aku banyak belajar dan merasannya selama di Mestara”

SG : "Kalau aku belum tau asertif sebelum ketemu Mestara, biasa kalo diskusi dua arah itu hanya antara aku dan teman dekatku, karena hanya dengan lingkungan terdekatku aja, baru aku bisa menemukan bahwa kita bisa diskusi soal berbagai topik, debat tentang topik tertentu dan tidak mempengaruhi hubungan maksudnya seperti memperburuk hubungan, cuman ya again karena mungkin aku dari industri kedokteran yang senioritasnya sangat

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Copyright © 2023 Kwik Kian Gie School of Business. All rights reserved.



parah jadi kalau dari aku sendiri memang komunikasi asertif itu sendiri sangat tidak ideal untuk implementasinya, kita lebih diarahkan untuk komunikasi yang pasif. Jadi ketika di Mestara baru menemukan oh ini caranya, cara supaya komunikasi asertifnya berjalan dengan baik itu juga ada aturannya, kaya gimana kamu menyampaikannya strukturnya apa saja yang harus di include, seperti itu, jadi kalau aku baru mulai praktek dan mengenal secara keseluruhan terkait komunikasi asertif itu ketika join mestara"

GM : "Sama aku seperti Sanya, aku sebelum bertemu Jess, aku blm tau tuh komunikasi asertif itu apa, tapi aku taunya praktikalnya gitu, kaya oh jadi komunikasi yang menurut aku ya yang sepemahaman aku yang paling ideal dan win win solution itu ya yang ada di Mestara. Karena sebelumnya itu aku pernah di masa kuliah, terus aku kerja selama satu tahun di pekerjaan pertama aku dan sampai sekarang aku di pekerjaan yang kedua, menurut aku ngga ada tim yang bekerja, yang komunikasinya sebaik Mestara. Karena menurut aku, di semua tempat itu pasti mereka ingin adanya komunikasi yang saling membangun dan asertif gitu, tapi secara aplikasinya mereka ngga ada yang benar-benar secara menyeluruh gitu, misalnya ada yang managernya dia udah pake komunikasi asertif, tapi dari sisi staffnya, mereka gamau menerima feedback dengan legowo, jadi kan komunikasinya ngga terbangun yang kaya maunya straightforward dan merekanya juga menerima itu ngga terjadi. Tapi kalo di Mestara itu, semuanya menurut aku berperan sesuai perannya masing-masing untuk membangun komunikasi yang asertif dan bagus ini, karena dari misal ketika kita discuss yang punya projek, ketika menjelaskan mereka tuh straight forward gitu, terus ketika ada feedback, mereka juga mau gitu loh, menerima feedback itu walaupun kaya straightforward tadi, karena kan ngga semua orang bisa menerima feedback yang straightforward misalnya kaya "ide kamu ga cocok sih kalo di implement disini karena A B C D". Kan ada orang yang merasa mungkin sakit hati, sedih karena idenya tidak disukai orang, tapi kalau di Mestara, selama aku di Mestara berkomunikasi disini tuh menurut aku nyaman, kaya kita ngomong, lalu di kasih feedback, dan yang penting semua orang kasih feedbacknya tuh yang reasonable, yang bisa diterima gitu, alasannya apa. Jadi menurut aku di semua tempat yang pernah aku jalanin, komunikasi yang paling bagus itu dari Mestara"

J : Bagaimana komunikasi asertif kak Igha?

GM : "Gaya komunikasi kak Igha sangat straightforward tapi ttp tahu batasan-batasan bagaimana ia tidak melukai lawannya, dan menurut aku kak Igha tuh pandai menilai seseorang sehingga ia tahu untuk memposisikan diri berkomunikasinya tuh kaya gimana, misalnya aku, aku tipikal orang yang ngobrol, dan lagi beropini atau lagi discuss, aku tuh tipikal yang gabisa langsung dipatahin opininya gitu, jd kaya harus dikasih intro dulu yang agak bagus-bagus, terus baru nih "kayanya ide kamu kalo dimasukin kesini itu nggabisa sih Ta, karena menurut aku bla bla bla" nah mungkin kalau kak Igha ngobrol sama volunteer yang lain, misalnya sama Sanya, dia bisa tau nih, oh Sanya tuh bisa langsung aja dibilang "idemu zonk sih San, mungkin kamu harusnya cari yang A B C D" gitu, terus ada lagi misalnya sama Feli, dia tuh tipikal yang ambisius, jadi kak Igha, misalnya kita discuss terus lebih banyak ngasih contoh kaya example in real life, jadi menurut aku bagusnya kak Igha itu bisa memposisikan diri dan menyesuaikan lawan bicaranya itu tipikalnya kaya gimana"

MN : "kalau dari aku, kalo sama kak Igha, menurutku kak Igha kalau bicara langsung itu lebih bisa menangkap komunikasinya secara langsung kaya gini, karena kadang kalau misalnya dari text, karena kak Igha terlalu straightforward, kadang kita yang baca bingung gitu, karena ada satu kejadian, kak Igha ngechat trs aku bingung, ini sebenarnya kak Igha itu dimarahin atau dikasih saran ya gitu, tapi ternyata setelah ngobrol di zoom tuh engga, ternyata kak Igha sebenarnya kasih saran yang straightforward itu, terus juga istilahnya

Dilarang menyalin atau menjiplak seluruh atau sebagian isi tanpa menandatangani dan menyebutkan sumber.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Harapannya IBIKKG (SCHOOL OF BUSINESS) Kwik Kian Gie School of Business



suka kasih insights dan feedback-feedback lain yang jauh lebih baik dan aku ngga kepikiran sebelumnya gitu, kak Igha itu bisa ngasih tau kaya, yang sebelumnya aku pikir sulit, dan kak Igha bisa mensimplifikasi gitu, jadi sebenarnya yang ku pikirin itu ngga sesulit itu, kak Igha menyarankan kaya "banyak cara Mel" akhirnya aku jadi tahu, dan dari situ saran-saran kak Igha yang lebih mudah dan simpel akhirnya bisa bikin aku lebih tercerahkan dan lebih enak ngomongnya secara langsung"

SG : "Aku setuju sama pernyataan Tata dan Melisa tadi, cuman tambahan dari aku adalah skillnya kak Igha juga, karena pertama kak Igha itu kan saat ini sebagai Strategic Partnership Manager, jadi kebetulan ketika aku diskusi dengan kak Igha juga, kak Igha tuh sering bilang bahwa ketika kita diskusi sama orang kita harus memposisikan, dan memikirkan benefitnya untuk lawan bicara tu apasih, goals yg diinginkan lawan bicara tuh apa sih, dan gimana caranya kita bisa appeal ke mereka, jadi walaupun kita udah tau apa yang mereka butuhkan, tapi kita harus buat, seolah-olah dia yang menginginkan hal ini gitu, jadi jangan langsung diberikan, jadi selain kak Igha bilang, ini loh yang harus dilakukan tapi kak Igha juga sering nanya, sebenarnya yang ingin kamu capai dari ini tuh sebenarnya apa sih, jadi dia ingin tahu kenapa juga, apa yang membuat kita melakukan hal A atau apa yang membuat kita berpikir bahwa ide A adalah hal yang baik untuk menyelesaikan hal ini. Mungkin aku ngeliatnya adalah oh dengan cara itu dia bisa juga memberikan masukan, jadi kaya "oh ide kamu juga mungkin salah karena misalnya yg kamu lihat adalah ini" gitu jadi penyelesaian juga langsung straight to the root cause."

J : Kalau misalnya dari segi perilaku bagaimana cara kak Igha mengimplementasikan gaya kepemimpinannya?

SG : "Mungkin yang aku lihat pertama itu dia langsung kasih tau goalnya apa, jadi kaya tujuan utamanya itu apa, apa yang ingin kita raih, itu langsung disampaikan dan kapan kita harus meraihnya, jadi kaya, langsung kaya WHY WHAT and WHEN nya langsung disampaikan, kemudian kalo HOWnya biasanya kak Igha langsung nanya ke kita menurut kita bagaimana, dan yang terakhir kak Igha langsung kasih deadline, jadi untuk HOWnya kita bisa saling diskusi, tapi mostly aku sering melihat, kebetulan dr sebelumnya aku sempet kesulitan bagi tugas dengan rekan kerja, karena aku bingung gmn cara alokasinya, yang aku notice dari kak Igha adalah dia mau kasih kita tugas dan lainnya, dia pasti langsung menerapkan 3 hal tadi, jd semuanya lebih efektif dan mencegah adanya misinterpretasi"

GM : "Kalau aku directnya sama kak Igha dulu 6 bulan pertama, karena setelah itu aku delegasiin ke volunteer yang aku pegang juga gitu kan, aku di lead GD, jadi sebelum ada GD lain, aku langsung reportnya ke kak Igha, dan lebih sering, kalau sekarang tinggal highlighternya aja aku mention ke kak Igha. Tapi sebelumnya itu, sama seperti Sanya, ketika aku melakukan sesuatu itu, aku tau goalsnya apa dan kenapa aku melakukan ini, karena dari kak Ighanya juga ngasih semuanya clear, nah terus kak Igha juga memberikan contoh kalau misalnya kita overwhelem sama task gitu, jangan takut untuk ask for help gitu, tapi ketika kita bagi-bagi tugas gitu, kita juga tahu porsinya, kak Igha mencontohkan besaran porsi yang bagus agar kita bisa bekerja bersama team"

MN : "Kalau dari aku yang paling berasa ketika aku jd PM acara offline, dimana kak Igha pasti selalu kasih feedbacknya itu plan A Bnya apa jadi kita tahu manajemennya gimana, misalnya bikin acara, misal sebelumnya aku blm nentuin plan A plan B, dikasih tau kak Igha, dibuat details sama kak Igha, dr segi tempat, waktu dan segi kemungkinan teknisnya yang akan terjadi itu seperti apa, jadi pikirin disitu, jadi setelah acara juga kak Igha langsung minta semua anggota untuk kasih feedback acara secara keseluruhan itu gimana,

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dan ga lupa juga apresiasinya dari diawal, meskipun mungkin kerjaan kita di awal belum sempurna tapi yang aku lihat apresiasinya itu yang penting bgt buat kita, yang memang disini posisinya sebagai volunteer terus kita mau membagi waktu juga, apresiasi itu yang selalu dikasih sebelum nantinya dikasih feedback yang pastinya konstruktif tidak hanya kasih tau yang jelek-jeleknya aja, tapi dikasih saran mungkin kedepannya lebih baik kaya gini A B C, itu yang aku suka dari kak Igha selama memimpin”

J : Pernahkah ada konflik di komunitas Mestara dan bagaimana kak Igha dalam menghadapi konfliknya?

GM : “Kalau dr konflik biasanya kak Igha menyelesaikan secara high level, jadi dari manajemennya langsung, sehingga dari sisi volunternya ngga merasa ada konflik, terus kalo misalnya ada konflik di volunteernya kak Igha langsung 1-on-1 gitu, di ajak ngobrol, let's fix this, kenapa dan bagaimana solusinya, itu yang aku rasakan, makannya aku bingung nampaknya tuh ngga ada konflik dimestara yang gimana-gimana terkait komunikasinya, yang ada konflik antara kaya misalnya IG kita hilaang, gitu”

MN : “aku juga bingung apa, karena ada 1-on-1 itu, kalo ada masalah atau kendala, gabisa kerjain kerjaan sesuai deadline, kak Igha langsung ngomong sama manajemennya, dari tim program ada ini gitu nanti dibahas oleh tim manajemennya. Jadi kak Igha either akan ajak 1-on-1 dan discuss sama tim manajemen.”

Sesi 1-on-1 ini, ini merupakan kaya kerjaan aku ini apaa, kaya what I do well dan what could be improve jadi ketika 1-1 itu aku diskusi dan bahas semuanya gktu, cuma ini sistem yang ditetapkan kak Shieron, cuman aku apply juga ke kak Igha biar lebih belajar tentang partnership”

GM : “menurut aku, sebelum 1 -1 dikasih list question dulu jadi di isi dulu, whatt do you want to learn next month gitu, naah nanti ketika next month kita apa 1-on-1 lagi, rencama kita yang kemarin itu direcall gitu, gimana progressnya gimana blockernya”

J : Apakah ada perbedaan antara kak Igha dan Kak Steffi

MN : “Kalau kak Steffi itu sangat mendetail dan semuanya itu planning dan reasoningnya ditanya, goalsnya mau kaya gimana, terus hasil dari proyeknya mau gimana, jadi udah ditrack gitu sama kak Stefi. Kak Steffi itu data oriented banget, jadi udah ada trackernya, jadi tim community bisa lebih detail.kalau kasih input dari hasil projectnya, lebih data oriented, kalo saat 1-on-1 kak Steffi juga banyak nanya gimana kerjaan selama seminggu ini, apa yang jadi kendala, apa yang bisa di improve, jadi kak Steffi itu versi lebih kalemnya dari kak Igha. Jadi kaya mereka liatnya dari data kita karena merka udah putting trust, akan tanggung jawab yang udah kita pegang masing-masing”

GM : “aku belum pernah under kak Steffi langsung, kalo aku lebih ke personal mereka punya karakter, kalo kak Igha kan lebih ke fun, friendly, kalo kak Steffi itu lebih formal serius, mungkin karena dari pekerjaannya itu yang computer science, kak Igha lebih ke fun gitu, lebih ke personal masing.”

1. Dilarang menyalin atau menjiplak isi laporan ini untuk keperluan akademik, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



LAMPIRAN 5

FOTO-FOTO

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

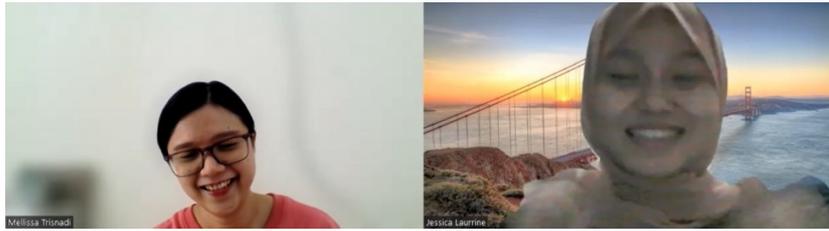
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Peneliti bersama Narasumber GR



Peneliti bersama Narasumber MT



Peneliti bersama Narasumber GM, SG dan MN



Peneliti bersama *member* dan pengurus komunitas Mestara di kegiatan *Offline Community*

LAMPIRAN 6

PLAGIARISME

| Match Overview | | |
|----------------|---|-----|
| 19% | | |
| Match 1 of 1 | | |
| 1 | digilib.uin-suka.ac.id Internet Source | 4% |
| 2 | digilib.uinsby.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source | 2% |
| 4 | repository.iainpare.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | repository.uinsu.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | repository.usd.ac.id Internet Source | <1% |
| 7 | eprints.umm.ac.id Internet Source | <1% |
| 8 | ejournal.bsi.ac.id Internet Source | <1% |
| 9 | Submitted to Sriwijaya ... Student Paper | <1% |

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.