


LAMPIRAN

Lampiran 1. *Curriculum Vitae*




Viony Azizah
Communication Student

azizahviony@gmail.com | 0896-5518-2545 | @vioniazah

Hello I am a student of Communication Studies at Pembangunan Jaya University. I am friendly, sociable, professional and good in teamwork and communication.

<p>EDUCATION HISTORY</p> <p>2019 - 2023 • Pembangunan Jaya University</p> <p>ORGANIZATION EXPERIENCE</p> <p>2021 - 2022 • President of the Student Association of Communication Studies</p> <p>2020 - 2021 • Student Ambassador of Pembangunan Jaya University • Academic Division Member of the Student Association of Communication Studies • Producer of UPJ Live • Assitant Producer of UPJ Live</p> <p>2016 - 2017 • Treasurer of OSIS SMAN 14 Tangerang</p> <p>2015 - 2016 • Deputy Treasurer of OSIS SMAN 14 Tangerang</p> <p>WORK EXPERIENCE</p> <p>2022 • Social Media Specialist at RACK Digital Agency</p> <p>2020 - Now • Crew Freelancer at KAES Wedding Organizer</p> <p>2020 - 2022 • Marketing Internship at Pembangunan Jaya University</p> <p>2022 • Creative Production Internship at RCTI+</p> <p>2022 - Now • Crew Freelancer at FAV Entertainment</p> <p>Now • Social Media Admin for @Harinlonceloved Instagram</p> <p>Now • Personal Assistant Freelancer for Member of Provincial Legislative Council</p>	<p>COMMITTEE EXPERIENCE</p> <p>2021 - 2022 • Deputy Chief Executive of UPJ Live Regeneration 2021 • Public Relations Division Member of PRIMA 2021 • Chief Executive of Communication Awards 2021 • Public Relations Coordinator of UPJ Olympic 2021</p> <p>2020 - 2021 • Mentor Division Member of PRIMA 2020 • Chief Executive of Contest of Wits 'Commdays' 2020 • Event Division Member of UPJ Live Launching 2020</p> <p>2016 - 2017 • Treasurer of Fourteenager Festival 2017 • Event Division Coordinator of Fourteenager Festival 2017</p> <p>2015 - 2017 • Deputy Treasurer of Fourteenager Festival 2016</p>
---	---



MY LINKEDIN PROFILE

Lampiran 2. Sertifikat Latihan Dasar Kepemimpinan



SERTIFIKAT
DIBERIKAN KEPADA
VIONY AZIZAH

SEBAGAI
PESERTA
COMPLETE
(LATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN)
6 - 7 JANUARI 2020

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA

KEPALA PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI




DEKAN FAKULTAS HUMANIORA & BISNIS

NAURISSA BIASINI, S.SI., M.I.KOM.



DR. HENDY TANNADY, B.ENG., M.ENG., MM., MBA.

Lampiran 3. Formulir Persetujuan Penulisan Skripsi/TA

 <p>Universitas Pembangunan Jaya</p>	<p>FORMULIR PERSETUJUAN PENULISAN SKRIPSI/TA</p>	<p>SPT-I/03/SOP-28/F-02</p>								
<p>Nama Mahasiswa : Viony Azizah</p> <p>Prodi/NIM : Ilmu Komunikasi / 2019041149</p> <p>Judul Skripsi/TA yang diajukan : Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser Pada Aplikasi Live Streaming Televisi RCTI+</p>										
<p>Telah disetujui untuk menulis Skripsi/TA.</p> <p>Dosen Pembimbing Skripsi/TA yang ditugaskan Prodi adalah:</p>										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 55%;">Nama</th> <th style="width: 20%;">NIDN</th> <th style="width: 20%;">JAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Reni Dyanasari, S.I.Kom., M.Si.</td> <td style="text-align: center;">0405038801</td> <td style="text-align: center;">Lektor</td> </tr> </tbody> </table>			No	Nama	NIDN	JAD	1	Reni Dyanasari, S.I.Kom., M.Si.	0405038801	Lektor
No	Nama	NIDN	JAD							
1	Reni Dyanasari, S.I.Kom., M.Si.	0405038801	Lektor							
<p>Tangerang Selatan, 28 Maret 2023</p>										
<p>Menugaskan,</p>  <p>Naurissa Biasini, M.I.Kom Koordinator Skripsi/TA</p>	<p>Menyetujui,</p>  <p>Naurissa Biasini, M.I.Kom Kaprod</p>	<p>Menerima,</p>  <p>Reni Dyanasari, M.Si. Dosen Pembimbing Utama</p>								
<p><small>Copyright ©2020 Universitas Pembangunan Jaya. All rights reserved. +62-21-7455555</small></p>										

Lampiran 4. Formulir Pengajuan Skripsi/TA

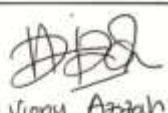


 Universitas Pembangunan Jaya	FORMULIR PENGAJUAN SKRIPSI/TA	SPT-I/03/SOP-28/F-01
		No. 28 / 2019

Nama Mahasiswa : Viony Azizah
 Prodi/NIM : Ilmu Komunikasi / 2019041149
 Judul Skripsi/TA yang diajukan : Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Equalitarian
 (disusun dalam kalimat singkat, padat, jelas dan menarik minat pembaca) : Produser Pada Aplikasi Live Streaming Televisi
 (Studi Kualitatif Deskriptif Pada PT. MNC Digital Indonesia)

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


No	Syarat	Ya	Tidak
1	Jumlah sks lulus (sesuai ketentuan Prodi)	v	
2	Mata kuliah prasyarat (sesuai ketentuan Prodi)	v	
3	IPK minimal 2,00	v	
4	Tidak sedang terkena sanksi akademik/sanksi lainnya	v	
5	Poin JSDP (sesuai ketentuan Prodi)		
6	Mengumpulkan Proposal Skripsi (sesuai ketentuan Prodi)		
7	MK Skripsi/TA tercantum di BRS semester berjalan		

Tangerang Selatan, 05 Januari 2023

Mengajukan,	Menyetujui,	Mengetahui,
 Viony Azizah		
Mahasiswa	Dosen PA	Kaprodi

Formulir dibuat rangkap 2 (dua): Asli : untuk prodi, Copy 1 : untuk mahasiswa

Lampiran 5. Formulir Pengajuan Sidang Skripsi/TA

	FORMULIR PENGAJUAN SIDANG SKRIPSI/TA	SPT-I/04/SOP-06/F-01

Nama Mahasiswa : Viony Azizah
 Prodi/NIM : Ilmu Komunikasi / 2019041149
 Judul Skripsi/TA : Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser Pada Aplikasi Live Streaming Televisi RCTI+
 Dosen Pembimbing : 1. Reni Dyanasari, M.Si
 : 2.
 Dosen Penguji : 1. JAD :
 : 2. JAD :
 : 3. JAD :
 Jadwal Sidang : Tempat : Hari/Tanggal:

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

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

Tangerang Selatan, 30 Mei 2023

Mengajukan	Mengetahui	Memeriksa	Menyetujui
 Viony Azizah Mahasiswa	 Reni Dyanasari, M.Si Dosen Pembimbing	 Naurissa Biasini, M.I Kom Koordinator Skripsi/TA	 Naurissa Biasini, M.I Kom Kaprodi

Lampiran 6. Screenshot Bimbingan Skripsi/TA

Tingkat Akhir > Daftar Tugas Akhir > Daftar Bimbingan Tugas Akhir Mahasiswa

Bimbingan Tugas Akhir

Daftar Bimbingan Tugas Akhir Mahasiswa

Find Thesis

[← Back to List](#) [+ Add](#)

Detail

Guidance

Recap the Guidance Conversation

Exam Requirements

Examination Schedule

Examination Grade

Final Score

NIM	2019041149	Student Name	VIONY AZIZAH
Study Program	Ilmu Komunikasi	Credits Pass	140 SKS
Start Date	3 Mei 2023	Judul Tugas Akhir	Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser Pada Aplikasi Live Streaming Televisi (Studi Kualitatif Deskriptif Pada PT.MNC Digital Indonesia (RCTI+))

No	Date	Guardian Lecturer	Topic	Approved	Action
1	7 Februari 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Pembahasan revisi sidang outline dan Bab 1	✓	
2	22 Februari 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Pembahasan Bab 1-3	✓	
3	12 Maret 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Review dan Revisian Bab 1-3	✓	
4	13 Maret 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Review revisi Bab 1-3 & Pedoman Wawancara	✓	
5	4 April 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Approval Revisi	✓	
6	9 April 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Persiapan turun lapangan melakukan wawancara	✓	
7	22 Mei 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Membahas hasil wawancara, progress coding dan bab 4	✓	
8	30 Mei 2023	Reni Dyanasari, S.IKom., M.Si.	Membahas penulisan analisis di bab 4 dan 5	✓	

Lampiran 7. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN		
IDENTIFIKASI LATAR BELAKANG INFORMAN		
1	Nama	
2	Usia	
3	Jabatan/Pekerjaan	
4	Tempat Bekerja	
5	Durasi Bekerja	

No	Konsep	Pertanyaan
1	Komunikasi Organisasi	Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan kepada karyawan setiap harinya?
2		Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan sehingga mencapai tujuan organisasi?
3		Jika terjadi kendala dalam suatu komunikasi organisasi yang diterapkan bagaimana tindakan yang anda lakukan?
4		Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di organisasi anda?
5		Dengan menerapkan budaya organisasi tersebut apakah visi dari perusahaan sudah dapat tercapai?
6		Dengan budaya organisasi yang diterapkan, apakah membantu proses komunikasi antar internal dan eksternal organisasi?
7		Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan ketika organisasi alami kendala atau permasalahan di dalamnya?
8	Kepemimpinan	Bagaimana upaya yang dilakukan sebagai seorang produser dapat terpenuhi untuk organisasi anda?
9		Bagaimana cara anda sebagai produser dalam mengambil setiap keputusan?
10		Bagaimana upaya yang dilakukan agar memotivasi seluruh karyawan dalam lingkungan pekerjaan?
11		Kendala apa yang pernah terjadi pada saat masa kepemimpinan anda di organisasi dan bagaimana cara anda sebagai seorang pemimpin/produser menanggulangi kendala tersebut?
12		Dengan anda menjadi produser, apakah anda sudah merasa seluruh visi perusahaan tercapai?
13	Gaya Komunikasi Kepemimpinan	Bagaimana gaya komunikasi yang anda terapkan selama menjadi produser RCTI+?
14		Bagaimana proses pengiriman pesan anda kepada para karyawan? Apakah hanya dengan cara mengomunikasikan satu arah? Jelaskan.
15		Jika anda memiliki pendapat pribadi, apakah anda akan mempersuasi karyawan anda untuk sependapat dengan anda atau tidak? Jelaskan.

16		Bagaimana sikap yang anda lakukan jika ada karyawan yang mengemukakan pendapatnya?
17		Jika anda memberikan pendapat kepada karyawan anda, apakah anda membutuhkan sebuah feedback/diskusi dari karyawan anda?
18		Bagaimana sikap anda sebagai produser dalam menyikapi karyawan yang bersikap terbuka baik secara personal atau dalam konteks kerja?
19		Bagaimana sikap yang anda terapkan ketika produksi suatu program berlangsung, apakah monoton/fokus dengan program atau tetap fokus namun rileks menjalaninya?
20		Bagaimana anda menerapkan sistem komunikasi terhadap karyawan apakah ketika produksi berlangsung, apakah alur komunikasi dilakukan sesuatu dengan struktur perusahaan yang berlaku?
21		Bagaimana jika terjadi alur komunikasi yang sudah diterapkan tidak dapat berjalan sesuatu dengan rencana anda?
22		Jika terdapat permasalahan yang cukup serius atas program, Apakah anda akan merangsang para karyawan untuk dapat berpikir secara kritis untuk mengatasi permasalahan yang ada atau bagaimana?
23		Bagaimana tanggapan anda jika terdapat karyawan yang tidak dapat berpikir kritis ketika menghadapi permasalahan internal organisasi?
24		Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda lebih suka mendapatkan saran dari karyawan daripada memberikan saran?
25		Jika ada karyawan yang memberikan saran terhadap program anda, apakah anda hanya akan menerima secara mentah atau memberikan feedback berupa diskusi?
26		Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda tidak ingin melakukan komunikasi terlalu banyak untuk mendiskusikan setiap hal kepentingan perusahaan kepada karyawan?
27	Video On Demand	Apa perbedaan proses produksi antara aplikasi live streaming televisi dan televisi konvensional ?
28		Kendala apa saja yang biasanya terjadi pada saat produksi berlangsung?
29		Apa yang menjadi tantangan utama saat melakukan produksi?
30		Apa keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh seorang produser untuk dapat memimpin tim produksi?
31	PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)	Sebelum bekerja sebagai produser di RCTI+, apa jabatan yang anda miliki?
32		Apa alasan anda memilih RCTI+ sebagai tempat anda menjadi pemimpin/bekerja?

33		Bagaimana upaya anda untuk mengembangkan setiap program yang dimiliki oleh RCTI+?
		Bagaimana pengalaman selama menjadi produser RCTI+?
34		Bagaimana proses pekerjaan yang anda lakukan selama menjadi produser RCTI+?

Lampiran 8. Surat Pernyataan Informan 1

SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENJADI INFORMAN DAN DIWAWANCARAI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Citra Pratnia Faramitha
Profesi : Produser
Tempat Bekerja : PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)

Menyatakan bahwa setelah mendapatkan penjelasan dan memahami informasi yang diberikan oleh peneliti terkait dengan tujuan dan manfaat penelitian, maka dengan ini saya bersedia menjadi informan sekaligus diwawancarai dan memberikan informasi secara sukarela. Wawancara dilakukan untuk keperluan penelitian yang dilakukan oleh Viony Azizah, mahasiswa dari Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Pembangunan Jaya yang berjudul **“Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser Pada Aplikasi Live Streaming Televisi RCTI+”**

Saya juga ***(menyetujui / tidak menyetujui)** penelitian ini untuk dipublikasi atau ada di jurnal penelitian manapun.

Demikian pernyataan ini saya tanda tangani dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari siapapun.

Tangerang Selatan, 10 April 2023



(Citra Pratnia Faramitha)

Lampiran 9. Surat Pernyataan Informan 2

SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENJADI INFORMAN DAN DIWAWANCARAI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mochamad Reky Septiya Ripandi
Profesi : Produser
Tempat Bekerja : PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)

Menyatakan bahwa setelah mendapatkan penjelasan dan memahami informasi yang diberikan oleh peneliti terkait dengan tujuan dan manfaat penelitian, maka dengan ini saya bersedia menjadi informan sekaligus diwawancarai dan memberikan informasi secara sukarela. Wawancara dilakukan untuk keperluan penelitian yang dilakukan oleh Viony Azizah, mahasiswa dari Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Pembangunan Jaya yang berjudul **"Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser Pada Aplikasi Live Streaming Televisi RCTI+"**

Saya juga **"(menyetujui / tidak menyetujui)"** penelitian ini untuk dipublikasi atau ada di jurnal penelitian manapun.

Demikian pernyataan ini saya tanda tangani dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari siapapun.

Tangerang Selatan, 10 April 2023



(Mochamad Reky Septiya Ripandi)

Lampiran 10. Surat Pernyataan Informan 3

SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENJADI INFORMAN DAN DIWAWANCARAI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Auzan Wildan Her Gumilang
Profesi : Produser
Tempat Bekerja : PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)

Menyatakan bahwa setelah mendapatkan penjelasan dan memahami informasi yang diberikan oleh peneliti terkait dengan tujuan dan manfaat penelitian, maka dengan ini saya bersedia menjadi informan sekaligus diwawancarai dan memberikan informasi secara sukarela. Wawancara dilakukan untuk keperluan penelitian yang dilakukan oleh Viony Azizah, mahasiswa dari Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Pembangunan Jaya yang berjudul **“Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser Pada Aplikasi Live Streaming Televisi RCTI+”**

Saya juga ***(menyetujui / tidak menyetujui)** penelitian ini untuk dipublikasi atau ada di jurnal penelitian manapun.

Demikian pernyataan ini saya tanda tangani dengan penuh kesadaran tanpa paksaan dari siapapun.

Tangerang Selatan, 13 April 2023



(Auzan Wildan Her Gumilang)

Lampiran 11. Dokumentasi Wawancara





Lampiran 12. Transkrip Wawancara Informan 1

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 1

VA : Viony Azizah

CP : Citra Pratnia

VA : Oke selamat siang kak Citra, sebelumnya kenalin nama aku Viony Azizah mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya jurusan prodi Ilmu Komunikasi minor Broadcasting Journalism. Jadi saat ini aku lagi menjalani skripsi yang berjudul analisis gaya komunikasi kepemimpinan produser pada eee... RCTI+. Sebelumnya boleh kak Citra kenalin nama, usia, jabatan, durasi bekerja disini udah berapa lama..

CP : Kenalin nama aku Citra Pratnia Faramitha, usianya 32 tahun, jabatannya sebagai produser di RCTI+, durasi bekerjanya baru satu setengah tahun sih disini di RCTI+

VA : okee aku mau tanya nih kak, gimana proses komunikasi organisasi yang kaka terapkan setiap hari ke karyawan kakak?

CP : kalo kita kan biasanya kan ditugasin satu program gitu, itu aku komunikasiin ke atasan aku, kalo informasinya udah clear nanti aku akan komunikasiin ke tim aku. Itu juga kalo misalnya kan di R+ ga selalu ada program yang weekly jadi gaada meeting secara rutin, biasanya program-program di RCTI+ itu sekali doang gitu loh, heeh, itu kan paling kita ee.. komunikasi di pra produksi itu cuma yang bagi jobdesk trs apa aja yang perlu dipersiapkan, gitu ajasih dan itu juga yang terbuka gak harus selalu aku yang kasih perintah tapi mereka juga harus kasih masukan, baiknya gimana.. ya kita brainstorming bareng lah sebelum ngerjain satu program itu terutama untuk program-program yang memang pilot gitu. Kalo pilot kan memang kita konsep sendiri dan itu untuk apa ee pilot itu kan program baru jadi kita harus brainstorming bareng ngembangin bareng gitu jadi emang harus saling ngasih masukan sih kalo emang mau hasilnya bagus, misalnya kaya program program yang udah ada Indonesian idol atau masterchef atau backstage plus itu kan emang turunan program jadi pakemnya emang udah ada dari tv dari fta, jadi kita tinggal tinggal ngembangin yang udah ada konsepnya gitu, kalo program yang pilot itu kan emang original dari kita sendiri yang ngembangin gitu..

VA : okee.. terus kalo misalnya ada tujuan nih dari program itu, gitu sih cara kakak komunikasiin?

CP : hmm biasanya yaa hmm emang harus misalnya target disuru target apa gitu kan suatu program kita harus ehmm deliver tujuan itu dari awal pikirin bareng-bareng untuk mencapai hal tersebut gitu

VA : terus kalo misalnya ada kendala ni kak di komunikasi tim kakak, gimana tuh tindakan kakak?

CP : misalnya biasanya ya kita cari solusinya bareng bareng sih kalo misal ada salah satu yang missskom gitu ya, gabisa kalo misalnya emang lagi program lagi berjalan produksinya, yaa kan show must go on jadinya ya mau gamau kita harus cari solusinya biar program itu tetep lanjut ya masa kalo kita terus terusan buat masalahin satu masalah itu terus yaa gaakan jalan-jalan program kita kan

VA : terus budaya organisasi yang kakak terapkan tu kaya gimana sih di tim?misalnya kakak ngobiasain tim kalo sebelum ini harus ngeriset dulu..

CP : ohh.. biasanya ya tergantung, balik lagi sih tergantung ke program masing-masing karena setiap program itu kan punya karakternya beda-beda, konsepnya juga beda-beda, misalnya kayak, misalnya kayak... ehmm obral gitu obralan viral gitu kan emang kita harus mau gamau kita harus riset materi materi apa yang mau diangkat biar episode itu lucu dan menarik gitu. Misalnya kita mau kayak mau menyambut lebaran nih, yaudah kita cari video video yang relate sama lebaran gitu, emang harus riset mau gamau gitu, tapi kan kalo misalnya kaya tadi aku bilang kalo biasanya kita turunan program dari TV ya kita harus nyesuain dari konsep kita konsep masternya itu untuk nurunin lagi

VA : terus menurut kakak budaya yang kakak terapin itu udah ngebantu mencapai visi misi perusahaan dari RCTI+ itu ga sih?

CP : ehmm kalau aku sih, paling utama ya komunikasi itu emang paling penting sih maksudnya kalo misalnya gaada komunikasi ya pasti akan ada miss kom sih pasti gaakan tercapai tujuan sesuatu yang kita inginin gitu maksudnya emang komunikasi nomor pertama jadi kalau bisa ya harus dua arah jangan satu arah aja, kalau satu arah doang bisa apa bisa jadi kan si yang ngerjain kaya setengah hati gitu kan, gitu sih paling..

VA : hmm terus dengan budaya organisasi yang udah diterapin nih kak itu bantu proses komunikasi antar internal atau eksternal tim nggak?

CP : yaa ngebantu sih iya komunikasinya apalagi komunikasi dua arah ya jadi tim di internal pasti sering diskusi, apalagi dari aku ke eksternal biasanya ke luar juga aku suka nerapin komunikasi dua arah misalkan ada.. ee.., kalo ada keperluan program gitu sihh yaa

VA : nah biasanya kak kalo budaya organisasi yang udah diterapin itu ngalamin kendala atau permasalahan gitu kakak gimana?

CP : kalo aku si.. hmm.. diomongin yaa, obrolin bareng bareng kaya diskusi aja, ini gimana, salahnya dimana, gitu sih lebih diskusiin aja kalo gitu kan lebih enak dan kayanya akan lebih cepet dapat solusi dan nemuin salahnya dimana jugaa... gitu sih..

VA : terus ehmm, upaya kakak nih sebagai seorang produser gimana sih buat Menuhin kebutuhan di organisasi atau di tim kakak sendiri sebagai peran produser?

CP : buat Menuhin?

VA : ehmm gimana upaya kakak buat Menuhin sebagai produser buat tim sendiri?

CP : ohh heemm misalnya kalau kita bikin suatu program, udah pasti produser itu akan bikin.. misalnya kita ngobrol dulu nih kita bikin apa apa apa di obrolin dulu dari apa aja kita butuhin, baru kan kita bikin budget, sebenarnya ehmm.. poin utama dalam menjalankan produksi itu kan budgetnya, kalau gaada budget ya kita gabisa jalanin program, misalnya kita punya konsep yang wah pengen artis ini itu tapi kalo gaada budget kan ya mau gamau kan tetep gabisa terlaksana gitu, jadi ya paling ya itu kita harus pinter-pinter bikin budget, kita cari cari talent yang emang ee... yang yang sesuai dengan budget kita, ya yang gausa muluk muluk juga tapi secara budget terjangkau tapi menarik gitu, tapi kita harus apa-apa yang kita ambil keputusan tete[harus direport sih ke atasan kita untuk mendapatkan approval, gitu

VA : nah cara kakak buat ngambil keputusan itu gimana kak?

CP : ehmm.. balik lagi sih kita biasanya kalo misalnya ngambil suatu keputusan gitu tetep kita harus punya, ee.. alasan yang kuat dulu nih kenapa kita ngambil keputusan ini, misalnya kita nentuin si misalnya host lah, kita nentuin hostnya kenapa sih kita ngotot banget mau pake dia terus kita catetin tu poin-poin eee.. kenapa sih apa sih harus dia gitu, nah kita kan harus begging juga keatasan kita buat approval gitu, karena kan budget kita yang approval atasan juga kan jadi biar atasan juga ngerti kenapa kita mau pake dia,

karena bisa aja atasan mikirnya kenapa pake dia kan yang lebih murah banyak gitu kan, jadi tetep kita harus punya alasan yang kuat kenapa kita memperjuangkan satu keputusan itu..

VA : okee.. terus ada gasih kak cara kakak buat motivasiin tim kakak buat, ee di lingkungan kakak misalnya ada program terus cara kaka nyemangatin, buat memotivasi karyawan?

CP : Biasanya sih kalo aku sih lebih ke pendekatannya kaya temen ya kalo misalnya e... kalo misalnya ngerjain sesuatu ya apa.. apa yang kamu senengin ya itu bisa bikin apa ya semacam portofolio jugalah buat dia sendiri, jadi gaperlu mikir bakal jadi eee.. apa viewnya bakal gede atau engga atau bakal dipuji orang atau engga yang penting kamu sendiri bangga sama kerjaan kamu, puas sama kerjaan kamu, dan itu maksudnya jadi nantinya akan jadi nilai jual kamu juga misalnya kamu mau e... apa mencari tempat yang lebih baik..

VA : berarti lebih kaya yaudah lakuin aja selama itu emang seneng, gajadi tekanan juga buat karyawannya, terus kendala apa sih kak yang pernah terjadi waktu kakak mimpin sebagai produser di RCTI+?

CP : kalo kendala sih kebanyakan hmm apa yaa.. kalo di RCTI+ itu karena, mungkin karena gak terlalu banyak orang yang ee.. yang nonton ya, jadi orang-orang tu Cuma nonton RCTI+ tu Cuma program-program FTA nya gitu, kalo untuk program-program emang kita organik bikin untuk RCTI+ tu mereka kurang gitu jadi mungkin lebih ke belum banyak orang yang kenal RCTI+ sih kalo dari aku gitu, makanya kita jadi, jadi gitu juga mempengaruhi kita akhirnya bikin program lagi bikin program lagi maksudnya kaya kita udah berusaha bikin program baru program baru terus tapi ee.. kaya kurang diminati gitu, maksudnya kita juga kaya ee... bingung gitu kok kaya kayanya kita udah semaksimal mungkin deh bikin program ini tapi kaya kok penontonnya sedikit gitu..

VA : berarti cara kakak nanggulangi masalah itu sejauh ini dengan cara bikin program program baru terus?

CP : heeh bikin program program baru terus, tapi sebenarnya juga kalo misalnya kaya gitu juga gabisa jadi bisa untuk mendapatkan suatu program yang berhasil , heeh gak enggak bukan tergantung sama akunya sih itu harus sinergi dari suatu perusahaan karena disitu kan ada tim promo, ada tim marketing, disitu kan mereka juga berperan gitu kan, jadi bukan tim produksi doang yang bertanggung jawab gitu..

VA : terus sejauh ini, selama kakak jadi produser kakak udah merasa eee... seluruh visi perusahaan itu tercapai belum?

CP : kalo berdasarkan visinya ya kita udah sih karena kita kan sebagai apa ya alternative untuk orang bisa nonton program program yang ada di mnc group itu darimana aja yaitu lewat aplikasi RCTI+, jadi ya kita udah menyediakan itu, eee.. dan maksudnya juga kita udah kasih privillage di ee... untuk penonton RCTI+ kalo nonton di RCTI+ kalian gaakan liat iklan malah kita akan kasih suguhan-suguhan yang gaada di TV, kaya misalnya kalo commbreak ya kita kasih konten-konten menarik juga gitu...

VA : nah oke.. terus nih gaya komunikasi kepemimpinan yang kakak terapin selama kakak ajdi produser RCTI+ tuh gimana?

CP : gayanya?

VA : heeh..

CP : tadi aku sempet bilang juga kalo misalnya aku tuh lebih ke eee.. kaya temen aja sih maksudnya bukan kayak engga menganggap diri aku tuh sebagai leader gitu gak enggak kaya bos gitu ya yaudah kita kaya temenan aja , maksudnya kaya secara kerjaan kita beres, secara pertemanan juga baik gitu maksudnya walaupun kita ada waktunya misalnya

kita ada waktunya kita kerja, ada waktunya kita main tapi kita bisa bareng-bareng gitu, maksudnya ehmm jadi komunikasi aku sama temen-temen tim itu kaya gaada, ee.. apa yaa kaya gaada tembok kaya mereka segan sama aku atau aku segan sama mereka gitu jadi kayak yaudah kaya temen aja misalnya kalo ada masalah ya mereka curhat sama kita gitu, atau aku ada masalah ya aku curhat sama mereka, jadi bukan kaya bossy gitu, kaya missal dia atasan aku males ah main sama dia gitu, karena aku sering kaya makan bareng, jajan bareng, pergi bareng, gitu sering gitu... walaupun dalam kerjaan tetep professional gitu..

VA : oke berarti proses pengiriman pesan yang kakak kasih ke karyawan atau tim kakak itu berarti satu arah atau dua arah?

CP : dua arah yaa berarti heeh.. pasti selalu dua arah sih, aku juga tipe yang suka diskusi karena kan semakin banyak pendapat kita tu biasanya makin mantep juga buat jalaninnya, misal buat program gitu kan pasti butuh brainstorming dan biasanya kalo dua arah juga ga misskom lah, kalo satu arah kayanya gamungkin bisa diterapin deh , ya bisa aja mungkin ya orang lain atau pemimpin lain, Cuma kalo aku gabisa sih kalo satu arah gitu..

VA : ehmm terus kalo misalnya kakak punya pendapat nih di tim, kakak suka persuasi karyawan untuk satu pendapat sama kakak atau engga?

CP : hmm enggak sih karena kaya tadi aku bilang aku lebih suka dua arah biasanya misalnya nih aku .. kita lagi ngobrolin suatu program biasanya ya aku akan ngasih pendapat aku tapi aku juga akan minta pendapat mereka dan akhirnya kita akan recap nih dari pendapat pendapat itu apa yang bisa kita ambil misalnya kita juga bisa sama sama enak, jadi kerjanya juga mereka ngga terpaksa ngerjainnya, jadi tetep mereka mencapai keinginan mereka, aku juga mencapai keinginan aku jadi ya kita mix gitu dalam satu tujuan gitu, bukan kaya aku pengen ini jadi harus ini gitu..

VA : berarti sikap kakak kayak gimana kak kalo misalnya nih karyawan tiba-tiba ngasih pendapatnya, tanggapan kakak kaya gimana?

CP : hmm ya tergantung pendapatnya sih kalo misalnya pendapatnya baik ya kita ambil, kalo misalnya engga ya engga, maksudnya ya itu nanti kita akan kasih penjelasan juga kenapa engga karena ada hal-hal yang bertentangan dengan tujuan misalnya gitu sih.. maksudnya lebih ke karena tadi aku bilang lebih ke temen jadi ya aku lebih ke diskusi aja sih...

VA : kalo kakak ngasih pendapat ke karyawan atau tim, itu kakak pasti minta feedback atau diskusi gaa?

CP : iya pasti dong apalagi tentang program yaa, kebutuhan program aku pasti minta pendapat mereka juga, feedback mereka gimana gituuu

VA : ohh okee.. berarti sikap kakak sebagai produser itu terbuka ya?

CP : heeh terbuka sih,

VA : terbukanya itu secara personal atau pun konteks kerja kak?

CP : heeh dua duanya sih.. aku juga malah seneng kalo mereka ee.. ngasih pendapat atau masukan sih, kalo misalnya dari aku doang aku malah merasa kayak kadang jadi ragu sendiri, kaya bener gasih pendapat aku gitu..

VA : karena ngga brainstorm bareng yaa?

CP : hmm heeh..

VA : kalo kakak sama tim lagi produksi program, itu biasanya kakak nerapinnya monoton atau fokus gitu atau fokus tapi tetep santai aja kak?

CP : hmm fokus tetep santai sih aku, gak yang monoton banget gitu lahh tetep rileks masih suka ketawa-ketawa tapi tetep merhatiin program dengan fokus gituuu..

VA : nah gimana si sistem komunikasi yang kakak terapin dari.. misalnya kaka mau produksi nih, apakah alur komunikasinya itu sesuai dengan perusahaan yang berlaku atau engga? aku gatau urutan jelasnya tu disini kaya gimana ya kak, misalnya PA ke creative dulu, nanti creative baru ke atas atau kalo misalnya dari PA bisa langsung ke kakak yauda gapapa, gimana?

CP : Kalo aku sih biasanya yaa ee.. kebanyakan sesuai dengan birokrasi, cuman paralel sih maksudnya Cuma emang segala sesuatu tu emang kita harus report kan ke atasan tapi eee.. report ke atasan itu dalam arti udah lengkap gitu misalnya aku udah koordinasi dengan ini ini ini ini, udah misalnya ini solusi yang aku tawarkan ini, misalnya ee.. atasan juga tau kalo misalnya ada masalah ya kita tau jadinya solusinya apa, misalnya kita mau jalanin satu program yauda kita contact nih misalnya ke PA butuh.. secara teknis butuh apa aja gitu syutingnya dimana butuh apa aja gitu gitu kan.. terus ke koordinator misalnya talentnya butuh ini ini ini, terus ke creative konsepnya kaya gini, itu kan semua aku memang yang memulai untuk mereka untuk langsung bekerja gitu tapi kan itu semua nanti reportnya balik ke aku lagi, dan itu aku harus ambil kesimpulan untuk report ke atasan gitu. Tetep paralel sih sesuai birokrasi dan kalo kerja tetep berbarengan..

VA : kalo ke atas berarti emang dari kakak aja ya? Maksudnya dari creative tuh gaboleh ke atas?

CP : boleh aja sih sebenarnya, Cuma pasti akan ditanyain kaya kamu udah report ke produser kamu belum gitu..

VA : terus gimana kalo misalnya alur komunikasi yang udah diterapin ga sesuai dengan rencana?

CP : hmmm... biasanya itu berarti kan ada missskom disitu, kalo ada missskom berarti ya disitu kita duduk bareng misalnya ee.. yang ga sesuai dengan alur misalnya ada satu masalah nih secara teknis dia langsung report ke atasan aku, pastinya kan nanti aku ditanya kaya kamu udah tau belum, yaudah nanti aku akan duduk bertiga nih misalnya PA, aku, sama atasan aku gitu.. eee.. ada masalah apa kok langsung report ke aku, ya sebenarnya ujungnya akan diskusi bareng-bareng lagi sih cari solusi bareng lagi ya walaupun secara alur dia shortcut gitu langsung bypass ke atasan tapi kan kita tetap akan cari solusinya bareng-bareng gitu... kaya tadi aku bilang udah gabisa cari-cari kesalahan siapa siapa lagi sih karena emang program harus tetap jalan secara cepet, kita juga harus cari solusi secara cepet jadi udah gaada waktu buat nyalah-nyalahin lagi sih..

VA : kalo misalnya ada masalah serius nih kak itu serius banget buat program, itu tu kaka akan nuntut karyawan buat kaya yauda it ulu pikirin secara kritis gitu buat jalan keluarnya ini gitu gak?

CP : ya engga sih kalo kaya gitu pasti teteap diskusi barengbareng ya namanya program, namanya kita kerja tim, kaya tadi aku bilang melibatkan banyak orang dan kalo misalnya itu berhasil juga bukan karya perorang tapi itu karya banyak orang tetap harus apa apa tetep harus diskusi sama sama sih, kalo misalnya ada yang fatal tetep harus diobrolin rame-rame gitu..

VA : terus tanggapan kakak gimana kalo dia gabisa berpikir kritis kak?

CP : hmm tetep aku kasih pengertian dulu sih pertama kaya ini tanggung jawab tim , jadi mikirannya bareng-bareng juga buat jalan keluarnya, harus semuanya samasama diskusi gitu gabisa dikelarin Cuma sama satu orang aja gitu sihh..

VA : okee.. kakak sebagai produser ni di dalam suatu program, itu kakak lebih suka dapat saran dari karyawan atau kaka yang kasih saran atau gimana?

CP : hmm sama sih kaya yang tadi aku bilang, semua sih terbuka soalnya aku akan kasih tau pendapat aku tapi aku juga akan dengerin pendapat mereka dan kita cari jalan keluarnya gitu jadi gak mesti, satu orang aja atau dari satu orang aja gitu..

VA : terus kalo ada tim atau karyawan gitu ngasi saran, kaka terima secara mentayh atau pasti ngasih feedback diskusi?

CP : pasti ngasih feedback sih, pasti diskusi, biasanya kan orang kasih pendapat tuh beda-beda ya jadi ya kita diskusiin bareng bareng lagi misal mau pake ide yang mana nih yang cocok buat program sekarang, gitu.. jadi gamungkin diterima mentah mentah sih..

VA : nah kakak sebagai produser, apakah kakak gamau ada komunikasi yang terlalu banyak ke karyawan kah untuk kepentingan kerjaan?

CP : selama itu buat kepentingan kerjaan ya khususnya, aku pasti ngajak diskusi sih jadi pasti akan selalu atau sering berkomunikasi di timm gitu.. kalo gaada komunikasi yang sering biasanya ada aja misskomnya dan akan bingung juga buat programnya gimana gitu kann..

VA : terus ehmm.. sejauh kakak jadi produser di RCTI+ kakak tau gasih perbedaan antara proses produksi antara produksi live streaming di aplikasi RCTI+ sama di TV Konvensional?

CP : hmm aku kurang tau sih kalo di TV konvensional,soalnya pengalaman pengalaman aku sebelumnya juga bukan di konvensional jadi kurang ngerti sih, tapi pun kayaknya kalo di RCTI+ kurang lebih ee.. sama tapi lebih simple karena timnya lebih dikit sih..

VA : emmm oke.. biasanya kalo lagi live atau produksi langsung itu kendala apa sih kak yang biasanya terjadi di lapangan?

CP : hmm.. biasanya apa yaa, kalo lagi live misalnya teknis sih udah pasti kaya sinyal kalo digital kan namanya digital udah pasti sinyal, itu sih paling sinyal terus.. atau target artis yang kita mau atau wawancara gaada berhalangan, kita harus berpikir cepet atau ngasi opsi gantinya siapa gitu, tapi kalo misalnya eee masalah teknis juga kita harus cepet, misalnya kita gabisa streaming di dalam studio karena tiba-tiba sinyalnya disana buruk, yauda kita berpikir lagi kita akan ngisi slot itu dimana, misalnya kita langsung ngehuntung backstage ke ruang artis kah atau red carpet kah, gitu sih..

VA : hmm okee.. ada gasih kak tantangan utama yang menurut kakak itu jadi tantangan utama banget, disaat kakak sm tim lagi ngelakuin produksi?

CP : hmm tantangannya apa ya.. hmm kalo kita karna kebanyakan live jadi ya itu sih kalo kita live kita harus berpikir cepet kalo misal ada kendala, harus siapin plan b nya back upnya..

VA : nah ada gasih kak keterampilan khusus yang harus dimilikin sama seorang produser ketika mimpin produksi harus gimana?

CP : hmm.. paling ya harus bisa berpikir cepet itu tadi sih berpikir cepat, kreatif, karena ee...karena yang tadi aku bilang kebanyakan kalo di RCTI+ kebanyakan kan kita live eee.. gabisa kayak tetep on air kita harus tau mau ngisi apa, jadi harus bisa berpikir cepat

ngasi keputusan cepat sama langsung bisa gerakin temen-temen yang lain juga untuk ngerjain sesuatunya itu..

VA : nah sebelum kakak kerja di RCTI+ sebagai produser, pekerjaan kakak itu apa jabatannya?

CP : aku sebelumnya produser juga di narasi

VA : ohiya ya.. terus alasan kakak akhirnya kerja di RCTI+ apa?

CP : aku dari fresh graduate sampe sebelum di RCTI+ aku news, aku emang basicnya di news kan redaksi, jadi masuk RCTI+ tuh kaya sesuatu yang baru aja kan mau ngembangin diri aku di dunia entertaint kaya gimana, yaa sebenarnya basicnya juga masih digital sama seperti pekerjaan aku sebelumnya sih

VA : nah cara kakak apasih kak upaya kakak buat ngembangin setiap program yang ada di RCTI+?

CP : hmm upaya aku.. engga aku doang sih, sekarangtuh diterapin kaya untuk menerapkan kebiasaan produser itu harus selalu ngeliatin trending di youtube dan di tiktok setiap harinya, jadi belajar dari situ juga sih maksudnya apa sih yang lagi di sukain sama penonton-penonton Indonesia, jadi kita nerapin yang lagi trending itu kita misalnya sekarang lagi banyak bahas ini nih gitu atau artis ini, ya kita bisa terapin itu ke program kita apa kita undang kah, atau misalnya kaya ehmm.. kan kemarin sempet trending juga kaya apa battle sport entertainment, battle artis olahraga gitu ya kita bikin juga di RCTI+ gitu..

VA : terus pengalaman kakak sejauh ini jadi produser di RCTI+ tuh gimana yang kakak dapetin yang kakak pelajarin?

CP : kalo di RCTI+ tu karena timnya kita sedikit jadi harus mau gamau multitasking, kaya aku kan tadi aku bilang aku kan sebelumnya di redaksi, jadi sebenarnya aku tu cukup struggle buat adaptasi disini gitu awal awal tu sempet kaya, kayanya aku berat banget deh kayanya aku disini ga cocok deh gitu hm jadi maksa aku buat belajar sih belajar banyak hal yang baru sih, kaya misalnya karena timnya sedikit jadi mau gamau kita harus bisa multitasking , mau gamau kita siap buat pegang program apa aja, kaya tadi program-program di RCTI+ tu bukan program organic yang kita bikin sendiri, jadi kita ambil dari tv tv jadi kita gabisa milih tu, tiba tiba mereka ada event ini ya kita mau gamau kita harus siap untuk ee.. bikin program itu gitu..

VA : kaya backstage ya kak?

CP : heeh iya kan backstage kan event nya bisa apa aja, misalnya dangdut atau apa gitu yang gak terduga bukan kita yang siapin jadi kita bukan tim awal yang siapin program tersebut kan kita udah terima jadi, ya mau gamau kan kita harus bisa dan siap megang program itu gitu..

VA : boleh dong kak proses pekerjaan yang kakak lakuin selama jadi produser di RCTI+ ?

CP : hmm misalnya ada satu program ni ya yang mau jalan itu biasanyaa eee.. aku ngajuin deck proposal dulu sih ke manager, sama ke chief, trs nnti presentasiin dulu programnya gimana terus nunggu approval tu.. sambil itu bikin budgeting, sambil koordinasi ke tim finance sm budget control, kalo budget udah clear dan udah approve atasan yaudah aku brief ke kreatif sm pa kaya blgin apa aja ni yang dibutuhin. Terus lanjut siapin produksi mulai dari skrip, rundown, gitu, terus koordinasi ke tim teknis trs syuting deh, kalo ada editing ya edit dulu baru tayang, kalo ga perlu editing ya misalnya live yaudah aku handle vimix dibantu sama pa gitu sih ...

VA : ohh okee.. hmm udah sih kak itu aja pertanyaan dari aku maaf ya kak banyak banget ya kak hahaha

CP : okee.. gapapa sih Cuma aku agak engap aja hahaha

VA : makasih banyak ya kak citraaa

CP : iyaa samasamaa

Lampiran 13. Transkrip Wawancara Informan 2

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 2

VA : Viony Azizah

MR : Mochamad Reky

VA : okee.. selamat sore mas Reky sebelumnya perkenalkan nama saya Viony Azizah, saya mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya jurusan program studi Ilmu Komunikasi broadcasting journalism. Disini saya mau melakukan wawancara terkait skripsi saya yaitu yang berjudul analisis gaya komunikasi kepemimpinan produser pada aplikasi live streaming televisi RCTI+. Sebelumnya boleh dari mas Reky perkenalkan nama, usia, jabatan, tempat bekerja sama durasi bekerja udah berapa lama?

MR : hmm iya halo.. perkenalkan saya reky, di RCTI+ saya sebagai produser kurang lebih sudah ehmm 4 tahun lebih lah 4 tahun berapa bulan persisnya aku lupa, usia aku masih muda masih 25 tahun..

VA : ih mas yang serius yang bener.. hahaha

MR : emang harus serius? Masa?

VA : iyaa harus bener harus serius..

MR : iya usia aku 29 tahun..

VA : okee.. pertanyaan pertama, gimana sih proses komunikasi organisasi secara tim ya di RCTI+ yang ee..mas reky sebagai produser itu nerapin ?

MR : kalo aku sih sebenarnya kalo komunikasi ya aku terapin tuh saling terbuka aja sih satu sama lain, maksudnya kalo aku ke temen-temen creative itu lebih terbuka gitu semuanya bisa diobrolin gitu kalo misalnya segala sesuatu hal ada, sesuatu hal atau lain hal yang mereka misalnya gabisa masuk kerja gitu ya, ya itu bisa diobrolin bisa dikomunikasikanlah intinya, jadi sebenarnya kalo aku tuh ga pengen kaya ada gep lah antar produser, PA, atau creative, jadi komunikasinya lebih ke apa, ke temen sih gaya komunikasinya gitu..

VA : hmm okey, proses komunikasi itu yang diterapin apa itu mencapai tujuan organisasi di RCTI+ nggakk? Khususnya dibagian produksi

MR : oh yaa kalo aku sih ngeliatnya komunikasi itu kita ngeliatnya ke output aja ya, maksudnya output itu melihat dari output ya jadi dari komunikasi yang kita bangun itu sesuai gak dengan output yang kita harapkan, jadi kalau misalnya selama ini sih alhamdulillah berjalan ya maksudnya walaupun ada missnya ada kurangnya tapi sejauh ini sofar sih tercapai sih vio...

VA : okee nah kalo ada kendala nih di dalam komunikasi timnya, gimana tindakan yang mas reky lakuin?

MR : kalo aku kumpulin semuanya, kumpulin semuanya kalo udah ke kumpul kita bahas disitu bareng bareng, jadi diselesain saat itu juga dan gaakan bubar kalo masalahnya belum selesai, udah sih gitu..

VA : okee.. gimana sih budaya organisasi yang diterapin di tim?

MR : hmm maksudnya budaya?

VA : budaya organisasi misalnya kaya kebiasaan, kebiasaannya tu gimana kalo misalkan ke program kalo syuting tu kaya gimana, ada ga budaya organisasi yang khas nya RCTI+?

MR : Khususnya RCTI+ hmm mungkin sekarang udah mulai dibagi kan misalnya kaya ada sport sendiri, entertainment sendiri, gitu kalo yang keliatan sih sport ya creativenya sport kaya Rustam, restu, yang emang udah paham sama flownya. Kalo yang lain sih sebenarnya balik lagi ke masing masing produser yaa maksudnya setiap produser kan punya gaya masing-masing nih dalam memimpin maupun bekerja, kalo aku itu lebih ke santai sih, kalo aku pada saat syuting yaa serius gitu, jadi lebih hmm lebih santai sih kalo aku..

VA : hmm okee, dengan budaya organisasi yang tadi mas reky jelasin apa itu udah memenuhi visi misi dari perusahaan RCTI+?

MR : Insyaallah udah, udah udah, dengan output yang didapetin

VA : terus apakah dengan budaya organisasi yang diterapin juga membantu komunikasi anatara internal dan eksternal perusahaan?

MR : eksternal tuu..

VA : eskternal tu kaya misalnya eksternal kan berarti masuk ke luar divisi, kan ini bagian produksi, kan ada bagian promo, kaya gitu atau bisa ke bagian tvnya..

MR : hmm heeh heeh, kalau di produksi dengan divisi lain tuh gabisa dipungkiri ya maksudnya ya saling terikat lah untuk menjadi sebuah organisasi, terus di dalam organisasi itu ada yang ya kita contoh kita punya program hmm punya ide program, kita lempar ke programming, direview, kira-kira di aplikasi akan bagus ga nih maksudnay cocok ga sama penonton kita, nanti itu kan akan lari lagi ke HRD, based on data melihat seperti itu, jika sudah oke, nanti kita akan dibantu tu sama temen-temen promo, nnti kita akan berkomunikasi sama tim promo, eee kebutuhan promonya akan seperti apa, apa yang mau dibangun nih di program baru ini, apa yang mau diangkat, apa yang mau dipromosikan, nanti akan dibantu liat lagi ke traffic lagi nih. Kan kita bikin program eee tujuannya buat mendapatkan traffic, karena traffic besar itu akan mendatangkan sponsor, kurang lebih seperti itu..

VA : hmm okee, nah dengan budaya organisasi yang udah diterapin kalo misalkan ada kendala di dalam organisasinya gimana?

MR : kendala, kendala,kalo kendala sih apa ya kalo misalnya komunikasi tu kan lebih ke pentingnya ngobrol kali ya, kalo aku pribadi kalo dalam organisasi itu lebih suka ngomong langsung dibanding ngomong lewat chat atau telfon, kalo aku ya karena kalo chat itu kadang kadang suka multitafsir, iya maksudnya aku ngechat apa, maksudnya biasanya aja kadang orang artiinnya beda, gitu sih kalo yang aku lakukan lebih ke komunikasiin langsung..

VA : nah gimana sih upaya yang dilakuin sama mas reky sebagai produser buat misalnya buat memenuhi kebutuhan organisasi itu sendiri?

MR : hmm lebih ke.. kalo aku sih pengen tu bonding ya anak-anak tu semuanya tu lebih ke bangun komunikasi satu sama lain, jadi setiap program itu biasanya kita bikin grup, semuanya dibahas disitu, itu juga tujuannya biar gaada yang kelewat maksudnya kaya perintilan produksi kan kadang kadang banyak ya, ditambah di R+ juga di divisi produksi tu belom, masih banyak yang dikerjakan oleh produser dan produser, creative dan PA, gitu jadi disini komunikasi cukup berperan penting yaa gitu..

VA : okee... terus cara mas reky buat ngambil suatu keputusan gimana sih mas?

MR : kalo mengambil keputusan di R+ itu sih sebenarnya kita melihat hmm kita harus udah tau dulu, apa yang diinginkan oleh head kita, kalo aku pribadi ya maksudnya, eee kita kan ada manager, ada.. kubi tu apa yaa hmm ada BOD langsung gitu hmm ada head production RCTI+, hmm kita harusnya udah harus tau apa yang diinginkan sama beliau gitu maksudnya mereka kan pasti punya standar juga kan standar untuk produksi gitu ehmm entah itu mau konten, entah apakah itu visual, audio, jadi kalo itu memang sudah memenuhi ada di standar mereka itu sudah cukup..gampanglah mengambil sebuah keputusan heeh..

VA : terus cara mas reky gimana sih buat memotivasi karyawan atau tim mas reky sendiri?

MR : motivasi.. motivasi motivasi apa yaa.. kalo aku sih motivasi ke temen-temen itu sih yang tadi awal aku bilang, kita tu harus bonding sih gausah yang kaya gimana gimana sih ya jajan, beli cilok, makan bareng ngobrol ngerokok gitu bisa jadi apa ya bisa jadi treatment yang ampuh juga gitu jadi kaya kita sama temen-temen yang lain gaada batasan kaya saya produser dia PA atau cameraman jadi yaa yaudah as a friend gitu, menurutku gitu, jadi ya gitu mereka juga bekerja seneng gitu samasama, yang paling aku sering bilang tu harus apa ya, lu tu harus seneng sih melakukan sesuatu kalau lu seneng itu gaakan berat sih insyaallah.. passion lah intinya..

VA : hmm iyaa.. terus kendala apa sih mas yang pernah terjadi waktu mas reky mimpin, kan udah lumayan lama nih 4 tahun, terus gimana cara mas reky nanggulangi kendala tersebut?

MR : ehmm.. kendala apa ya kadang... kendala kaya kemarin kaya di RCTI+ itu kan kaya gausah jauh jauh kaya aku kan lagi ngerjain idolyfe, idolyfe itu kaya jam 3 sore, cuman kemaren jam setengah 3 itu dikasih tau mira kaya mas ini udah naik, udah tayang padahal kita semua lagi prepare, jadi gambar semuanya bocor, nah itu lumayan ngagetin juga sih jadi balik lagi yang kita bahas dari awal masalahnya di komunikasi, itu terjadi gara-gara temen-temen CMS salah mengartikan chat temen-temen IT, gitu, makanya tadi aku.. pentingnya iyaiya via chat kan kadang-kadang juga tanda baca penting yaa jangan ee... ngechat gaada koma gaada titik, gitu.. nah itu yang aku lakukan sih langsung ngomong ke headnya, ngomong ke supervisornya tim CMS, maksudnya segala sesuatu hal itu dikomunikasikan terlebih dahulu butuh konfirmasi, karena kan kita udah berjalan nggak satu dua tiga episode, yakan itu kan di episode 7 atau 8 gitu main naikin aja tanpa ada konfirmasi ke programming, atau ke aku yang emang lagi jalanin program itu, gitu.. komunikasi si emang karena kita kerja ga sendiri ya, di broadcast ya kerjanya kerja bareng tim, bareng-bareng samasama..

VA : terus mas, dengan mas reky jadi produser nih, merasa visi misi perusahaan udah tercapai belum?

MR : udah sih.. hmm udah harusnya karena kan kita udah ngasih banyak output ke viewers juga yaa.. jadi yaa memudahkan mereka buat bisa nontonin konten konten yang ada di tv atau bahkan gaada di tv tapi ada di aplikasi rcti+ gitu..

VA : nah selama mas reky jadi produser, gaya komunikasi yang diterapin tu kaya gimana?

MR : hmm gaya komunikasi yaa, yaa aku lebih ke nganggep mereka temen sih, yaa disaat kerja tetep kerja tapi ya bawanya rileks aja gitu, aku juga terbuka sama temen-temen mau itu kreatif, PA, atau IT sekalipun gitu ya tim teknis, jadi kalo bawaannya santai juga kan orang ngerasanya terbuka kalo ada apa apa jadi ga sungkan gitu buat cerita.. kalo misalnya nongkrong bareng juga jadi gaada batas gitu lah ga kaya mikir oh gua atasan dia bawahan, ga gitu sih..

VA : ehm.. terus bagaimana proses pengiriman pesan yang dilakukan mas reky ke karyawan apa itu menggunakan komunikasi satu arah atau dua arah? Cara komunikasinya?

MR : cara komunikasi? Dua arah. Engga engga enggaa ga pernah aku satu arah kadang aku ehmm.. kadang aku suka tanya juga sih ke anak-anak gimana, apa ada masukan, jadi engga yang bukan tipikal yang pemimpin ee.. aku maunya a terus yang harus dijalankannya ya a engga ga gitu maksudnya ya bareng bareng, karena ya itu intinya kita sama-sama, seneng sama-sama ya susah sama-sama, gitu sih..

VA : okee.. nah kalau mas reky nih sebagai produser punya pendapat, terus mas reky tu persuasi anggota timnya gasih buat punya pendapat yang sama juga?

MR : hmm... kalau.. pendapat.. gini ya maksudnya ngajak dia buat setuju...

VA : buat setuju sama pendapat mas reky..

MR : tergantung dulu sih konteksnya apa dulu nih maksudnya, kadang kadang kan kalo kita itu suka dapet brief dari atasan kita yang ga didapetin sama temen-temen kreatif, jadi kadang sifatnya itu sudah arahan atau mandatory yang harus dijalankan, gitu kan.. kalo emang itu sebuah apa sifatnya mandatory ya itu emang harus dilakukan gitu. Jadi hmm harus diarahkan anak-anak melakukan itu.. gitu jadi sifatnya emang persuasif ya mengajakin gitu kan...

VA : berarti tergantung kan..

MR : heeh iyaa.. jadi kan kadang-kadang kalo kita brainstorming kan eee... suka tuker ide kan misalnya gini aja mas reky, kayanya lebih seru lebih menarik.. nnti kaya, gabisaa ini ada yang mesti dijalankan karena itu sebuah mandatory gitu, ego kita juga kadang kadang harus diturunin gitu lah mungkin kita coba dinext program gitu...

VA : hmm terus gimana sih sikap mas reky yang mas reky lakuin kalo ada karyawan yang kasih pendapatnya?

MR : sikap aku kalo ada yang ngasih pendapat ya? Ya seneng lah itu berarti bisa membantu banget, semua juga yang dijalankan semuanya dari temen-temen kreatif gitu jadi kita melihat apakah aman untuk dieksekusi, apakah sesuai dengan visi dan misi dari atasan kita juga gitu kan dari head redaksi gitu, jadi kalo ada masukan -masukan sangat membantu sih gitu..

VA : jadi kalo mas reky ngasih pendapat nih ke tim, itu mas reky udah pasti membutuhkan feedback atau diskusi atau enggaa?

MR : ohh butuh feedback dan diskusi, heeh

VA : teruss.. eee... sikap mas reky tu berarti sejauh ini sebagai produser tu nyikapin karyawannya kitu terbuka baik secara personal aja atau personan dan konteks kerja atau konteks kerja aja?

MR : hmm kalo dibilang personal tu mungkin personal ya, tapi engga yang personal banget kali ya, jadi di tengah tengah antara si personal dan konteks kerja, engga engga yang sebatas temen kerja aja gitu ya anggep mereka ya temen-temen ya ade-ade maksudnya kan masi muda muda juga kan ekhemm, iya ya maksudnya yang personal tapi ngga yang dalem dalem banget gitu..

VA : terus sikap mas reky gimana sih kalo misalnya lagi program berlangsung eemm mimpinya secara monoton atau fokus sama program aja atau fokus tapi rileks aja?

MR : kalo aku sih lebih ke yang fokus dan rileks aja maksudnya ekhem.. enggaa yang military gitu loh, kan ada ya balik lagi ke gaya memimpin orang ya ada yang gaya memimpinnya seperti militer, crew call jam ehmm ya kadang kalo ada sesuatu yang gak sesuai ada dengan ekspektasinya kadang ya bisa marah.. *suara karyawan lain*

VA : okee tadi tu sampe rileks yaa.. terus gimana sih mas reky nerapin sistem komunikasi ke karyawan apakah alur komunikasinya itu udah ngikutin sesuai sama stuktur perusahaan aja kah? Alur komunikasi kan misalnya cuma boleh dari creative ke produser aja nih langsung, atau boleh nih kalo creative ada kepentingan ke manager ya boleh ke manager langsung..

MR : yaa iya sih tergantung kebutuhannya aja yang tadi kaya kamu bilang..

VA : berarti boleh kalau emang harus creative ke manager langsung ya?

MR : iyaa boleh bolehh..

VA : eee teruss.. gimana kalo terjadi alur komunikasi yang udah diatur tapi ngga berjalan sesuai rencana?

MR : hmmm... ya itu balik lagi diliat gimana nih missskomnya, ibaratnya kan airnya kan gajalan nih ya dicari tau dimana nih apa ada yang mampet apa ada yang bocorr sih, gitu maksudnya lebih dicari aja masalahnya dimana..

VA : okee terus kalo misalnya ada masalah nih yang cukup serius, mas reky kayak nuntut karyawan buat mikirin secara kritis gasih permasalahan itu sampe kelar?

MR : hmm kalo aku sih lebih tipikal yang kadang tu ee... ini sih lebih ke apa yaa hmm ada problem yaudah maksudnya itu eee udah jadi tanggung jawab si produser Cuma mungkin itu kalo harus ada yang diberesin, aku akan minta bantuan ke temen-temen, misalnya minta saran eee akan seperti apa, tapi kalau minta tanggung jawab si aku akan tanggung sendiri gaakan melibatkan tim gitu..

VA : nah kalo si karyawan atau tim nih gabisa berpikir kritis itu tanggapan mas reky gimana?

MR : kalo aku si ya yaudah gak maksain, tapi tetep pasti diawal aku akan minta atau mengajak diskusi dulu lah gimana baiknya gimana solusinya, gitu sii..

VA : terus ehmm... sebagai produser juga nih eee.. mas reky tuh lebih suka mendapat saran atau mas reky yang ngasih pendapat ke karyawan?

MR : ehmm aku lebih suka dapetin saran sih..

VA : terus kalo misalnya ada karyawan ngasih saran ke mas reky nih itu udah pasti mas reky kasih feedback atau mas terima secara mentah aja gitu?

MR : ohiya pasti dikasih feedback lah maksudnya akan menjadi sebuah diskusi juga kali yaa hee, akan jadi obrolan, mungkin bisa membantu apa membantu dalam ee membantu kita dalam bekerja, konteksnya apa dlu yang dibahas gitu...

VA : nah sebagai produser nih mas, mas reky ngerasa kaya gamau atau ga perlu banyak komunikasi ngga sih sama karyawan terkait pekerjaan?

MR : hmm engga dong, eee.. apalagi buat kerjaan ya pasti banyak banget yang harus diomongin didiskusiin gitu pasti banyak hal yg misalnya ya brainstorming, ngobrolin program, gitu sii..

VA : pertanyaan selanjutnya tentang si aplikasinya, bedanya produksi aplikasi live streaming televisi dengan tv konvensional tu apa sih mas?

MR : kalo perbedaannya mungkin kalo secara teknis streaming itu slebih simple yaa, dengan teknis televisi itu dari alat sudah berbeda, dari jumlah orang sudah berbeda, karena di tv konvensional itu di setiap eee.. unitnya ya masing masing jadi ada produksi sendiri, ada teknik sendiri, ada hmm IT sendiri, apalagi yaa yaa itu, yaa beda jauh kalo live streaming itu lebih simple, lebih sedikit orangnya karena biasanya satu orang bisa mengerjakan satu atau dua bahkan tiga iyaa suka ngerangkap, kalo di tv yaa ngerjain a ya a b ya b gitu..

VA : terus kendalanya apa sih yang suka terjadi misalnya lagi produksi gitu mas?

MR : kalo kita produksi apa yaa, hmm so far sih hmm produksi terakhir apa yaa kemarin.. hmm ohya teknis ya, kita kan kerja sama alat yaa sama mesin, yang kadang kadang kenapa sebelum live ya kita tu selalu ada test, testing, ada gr, yaa test alat segala macem, yang berhubungan dengan itulah sama internet.. kita pernah kita udah test dua kali, gambar aman, audio aman, kita waktu itu syuting gunain frekuensi tuh, nah tu sebelum live streaming kita udah mengelilingi area yang akan kita ee.. pake saat live, aman 2 kali kita test aman, setelah mau live, itu tiba tiba kamera gamau connect entah itu ada gangguan sinyal dari mana kita masih cari tau , karena kita udah jalanin semua sesuai dengan prosedur live gitu..

VA : ohh iyaa, terus yang jadi tantangan utamanya apa sih mas kalau produksi gitu?

MR : apaa tantangan?

VA : iya misalnya tantangan itu kaya cukup sulitlah saat produksinya..

MR : apa yaa, sulit tu hmm.. apayaa..

VA : gaada yang sulit? Ahahha

MR : engga enggaa hahaha bukan gaada yang sulit, sulit tu mungkin yang lumayan sulit tu ketika membuat program baru kali yaa? Membuat program bar utu emang tantangannya sangat, sangat apa yaa sangat besar, gimana caranya biar bisa bikin program itu ditonton banyak orang, diketahuin banyak orang, itu kan bukan tentanbg produksi aja sih yang terlibat apa buat ngembangin suatu program, karena emang butuh dukungan juga kaya dari promo dari konten dari programming, khususnya buat yaa itu sih menurut aku tantangan berat ketika jalanin program baru yaaa... kalo program besar kan yauda orang-orang udah tau kaya misalnya Indonesia idol, kaya apa x factor, ya orang udah udah tau lah gitu..

VA : okee terus apa sih mas, menurut mas reky keterampilan khusus yang harus dimiliki sama produser buat bisa mimpin tim produksi?

MR : apa yaa hmm produser tu harus punya referensi yang luas, pengetahuannyav juga luas, terus juga harus bisa berpikir dengan tenang maksudnya jangan terlalu cepat lah untuk mengambil suatu keputusan yaa, pengalaman aku tu harus lebih, lebih tenang, lebih bisa berkomunikasi dengan banyak orang dengan baik yaa, gitu sih...

VA : sebelum mas reky kerja sebagai produser di RCTI+, mas reky kerja dimana?

MR : aku tuh sebelum di RCTI+ tu di metube dulu tu, aku lupa Namanya nama jabatannya tu lumayan ehmm... editor and content creator coordinator, intinya mah supervisor editor, aku di vidio.com itu lumayan lama tu 3 tahun 8 bulan, dan aku emg basicnya tu emang di produksi yaa..

VA : terus alasan mas reky milih RCTI+ jadi tempat kerja apa mas?

MR : kalo dulu jadi tu aku ngga ngelamar atau ga dipanggil di R+, jadi ceritanya dulu aku pindah dari vidio pindah ke mnc itu pindah ke metube Namanya, metube.id, setelah aku

pindah ke metube muncul tu rcti+, nah di tahun 2020 yaa meetup sama rcti+ itu digabung, jadi metubanya ditutup jadi semuanya di RCTI+, gitu.. jadi yaa jadi bukan sebuah kesengajaan ajaa..

VA : ohhh.. terus gimana cara mas reky kalau buat ngembangin setiap program yang ada di RCTI+?

MR : kalo sekarang yang lagi dijalanin sama produser -produser setiap hari tu kita harus nontonin trending jadi kita harus cepet tau apa yang lagi rame nih di pasar sekarang...

VA : nontonin trendingnya itu dimana aja?

MR : di youtube, di tiktok, jadi apa nih yang lagi disenengin sama viewers, apakah ada trend kontennya kah atau ada dari tokohnya kah gitu.. kaya kemarin siapa ya yang tokoh anaknya umi

VA : siapa ya mas hahaha

MR : nah itu kalau kamu nontonin trending kamu pasti tau, di nomor 1 ada siapa. Misalnya ada vio nih, nah kamu misalnya gatau kan vio tu siapa, nnti kita googling, biasanya di youtube tu ada eee... bukan history, ada rekomendasi konten yaa, jadi tu nanti misalnya ternyata si umi tu anak lenong.. awalnya dari lenong, makanya ni kenapa ni anaknya lucu, kenapa bisa jadi trending tu karena di program trans 7 di gimmickin sama anaknya andre, suka sama anaknya andre, gitu..

VA : jadi sebelum misalnya mau bikin program tu produser ngelempar ke creative bikin ide program ini ni, berarti produser harus udah ada bekal gitu ya?

MR : iyaiyaaa kita harus riset dulu nih tujuannya mau.. mau.. bikin program apa, terus penontonnya mau ke siapa, lu mau ke siapa, target penontonnya siapa harus tau, terus apa yang bisa bikin program lu tu bisa dilirik orang, bisa di inget orang, bisa orang tu wah program ini beda nih dari program-program yang lain. Jadi harus punya dulu tu visi nya tu mau buat apa dulu nanti misinya baru kita turunkan ke temen-temen kreatif, sampaikan dulu nih kita mau bikin program apa dan gini gini, nnti sama temen kreatif baru dikembangkan. Nanti dari situ baru bercabang-cabang lagi tu dikembangkan, itu juga ga mungkin, apa yang dijalankan ga dari produser kan ide berkembang ya tentunya semakin banyak kepala semakin bagus gitu..

VA : terus gimana sih pengalaman mas reky selama 4 tahun ini sebagai produser rcti+?

MR : hal yang paling aku inget tu ulang tahun rcti+ yang pertama kita produksinya itu, kita itu jadi ulang tahun itu kita ngerjainn dua eh tiga sama tiga produser lainnya, ada kak meta, ada dulu disini, dulu ngerjain ulang tahun, itu ulang tahun r+ mau bikin apa nih, karena pertama, belum pernah melakukannya jadi tantangan tuh, akhirnya kita bikin awarding, ada Namanya Indonesian Digital Award, IDA iya IDA.. kamu ngerasain gasih waktu magang disini?

VA : enggaa mas

MR : program kamu lebih ke IC yaa?

VA : iyaa IC, sama waktu itu pas HUT yang ke 3 R+ aku lagi izin ke bali kan

MR : itu seru banget, apalagi itu baru kan, aku baru di R+, buat ngurusin teknisnya, temen-temen integrase tu 3 tv belum tau, belum tau aksesnya, jadi yaa paling seru si pengalaman pas ulang tahun rcti+ yang pertama, karena semuanya serba baru, serba pertama, for the first time..

VA : okee okee pas hut yaa..

VA : nahh terakhir ni mas, gimana sih proses pekerjaan yang mas reky lakuin selama jadi produser di r+?

MR :hmm proses yaa, misal ada program yaa pasti bikin deck proposal dulu terus diajuin ke atas, nanti atas review dulu trs aku nanti ada tahap approval, aku present juga, terus aku sambil ngajuin budget gitu, terus kalo budget dah jadi aku ajuin ke finance sama budget control, kalo udah approve udah acc semua, aku lempar ke kreatif sama PA sih ngomongin lagi butuhin apa apanya, abis itu siapin deh tu bahan produksi, tempat dan lain-lain, kalo udah ya tinggal syuting, kalo live biasanya aku handle vimix yaa vio tau kan kalo tapping ya aku handle vimix juga sih sama paling nanti creative yang ke editing, kalo dah acc atas baru deh tayang, gitu sihh...

VA : hmm okee mas, udah sii nanti kalau ada pertanyaan tambahan paling aku tanya via WhatsApp ya mas

MR : heeh boleh.. eh ini handphone km yaa..

VA : makasih banyak ya mas reky atas waktunyaa

MR : iyaa samasama viooo

Lampiran 14. Transkrip Wawancara Informan 3

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN 3

VA : Viony Azizah

AW : Auzan Wildan

VA : okee hmm selamat malam mas Wildan, sebelumnya perkenalkan nama aku Viony Azizah, aku merupakan mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya jurusan Ilmu Komunikasi minor broadcasting Journalism, saat ini aku sedang menjalani skripsi dengan judul analisis gaya komunikasi kepemimpinan produser pada aplikasi live streaming televisi RCTI+. Okee.. sebelumnya mas wildan boleh silakan perkenalkan nama, usia, jabatan, tempat bekerja dan durasi bekerja di RCTI+ udah berapa lama?

AW : okee pertama perkenalkan nama saya Auzan Wildan Heru Gumilang, usianya 31 tahun, jabatannya produser, eee tempat bekerjanya di produksi RCTI+, durasi bekerja sampe saat ini so far udah 3 tahun..

VA : oke makasih mas, pertanyaan pertama aku mau nanya deh proses komunikasi yang diterapin sama mas wildan ke karyawan tuh gimana sih sehari harinya gitu?

AW : ini aku ke bawahan ku atau keseluruhnya?

VA : ke karyawan dulu boleh abis itu ke seluruhnya..

AW : ke karyawan itu maksudnya ke kreatif dan PA yaa?

VA : iyaa mas

AW : okee yang pertama dulu ya kalo ke bahasanya bawahan sih karena kan aku produser aku membawahi kreatif dan PA kaya gitu, kalo untuk pola komunikasi, aku orangnya pengen ngebuat mereka itu bisa berkembang juga dalam pola pemikiran, kaya misalnya pada sebuah program gitu yaa ee.. enaknyanya sebenarnya program itu dibangunnya bareng-bareng, jadi gaada satu tuntutan atau arahan yang emang absolute atau mutlak, gitu kan. Karena ada beberapa produser yang emang absolute atau mutlak tapi aku pengen kita sama sama untuk membangun ngedevelop sama-sama karena ga hanya di produser aja yang punya ee ide itu yaa, atau yang kreatif aja yang punya ide, karena terkadang dari point of view PA gitu ya production assistant juga punya apa ya.. punya masukan atau punya point of view yang memang menarik, makanya aku coba bikin forum apapun ya entah itu mau buat program atau event atau segala macam, kita pasti brainstorm dulu, bahas konsepnya apa, itu kalo buat pekerjaannya, kalo buat diluar pekerjaan ya kaya biasa aja kaya nongkrong kaya tadi vio nongkrong sama aku kan misal makan indomie lah di luar, aku kan juga sebenarnya ya nganggep mereka temen sih, bukan bawahan atau atasan, kalau di luar kantor yaa.. itu kalo ke tim, nah kalo untuk ke atasanku, atasan itu ada manager, pola komunikasi yang dibangun adalah, kalo dari aku kan berarti dari produser ke manager ya biasanya kalo di tv di fta biasanya ada tuh ee... executive produser, kalo disini dari produser langsung ke manager, nah disini kita coba bisa ee.. produser yang biasanya itu hanya difokus kepada teknis, ee.. konten, kreatif gitu yaa tapi kita juga harus bisa manage dari sisi managerialnya juga, misalkan koordinasi dengan unit bisnis lain, kaya gitu, bisa ngebawa nama baik produksi khususnya RCTI+ dimata unit lain itu baik, kalo pola komunikasi itu kan pasti akan berpengaruh ya, misalnya aku ngebawa sebagai produser ngomong ke unit lain secara eee... personalianya atau akunya kurang atau gimana, kurang memahami apa yang mau dibahas, itu kan bisa dijadikan nilai

yang buruk yaa, jadi apapun yang akukan bicarakan ke unit lain itu biasanya harus aku bener-bener tau dulu, jadi aku ya aku pahami konteksnya apa, ya itu aku akan baru akan ngobrol sih ke mereka, itu managerial untuk unit lain, terkadang R+ ini kan juga apa koordinasi atau bisa bahasanya itu ngebantu untuk unit FTA, kayak eee.. backstage+ idol sebenarnya kan programnya idol, yakan, tapi kita di backstage kita bisa ngesupport mereka tuh, jadi kita harus bener-bener bisa manage agar informasi atau ee.. citranya produksi baik sih di mata unit lain, gitu sih..

VA : okee.. terus gimana proses komunikasi yang diterapin biar bisa mencapai tujuan organisasi?

AW : kalo proses komunikasi yang diterapin biar mencapai tujuan perusahaan ya kaya yang aku jelasin tadi sih gimana aku nerapin komunikasi ke karyawan itu ya seterbuka itu biar tau masing masing point of view mereka, atau pendapat mereka, dan dengan begitu aku jadi bikin mereka bisa berpikir secara kreatif, keren, gak terbatas gitu. Dan dengan makin banyak nih ide ide yang bisa kita kasih bareng bareng itu bisa mencapai si tujuan organisasi si r+ itu sendiri.. kalo ngomongin tujuan si organisasi lagi ya, dengan aku menerapkan hmm biasa kaya harus tau data, dan sebagainya, itu juga udah Menuhin tujuan organisasi jadi kita sebagai orang yang kerja di industri kreatif nggak ngasal gitu buat nayangin atau ngasih program apa apa, gitu sih..

VA : terus kalo misal ada kendala nih dalam komunikasi yang udah diterapin, tindakan dari mas wildan gimana?

AW : kendala? Kendala pasti kan ada ada internal eksternal yaah? Kalo internal ya katakan internal produksi itu pasti obrolin sih, katakan sometimes ada kendala ee... di program yang emang entah itu ga berjalan programnya, atau programnya ga berhasil, itu pasti ada meeting atau emang eee.. apa Namanya komunikasi antara manager produser atau creative buat ngebedah apa ya yang kira kira jadi eee... penyebabnya gitu sih, itu kalo internal. Sebenarnya kalo internal juga mungkin, aku bukan nganggep ini kendala ya, tapi pasti ada orang yang berkendala untuk berhubungan secara apa sama sesama, aku ga pernah nganggep itu sebagai kendala, tapi itu kadang ada ajaa.. kaya kendala antara.. mungkin yaa kalo di bicarain lagi tu pasti ada aja tuh kendala komunikasi sesama produser atau misalnya kendala komunikasi apaa.. atasan bawahan, atau bahkan aku dengan manager pasti ada, tapi so far sih gaada kendala yang paling terlihat, kalo dari aku sih arahnya R+, arahnya R+ ini kendala yang bisa dibilang udah bukan kendala yang aku yang bisa handle, kendala yang harus hanya bisa dihandle oleh ee... katakana manager ke atas lah kaya petinggi-petinggi, so far sih kalo kendala itu.. kaya misalkan kendala apa yang dilakukan, misalnya kaya didiskusikan, kalo kaya kendala eksternal, karena kita kan disupport yaa sama tim teknis dari tv, kaya gitu kan jadi kendala kebanyakan adalah mereka yang memang eee sulit untuk mmebantu kita, bukan karena gamau tapi karena keterbatasan SDM, itu lagi lagi kita obrolkan sama unit-unit terkait terus kita ekspalasi si, biasanya ke atasan...

VA : okee berarti kalau misalnya miss komunikasi itu lebih diomongin bareng bareng gitu yaaa..

AW : betul..

VA : terus budaya organisasi yang diterapin di tim tu kaya gimana sih mas?

AW : tim? Tim yaa?

VA : heeh..

AW : ini eee.. budaya dari perusahaannya atau budaya dari aku?

VA : ini dari mas wildannya sebagai produser..

AW : ohh.. Sebenarnya aku tu paling ga suka si sebenarnya maksudnya karenakan dulu aku kreatif gitu yaa, sebenarnya ee.. kerja di kantor itu pasti ini mengundang pro dan kontra nih, sebenarnya kerja di kantor itu ga efisien, ga efisiennya karena apa karena kalo kita sebagai orang kreatif, tapi Cuma dibatasin sama kubikel meja gitu, kadang susah buat cari cari ide atau inspirasi gitu, makanya budaya yang aku terapin ke Mira, Ridho, Kevin, atau Rustam atau siapapun kreatif under ku eee.. kerja dimana aja, gitu kan ga harus ke kantor , once ada kerjaan atau tugas yang penting harus selesai, dan kalo syuting ya harus dateng gitu sih.. sebenarnya budaya santai yaa, aku punya pengalaman waktu aku jadi kreatif, punya pengalaman sama produser yang emang bener-bener strict lah bahasanya, ada, punya juga pengalaman sama produser yang memang nyantai, disitu perbandingannya saat aku dipimpin sama produser yang strict malah jadi tertekan, sangat tertekan, tertekannya adalah semua udah absolute tuh perintahnya, udah begini udah mutlak, ini gini ini gini, kita mau ngembangin, di bantai lagi tuh.. ya disini aku coba kaya tadi di awal tuh, siapapun bisa ngasi ide, gitu.. budaya nya aku pengen mereka harus bisa santai tapi aware sama kerjaannya gitu sih..

VA : okee.. nah dengan nerapin budaya organisasi yang udah mas wildan terapin apa dari visi perusahaan itu udah tercapai?

AW : harusnya udah karena, kita kerja di industri kreatif yaa, pastikan harus bisa melahirkan ide ide yang kreatif pula gitu kan, ehmm.. ya walaupun harus disupport ama perusahaan terkadang eee.. ide kreatif itu ide kreatif gaada batasannya tapi ide kreatif terbatas dengan regulasi, ini gini ya ini digital kalo kamu tau youtube pasti kan pernah ada kaya ehmmm built in rokok.. ee built in alcohol segala macem yaa itu uang, uang buat si channel tersebut kan, gitu, disini yaa kita emang dalam lingkum mnc group nah itu ada regulasi yang harus dijaga.. itu kalo built in kan yg didapat duit, untuk konten pun kita gabisa yang terllau vulgar, misal kita nonton yang di vindes atau mmi, bahasanya tu juga yang bahasa sehari-harian mohon maaf misalkan kaya bahasa kasar lah misalnya kaya anj*ng, g*blok, segala macem, ya kalo itu kan digital udah biasa yaa, terus konten, konten konten misalkan podcast kalo vio tau kan komedi komedi politik misalnya dia bahasnya secara komedi, itu kan lucu itu lucu banget , terus kalo misalkan kaya eee.. katakana yang eee.. konten agama login itu dedy corbuzer itu bagus bagus banget, yakan, tapi kan yaa disini gabisa gaboleh subjeknya bertatto, segala macem, itu si, kalo dengan menerapkan budaya tersebut apakah sudah tercapai yaa aku gatau, kita Cuma, aku sebagai yang kerja di industri creative sih merasa kurang gitu loh, kurangnya adalah yang harusnya bisa berpikir seliar sekeren mungkin tapi ada yang batesin , gitu sih..

VA : hmm iyaa okee.. terus budaya organisasi itu yang udah diterapin ngebanu proses komunikasi antar internal dan eksternal perusahaan gaa?

AW : yaa.. iyaa salah satunya adalah kaya part ee... mira gitu ya atau siapapun kalau aku sudah nerapin budaya kaya gitu pasti mereka muncul sifat atau eee.. proses atau rasa percaya diri buat berpikir, buat ngegali ide idenya, ngegali, jangankan ide, keberanian buat mengungkapkan apa yang mereka pikirkan gitu. Kenapa aku begitu karena once aku gaada di kantor atau once atau aku lagi kemana, terus anak-anak ditanya sama unit lain, misalnya sama manager, atau sama siapapun, mereka bisa tau gitu. Once kalo nanti kaya aku menghindari yang tadi arahannya misalnya udah mutlak, kalo aku gaada mereka akan bingung menjelaskan entah itu program, event, atau apapunlah gitu, jadi lebih aku tu ngebikin mereka itu saling sama sama punya tanggung jawab awareness sama tim.

VA : kalo misalnya apa yang udah diterapin sama mas wildan itu ada kendala, gimana mas?

AW : kendala di internal?

VA : iyaaa

AW : okee, Ada kasus ee... studi kasusnya fakta eh apaa.. kemarin program sulap, lagi syuting sulap terus ada juga syutingan high end, dua duanya aku kasih deadline, deadlinenya bener bener telat, marah semarah marahnya marah aku, karena aku ga pernah marah, deadline aku bikin deadline di hari deadline untuk ngumpulin di tanggal 1 yakan, katakan di tanggal 10 tapi aku kasih deadline jauh jauh hari, katakan si sulap di tanggal 6, si.. highend di tanggal 8, yakan seenggaknya secara spare waktunya juga cukup untuk editing tapi missed semua. Itu aku marah banget sih marah semarah marahnya karena eee.. kayak yaudah aku kumpulin di ruang meeting semuanya iyo, kevin, Rustam, mira, aku jelasin aku undang Jodi juga sebagai editor, aku tanya kan kendalanya dimana, kendalanya dimana sama lu maunya gimana, masih mau under gua atau engga terus gua salahnya dimana, terus mereka juga harus saling ngungkapin salah mereka dimana terus mereka harus ngejawab pertanyaan aku itu, lu ee.. kalian mau gua yang gimana? Gua yang absolute mutlak jadi produser yang begitu, atau gua tetep kaya yang kemarin tapi gua gamau ada kaya kejadian gini lagi gitu. Gitu sih karena mira pun juga mengakui kaya itu tu marah pertama aku tu di R+. eee yaa karena menurut aku deadline kan gabisa diundur-undur yaa , Namanya juga deadline. Gitu sih, nah disitu ada keterbukaan lagi karena aku ga bener-bener, pernah karna pernah ngerasain si dipimpin sama eee pemimpin yang diktaktor gitu lah ya bahasanya malah jadi takut dan susah buat berkembang, dan aku marahinnya pun kaya lu mau gua gimana, kalo lu ga sesuai dengan timeline gua berarti ada yang salah disini gitu, editingan ada waktunya panjang segala macem, gitu ya itu karena sebenarnya balik lagi sebagai produser itu bukan Cuma harus bisa ngarahin mereka dari segi pekerjaan tapi juga harus bisa ngayomin mereka dari segi kebiasaan, pola komunikasi, segala macem, gitu, vio pasti kan kenal kevin udah lumayan lama gitu yaa, kevin kan kalo ngomong bercanda, ngomong santai segala macem, saat aku marah dia gaada bercanda sama sekali. Jadi dibikin harus bisa ngemanage mereka gak Cuma tentang kerjaan aja tapi coba ngetransfer knowledgenya adalah ya lu jadi pribadi apa Namanya pribadi yang sesuai harapan si, gitu..

VA : terus mas gimana upaya mas wildan sebagai produser bisa terpenuhi untuk organisasi?

AW : upaya aku yaa, yaa dengan aku melahirkan ide ide keren bareng tim itu udah memenuhi tujuan organisasi khususnya rcti+ sih yaa, apalagi kalau bikin program baru, terus ngembangin dengan baik misal ada miss dikit yaa itu mah wajar ya, Cuma yaa itu udah memenuhi sih, ohiya ditambah dengan gerak bareng tim yang bisa aku lead dengan mereka yang bisa berpikir kreatif sedemikian rupa dan nggak menjadi pemimpin yang absolute juga itu udah salah satu usaha aku sih.. gitu..

VA : terus dari ehm.. upaya yang udah dilakuin sama mas wildan selama mas wildan jadi produser, cara mas wildan ngambil keputusan tu gimana?

AW : ohh ini.. keputusan nah ini terkadang, eee.. itu balik ke sifat orang karena based on pengalaman yaa gitu karena orang kalo udah cepet ngambil keputusan berarti dia udah tau tuh dari awal dia katakan kita ngomongin project misalnya project A, ini kita harus tau dibawa kemana, harus diapain kalo kesandung kaya gimana kalo berantakan kaya gimana, segala macem jadi aku harus punya banyak plan. Gitu sih, punya banyak plan, terus eee.. karena gabisa dipungkiri pengalaman itu pasti ngegayet kita kok ngegayet kita buat oh ini harus gimana, misalkan terjadi apa gitu ini harus gimana harus gimana gitu, gitu sihh..

VA : okey.. kalo cara mas wildan buat motivasi karyawan berarti tadi ya ngebebasin karyawan buat berpikir kreatif?

AW : sama terkadang aku ini in mereka sih, ngenyeh in, misalkan kaya vin lu yakin bikin konsep program gini doang? Ini konsep gua 5 tahun lalu..

VA : biar tertantang yaa

AW : Iyaa kadang misalkan yakin bikin konsep kya gini? Ini konsep 5 tahun lalu gua pikir loh, ini udah 2023 berarti gua pikirin 2018, ini konsep gua pikirin 2018, masa iya ngulang lagi guaa...

VA : biasanya kaya gitu diganti nggaa?

AW : diganti..

VA : ohiyaa?

AW : iyaa terkadang ya biar vio ngerti juga, cara proses kreatif tu unik sih kaya kita bikin program nol ya, bikin program apa ya misal komedi, komedi kaya apa kalo di Indonesia kan kaya OVJ gitu ya MLI misalnya gitu, apa ya yang belum ada itu dikembangin, gitu. Nah mungkin harus banyak referensi, gitu. Kadang ngenyeh dan ngebandingin sama orang bikin berhasil sih..

VA : kayanya aku kalo digituin aku juga akan gitu deh mas, karena ngerasa kaya pressure gitu, kaya apa banget nih ide gua diremehin hahaha

AW : iyaa makanyaa hahaha

VA : terus selama mas wildan jadi produser disini, kendala apa sih yang pernah terjadi di organisasi, terus cara nanggulangi kendala misalnya dalam suatu program, di program itu gimana kalo ada kendala yang lumayan besar?

AW : besar yaa? Terbesar yaa.. iya yang kemarin.. yang besar adalah pas iyo dan nobar bestie ya kita offside kontennya diserang sama netizen, itu udah kacau sampe bu dini ngekomen di bawa eee.. ke management jumat tu ya, sabtu pagi aku ditelfon sama kobi sm mas helmi, kobi tu atasannya koh hen, mas helmi itu CEO, ditelfon, dan aku juga kaya yaudah ini tanggung jawab aku karena produser penanggung jawab program, once kalo ada kendala program yang harus dimarahin itu produser. Dimarahinnya pun segala macem, yaudah aku jelasin, pertama yang aku bilang, salahnya di saya, mira tim saya, mira aku sebut mira, ridho, vio karena anak magang ga aku bahas, boy anak IT, terus ada cameramen, gaada eee.. keterlibatannya jadi semua full salah saya, saya yang salah saya terima kondisinya gimanapun. Pas ditelfon sih udah mikir paling SP 1 atau SP 2, ternyata ga ada..

VA : iyalah mas huhu, kaya nya itu sabtu sore deh itu mas wildan masih belum nyuruh take down, pas udah ada mention ig kak iyo deh kayanya langsung tuh archive semua. Oke berarti itu tu cara mas wildan cara nanggulanginnya udah ke atasan?

AW : iyaa gitu kalo kendala ya yang paling besar sih itu.. karna yang paling besar itu, ya itu yang menruut aku udah salah dan rame deh persosmedan ikatan cinta, yaudah, yaa kalo salah yaudah lu gentle aja buat ngakuin salah, gitu sih. Tapi eee... filter diatas aku yang harusnya ngejagain.. gitu yaa..

VA : menurut mas wildan selamaa mas wildan jadi produser apa visi dari perusahaan RCTI+ itu udah tercapai?

AW : ee..harusnya udah yaa karena pertama, aku gini perusahaan selalu bilang kita harus efisiensi kita harus bisa memanfaatkan sumber daya baik itu SDM atau teknisnya segala macem semaksimal mungkin, aku juga jadi orang pertama hut sendirian, biasanya berdua produsernya dua orang tiga orang, hut kemarin sendiri aku, awalnya mau sama agung, tapi aku kan transisian agung mau resign kan, jadi produsernya aku, creativenya ada mira, kevin, eny, melisa, hana, udah, sama PA semua, aku bikin eee.. sesuatu yang simple, kan hut pertama dan kedua sudah besar awardee segala macam, kalo kemarin kan ngejam, music, ada di beberapa titik ada berapa titik yaa ada lima titik jadi bikin sesuatu yang beda ya itu ide kreatif, ide kreatif harus bikin ide yang terus berkembang jangan

disamain sama ide yang udah ada diulang lagi diulang lagi segala macem. Aku juga bikin mira ke anak-anak kaya ke kevin mira kayak bilang gua gamau bikin kaya tahun kemarin. Udah bosan. Bikin yang digital, kita kan digital. Kalo kemarin kan tv banget. Bukannya aku mengindikat ide dua tahun lalu, tapi aku coba apa ngajak mereka tim aku buat berpikiran yang logis secara lu orang kreatif ya lu harus kreatif masa mau bikin sama lagi, karena aku orangnya suka nge challenge mereka, gitu...

VA : terus gimana sih gaya komunikasi yang mas wildan terapin selama mas wildan ngejabat jadi produser di RCTI+?

AW : gaya komunikasi hmm.. tadi ya kaya aku lebih ke santai dan mau ya buat diskusiin apapun ke tim, baik itu kreatif atau pa misalnya, terbuka buat mereka cerita mau itu ide kerjaan kek, personal boleh juga yaa tapi biasanya personal juga ga personal banget sih, dan emang nerapin yang ngebebasin mereka buat mikir kreatif sebebas mungkin sih, ya masalah approve kan tetep yaa aku pasti seleksi lagi buat naikin ke atas apakah sesuai atau engga atau offside atau engga gitu, kalo masalah deadline gitu aku tetep tegas sih Namanya juga deadline kan, tapi selebihnya aku santai aja sih ke mereka ya vio tau lah aku gimana kan.. gitu sihh..

VA : nah teruss.. ehmm gimana proses pengiriman pesan mas wildan ke karyawan atau dengan satu arah aja atau gimana?

AW : nggaa.. mungkin udah kejawab yaa, aku ga pernah satu arah ehmm.. pesan tu dalam arti kaya apa ya komunikasi kan ntah masukan, engga ga satu arah..

VA : terus kalo misalnya mas wildan punya pendapat pribadi, mas wildan suka persuasi karyawan ga buat punya pendapat yang sama kaya mas wildan?

AW : pasti.. kalo egois kalo ego ya pasti ada yaa, pasti kaya vio pastii kalo udah ngasih ide itukan ego ya, mau gimana pun maunya idenya berjalan tapi klo aku lebih ke pada misalkan aku udah mulai apa Namanya ngasih pendapat pribadi kalo mereka udah buntu..

VA : jadi lebih nunggu mereka dulu berpendapat baru nanti...

AW : iyaa jadi misalnya ada event program atau program apapun eh nnti kita bikin ini.. nanti aku yang coba deh lu bikin dlu kaya gimana, udah set set okee, kita breakdown kan kita meeting in, kurangnya dimana, misalkan gaada yang ini dari situ baru deh kaya gimana kalo kita mainin ini, atau gimana kalo kita eee.. konsepinnya gini, kaya kemarin di HUT, gua pengen bikin konsep di basement yaa, karena pengen banget punya konsep di basement dengan tampilan ada mobil mobil tua gitu kan, gimana.. ohiya juga tuh, nah disitu kan mulai.. bahkan ada juga yang kontra kan kaya hah ngapain disitu gitu tapi kan itu kan mikir, jadi jalan lagi, misalnya kenapa di basement yaa kenapa ga di tempat gym aja, atau kenapa ga di warkop ajaa, nah disitu si biar ngebug dlu aja. Tapi kalo dulu, pas aku jadi kreatif, saat dapet eee.. pemimpin yang kaya aku, malah disitu egonya gede tuh, aku egonya gede, semuanya egonya gede, tapi saat egonya udah gede-gede, malah jadi sesuatu yang keren, jadi gitu sihh..

VA : kalo ada karyawan yang kasih pendapatnya gitu, gimana pendapat mas wildan?

AW : seneng sih pasti ya, pasti aku sangaat terbuka dengan pendapat apapun, karena yaa kita di industri kreatif kalo bikin program apapun ya pasti butuh banget pendapat atau ide yang banyak gitu dari banyak kepala, hmm gamungkin lah dari satu kepala aja terus jalan gitu kann...

VA : pastikan kalo misalnya ada karyawan yang ngasih pendapat, mas wildan ngasih feedback diskusi yaa?

AW : iyaa diskusi, karena lebih enak diskusi tau..

VA : iyaa.. terus sikap mas wildan gimana tu untuk menyikapi karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja gitu?

AW : ohh gapapa banget malah bagus, fine banget, lebih enak malah gaada yang topeng yakan, kaya kevin bilang bos yakali bos kita sulapnya gini aja bos ga tayang tayang itu sesuatu yang pukulan, maksud aku kaya pukulannya tu ya iya juga yaa tapi kan ada tapinya, jadi kaya berpendapat sangat sangat fine, walaupun nanti aku dibilang kaya wil ide lu jelek banget wil lu produser, atau once tim aku ada yg bilang misalnya lu kaya nya gabisa kerja deh tapi so far gaada yaa.. so far belum ada ya, kalo nanti ada yang bilang gitu berarti aku ada yang salah, gitu, jadi yaa, misalkan ya will u jadi produser gini amat, emang emang gimana ya? Aku sangat terbuka dengan kritik..

VA : okee.. terus sikap mas wildan gimana kalo misalnya lagi produksi berlangsung nih, itu produksinya berjalan monoton fokus atau fokus tapi tetep rileks?

AW : tetep rileks dong, oy oy oy.. terbukti kann terbukti kann...

VA : hahahaha oy oy oy terbukti terbukti

AW : vio udah ngerasain hahhaa

VA : udah udah udah ngerasain hahaha ini formalitas aja sih nanya hahaha

AW : bener benerr hahaha sampe akhirnya iyo itu kan kasusnya biar ga monoton akunya offside, karena itu ya jadinya kasus

VA : hahah terus mas alur komunikasi, gimana mas wildan nerapin sistem komunikasinya terhadap karyawan saat produksi berlangsung apakah alur komunikasinya itu berjalan sesuai dengan struktur perusahaan kah?

AW : ketika produksi yaa? Eh apa lagi produksi ya? Ya karena pasti produser pasti ada di sebelah PD kalo itu di studio.. ee buat apa namanyaa mengkondak semua tim berjalan sesuai dengan porsinya tapi kita gabisa mengkondak tim eee... teknis karena tim teknis akan dikondak dengan Program Director, kaya gitu, kaya misalkan creative harus di posnya masing masing, apakah nempelin host, atau itu di prompter apa itu dimana, terus PA seperti apa, persiapan kaya gimana itu juga udah...

VA : terus kalo alur komunikasi yang diterapin ga berjalan yang sesuai dengan seharusnya gimana?

AW : kalo di R+ si yaudah, ee... legowo... maksudnya kaya ga sesuai kan, kaya huhh yaudah gituu kesel iya pasti, tapi kita harus punya backup plan, gitu sii, langsung ke backup plan..

VA : terus kalo permasalahan cukup serius, apakah mas wildan memaksa karyawan untuk berpikir kritis?

AW : betul, kalo itu pasti, ini aku jadiin contoh aja kaya program dadakan yaa , lagi santai nih, tiba-tiba besok ada pak HT minta dibikin program, itu itu kan serius ya.. aduh aduh..

VA : pernah gitu?

AW : pernah eee... pertama aku masuk R+ ada program podcast bareng kemenhub, aku produsernya kreatifnya tu renita, aku masuk hari senin, rabu syuting. Belum tau ni budayanya kaya gimaaan disini, kalo request apa gimana, siapa tim gua, gua bikin budgetnya harus kesiapa arahnya , tanda tangan tanda tangan siapa, itu itu udah satu arah tuh, udah bukan kekeluargaan, kaya ren salam kenal wildan, besok kita ada ini minta tolong ya script, ini TOR nya, tolong bikin script, bikin rundown, cari ee.. wardrobe, cari property yang kaya gini nih, nanti ya kita kenalannya ya. Aku bikin budget, kejar tanda tangannya,

kobi tanda tangannya, udah gaada tuh diskusi diskusi, karena kalo emang memaksa buat berpikir kritis, harus liat dari kontekstualnya apa sih gitu, kalo program dadakan, harus begitu, udah modelnya udah kanan kiri bodoamat tuh, grafis ke Jodi waktu itu, mas manggilnya masih mas Jodi, mas bikinin grafis gini gini gini, okee.. karena Cuma 2 hari waktunya, gitu.. kalo berpikir kritis misal program special gitu yaa, kaya boylife atau apa, itu pasti banget misal kalian punya ide gitu ya atau kalian punya eee... masukan apa silakan diskusi gitu..

VA : terus tanggapan mas wildan gimana kalo karyawan itu gabisa berpikir kritis buat ngadepin permasalahan?

AW : biasanya sih kalo aku ngomongin baik baik yaa, empat mata gitu misalkan hmm sama mira pernah, mir ada masalah apa ya? Misalkan kamu tau ga gaya orang kaya punya masalah pribadi gitu yang bikin pikiran, yang bikin kinerjanya kurang jadi kaya ga fokus lah, yaa aku tanya ada apa gitu... bisa jadi moodnya gaenak, apa lagi sakit.. aku tanya dulu. Kevin sering banget, aku tanya vin kenapa sih vin ga satset misalkan gitu ya, iya bos gua lagi blablabla, sekali, misal dua kali katain, katain dulu yauda mau gimana nih? Gitu sii.. hahah lebih mau gimana nih kalo gabisa biar gua kerjain, katakan gua cuma ngasi tau nih, produser gabisa hanya lu nyuruh nyuruh doang, tapi lu harus bisa ngerjain apa yang karyawan lu butuh, butuh backup lah, karena aku ga pernah tu, once lagi apa biar vio tau misal aku ada kerjaan diluar gitu, once kevin ada kebutuhan di luar yang ngerjain kerjaan R+ aku, kebalikannya, kalo aku keluar yang ngerjain kerjaan aku ntah mira, ridho, kevin yang ngerjain. Aku ngebikin tim aku kaya gitu, ya yang untungnya mereka sefrekuensi, tapi kalo udah nemu hal yang kaya gitu nanti vio misalnya di tempat kerjanya, nanti enak banget. Nyaman, nyamannya adalah lingkungannya ngedukung, saat ada yang vio butuhin mereka akan ngebantu.

VA : nah mas wildan tu lebih suka dapat saran atau ngasih saran?

AW : hmm kaya yang tadi aku bilang sih yaa, aku suka dapet saran lebih dulu sih paling nanti baru diskusi kaya ngasih pendapat aku kaya gimana, dan paling aku bisa aja ngasih pendapat atau saran kalo emang dari mereka ya udah buntu gituu sih..

VA : terus mas kalo karyawan mas wildan atau tim gitu ya ngasih saran gitu, biasanya mas wildan terima secara mentah atau pasti ngasih feedback diskusi?

AW : aku pasti ngasih feedback diskusi sih, maksudnya yaa aku lebih suka diskusi gitu jadi tau point of view dari masing masing mereka gimana, solusinya gimana, dan pastinya kita jadi eee gaada missskom kalo diskusi, ada diskusi aja masih suka missskom, gimana gaada gitu kan..

VA : Nah sebagai produser nih mas, mas wildan ngerasa ga kaya ga perlu melakukan komunikasi terlalu banyak sama karyawan terkait kerjaan?

AW : engga dong, justru kl buat kerjaan harus apa apa dikomunikasiin dan pasti sering.. kaya tadi aku bilang ya diskusi tu penting buat kerjaan dan sebagainya gitu, jadi pasti aku ada komunikasi ya once aku ga komunikasi langsung kaya harus via WhatsApp, gitu..

VA : nah kalo, perbedaan produksi aplikasi live streaming sama tv konvensional tu apa?

AW : sebenarnya gak jauh beda, yang ngebedain adalah skala , skala atau scubenanya, outputnya gimana, kalo secara produksi mah sama aja, pranya sama aja, pas produksinya yang ngebedainnya yang gampangnya di studio atau di luar gitu, kaya kamu Cuma camera ajaa, pascanya juga sama aja, paling ya beda output sama target audience aja..

VA : biasanya kalo produksi lagi berlangsung kendalanya apa sih mas?

AW : kendala tu balik lagi ya satu eksternal, kalo internal ya kesiapan tim, kesiapan tim kan banyak, ntah itu teknis, ntah itu ide konten, konsep, segala macam, tapi yang paling bikin aku ngeri itu ada eksternal, apalagi kan syuting di luar, beda sama studio ya, itu yang Namanya ujan kita gatau ya, segala macam kita kan gatau ya. Pengalaman pas HUT hari pertama, eh vio ada gak ya?

VA : ada mas yang ini kan yang kesorean kan

AW : iya yang tangga itu karena ada pak HT lewat paginya, yang di tangga landu, itu kan hari pertama syuting ya, degdegan banget iyaa setelah itu mah udah ga degdegan, karena hari pertama yaa, kan biasanya gitu yaa syuting pertama kita masih ngeraba raba gimana paternya ini gimana, itu aku bilang ke mira loh, mir pertama kalinya gua syuting minta doa orang tua, iya asli vi, mah doain ya mau syuting semoga ga ujan. Doanya itu doang semoga ga ujan, untungnya ga ujan sampe malem, kendala itu kan masuk kekendala ya. Dan karena hari pertama aku gaada backup sama sekali, once itu ujan, karena kan ribet yaa udah nyetting segala macam udah siapin dari pagi, makanya kita ga syuting sampe siang karena pak HT lewat, disitu gaada plan b, karena kalo ada ya pindahkan tempat, alat, schedule berubah lagi, udah disitu pasrah, ya balik lagi ya kadang emang ada plan b, kalo ga plan c kalo gaada juga yauda pasrah. Produksi tu, aku cerita sedikit ya, kenapa aku betah di produksi khususnya produksi kreatif ya karena kerjanya tu unik ya pasti vio ngerasain, bedanyakerja di industri kreatif sama di apa ya kantor perkantoran atau apa ya itu, ya kan monoton yaaa. Ya aku gatau si Cuma disini tu ya ada aja dinamikanya, gitu si.. menarik yaa..

VA : hahahaha kalo tantangan utama saat produksi mas?

AW : nambahin sedikit tentang tantangan utama, tantangan utama adalah diri sendiri asli, karena kalo kita terlalu percaya diri lah, ngegampangin, atau ya yaudah pasti ada aja. Tapi kalo kkita udah mikirin nih ini gimana ya ini gimana yaa, kadang kalo kita udah percaya diri kadang tu udah yauda shithappens.

VA : terus menruut mas wildan keterampilan khusus apa sih yang harus dimiliki produser?

AW : keterampilan khusus? Aku secara general ya, yang harus dimiliki sama produser itu.. kepemimpinan. Harus karena dia udah di tengah tu posisinya, ini managerial ya, ini aaa apa yaa karyawan, kreatif, kita kesini iyaa kesini iya, kita dimarahin ini kita gabisa marahin kesini, terima terima aja deh ini.. kepemimpinan terus pengambilan keputusan itu penting, gitu si..

VA : Nah sebelum mas wildan kerja di RCTI+, mas wildan kerja dimana?

AW : Sebelumnya pernah di trans 7, pernah di metro, kalo sejarah awalnya aku di jawa pos nulis di koran, jurnalis banget, abis itu koran drop, awal koran drop karena media online, pindah ke metro, gitu sii.. pindah ke metro terus dari metro kreatif tu, pertama kali gatau sama sekali kreatif tu kaya gimana, abis dari metro ke trans, setahun doang, gitu baru ke rcti+..

VA : mas kalo alasan mas wildan akhirnya kerja di R+ apa?

AW : karena aku emang basicnya di TV sih dan ini kan digital yaa jadi aku mau coba yang beda gitu kalo digital gimana gitu sih...

VA : terus cara mas wildan ngembangin setiap program di r+ gimana mas biasanya?

AW : aku orangnya data banget sih, harus tau program kita tu kemakan apa engga, kita harus tau audiens kita siapa, gitu kan, eee.. biasanya koordinasi tu sama tim mas febri, atau tim RnD, kalo gua mainin ini bagus ga menarik ga, contohnya ridho, kan di ic, ada mr.

nobody, itu tinggi viewersnya, makanya aku mainin terus buat gimmick, karna ibu ibu suka ada kontranya biar ga flat, penting sih buat tau siapa lawan mainnya siapa targetnya gitu..

VA : okee, pengalaman jadi produser rcti+ gimana mas?

AW : karena aku basicnya orang tv udah ee.. ada pengalamannya ya banyak, bisa ketemu orang orang hebat bisa ketemu kreatif kreatif yang handal bisa ketemu vio, yaa bisa handle program FTA backstagenya lah unggulannya kan entah idol, x factor, masterchef segala macem, seru deh.. gitu si..

VA : terus kalo proses pekerjaan yang mas wildan lakuin selama jadi produser di RCTI+ itu gimana si mas?

AW : hmm mungkin ini aku udah pernah jelasin yaa via wa kalo ga salah, yaa proses kerja produser misal ada buat satu program gitu ya, eee pertama pasti siapin deck proposal, terus ngajuin ke manager, sama ke chief digital production lah pokoknya ke atas ya, nanti aku present dan tahap approval, lanjut bikin budgeting program trs ngajuin ke finance gitu kan sama budgeting control, kalo budget udah clear, aku akan brief ke anak-anak eee.. kreatif, pa, disitu ngomongin deh tu konsep gimana, property yang dibutuhin kaya gimana, segala macem, kalo udah siapin deh kebutuhannya kaya skrip, rundown, segala macem, kalo udah ya kalo acaranya live yauda live langsung syuting, kalo tapping ya tapping misal dibuat berapa hari atau dari jam berapa gimana waktunya, kalo tapping juga ada tahap editing yaa, biasanya creative tu vio pasti pernah kan dampingin editor atau ngebrief editornya harus diedit kaya gimana konsepnya, gitu sih terus kalo udah aman dan acc tinggal tayang deh..

VA : oke deh mas wildan udah sih itu ajaa, makasih banyak mas wildan

AW : iyaa vioo samasamaa..

Lampiran 15. *Open Coding*

OPEN CODING INFORMAN 1 (CITRA PRATNIA)

Data Informan:

Nama lengkap : Citra Pratnia Faramitha
Alamat : Poris Plawad Cipondoh, Tangerang
Usia : 32 Tahun
Latar Belakang Pendidikan : D4 Sains Terapan

Wawancara dilakukan pada Senin, 10 April pukul 14.00 – 15.00 dengan bertatap muka langsung. Proses tatap muka berlangsung adalah peneliti mendatanginya informan ke kantor tempat bekerjanya di Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Pada saat wawancara berlangsung, informan menggunakan pakaian kerja dengan baju lengan panjang dengan rambut terikat rapi.

Keterangan:

VA : Viony Azizah

CP : Citra Pratnia

No.	Personal view / Refleksi diri	Isi Transkrip Wawancara	Keterangan Observasi	Intisari / Keterangan	Kategori
1	Peneliti mempersilakan informan untuk	VA : Oke selamat siang kak Citra, sebelumnya kenalin nama aku Viony Azizah mahasiswa Universitas	Informan menjawab dengan keadaan duduk tegak, nada	Penjelasan mengenai latar belakang informan,	Latar belakang/profil singkat informan

	memperkenalkan diri terlebih dahulu	Pembangunan Jaya jurusan prodi Ilmu Komunikasi minor Broadcasting Journalism. Jadi saat ini aku lagi menjalani skripsi yang berjudul analisis gaya komunikasi kepemimpinan produser pada eee... RCTI+. Sebelumnya boleh kak Citra kenalin nama, usia, jabatan, durasi bekerja disini udah berapa lama.. CP : Kenalin nama aku Citra Pratnia Faramitha, usianya 32 tahun, jabatannya sebagai produser di RCTI+, durasi bekerjanya baru satu setengah tahun sih disini di RCTI+	yang stabil dan menatap mata	termasuk: 1) nama 2) usia 3) jabatan 4) tempat bekerja 5) durasi pekerjaan	
2	Peneliti bertanya terkait komunikasi organisasi yang diterapkan	VA : okee aku mau tanya nih kak, gimana proses komunikasi organisasi yang kaka terapkan setiap hari ke karyawan kakak? CP : kalo kita kan biasanya kan ditugasin satu program gitu, itu aku komunikasiin ke atasan aku, kalo informasinya udah clear nanti aku akan komunikasiin ke tim aku. Itu juga kalo misalnya kan di R+ ga selalu ada program yang weekly jadi gaada meeting secara rutin, biasanya program-program di RCTI+ itu sekali doang gitu loh, heeh, itu kan paling kita ee.. komunikasi di pra produksi itu cuma yang bagi jobdesk trs apa aja yang perlu dipersiapkan, gitu ajasih dan	Informan menjawab dengan gestur tangan berubah ubah untuk menjelaskan penjelasan yang dijelaskan dan dengan nafas sedikit terengah-engah	Penjelasan informan terkait penerapan komunikasi organisasi: - Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan kepada karyawan setiap harinya? - Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan sehingga mencapai tujuan organisasi? - Jika terjadi kendala dalam suatu komunikasi organisasi yang diterapkan	Komunikasi Organisasi

		<p>itu juga yang terbuka gak harus selalu aku yang kasih perintah tapi mereka juga harus kasih masukan, baiknya gimana.. ya kita brainstorming bareng lah sebelum ngerjain satu program itu terutama untuk program-program yang memang pilot gitu. Kalo pilot kan memang kita konsep sendiri dan itu untuk apa ee pilot itu kan program baru jadi kita harus brainstorming bareng ngembangin bareng gitu jadi emang harus saling ngasih masukan sih kalo emang mau hasilnya bagus, misalnya kaya program program yang udah ada Indonesian idol atau masterchef atau backstage plus itu kan emang turunan program jadi pakemnya emang udah ada dari tv dari fta, jadi kita tinggal tinggal ngembangin yang udah ada konsepnya gitu, kalo program yang pilot itu kan emang original dari kita sendiri yang ngembangin gitu..</p> <p>VA : okee.. terus kalo misalnya ada tujuan nih dari program itu, gitu sih cara kakak komunikasiin?</p> <p>CP : hmm biasanya yaa hmm emang harus misalnya target disuru target apa gitu kan suatu program kita harus ehmm deliver tujuan itu dari awal pikirin bareng-bareng untuk mencapai hal tersebut gitu</p>		<p>bagaimana tindakan yang anda lakukan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di organisasi anda? - Dengan menerapkan budaya organisasi tersebut apakah visi dari perusahaan sudah dapat tercapai? - Dengan budaya organisasi yang diterapkan, apakah membantu proses komunikasi antar internal dan eksternal organisasi? - Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan ketika organisasi alami kendala atau permasalahan di dalamnya? 	
--	--	--	--	--	--

		<p>VA : terus kalo misalnya ada kendala ni kak di komunikasi tim kakak, gimana tuh tindakan kakak?</p> <p>CP : misalnya biasanya ya kita cari solusinya bareng bareng sih kalo misal ada salah satu yang missskom gitu ya, gabisa kalo misalnya emang lagi program lagi berjalan produksinya, yaa kan show must go on jadinya ya mau gamau kita harus cari solusinya biar program itu tetep lanjut ya masa kalo kita terus terusan buat masalahin satu masalah itu terus yaa gaakan jalan-jalan program kita kan</p> <p>VA : terus budaya organisasi yang kakak terrapin tu kaya gimana sih di tim?misalnya kakak ngebiasain tim kalo sebelum ini harus ngeriset dulu..</p> <p>CP : ohh.. biasanya ya tergantung, balik lagi sih tergantung ke program masing-masing karena setiap program itu kan punya karakternya beda-beda, konsepnya juga beda-beda, misalnya kayak, misalnya kayak... ehmm obral gitu obralan viral gitu kan emang kita harus mau gamau kita harus riset materi materi apa yang mau diangkat biar episode itu lucu dan menarik gitu. Misalnya kita mau kayak mau menyambut lebaran nih, yaudah kita cari video video yang relate sama lebaran gitu, emang harus riset mau</p>		
--	--	---	--	--

		<p>gamau gitu, tapi kan kalo misalnya kaya tadi aku bilang kalo biasanya kita turunan program dari TV ya kita harus nyesuain dari konsep kita konsep masternya itu untuk nurunin lagi</p> <p>VA : terus menurut kakak budaya yang kakak terapin itu udah ngebantu mencapai visi misi perusahaan dari RCTI+ itu ga sih?</p> <p>CP : ehmm kalau aku sih, paling utama ya komunikasi itu emang paling penting sih maksudnya kalo misalnya gaada komunikasi ya pasti aka nada miss kom sih pasti gaakan tercapai tujuan sesuatu yang kita inginin gitu maksudnya emang komunikasi nomor pertama jadi kalau bisa ya harus dua arah jangan satu arah aja, kalau satu arah doang bisa apa bisa jadi kan si yang ngerjain kaya setengah hati gitu kan, gitu sih paling..</p> <p>VA : hmm terus dengan budaya organisasi yang udah diterapin nih kak itu bantu proses komunikasi antar internal atau eksternal tim nggak?</p> <p>CP : yaa ngebantu sih iya komunikasinya apalagi komunikasi dua arah ya jadi tim di internal pasti sering diskusi, apalagi dari aku ke eksternal biasanya ke luar juga aku suka nerapin komunikasi dua arah misalkan ada..</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>ee.., kalo ada keperluan program gitu sihh yaa</p> <p>VA : nah biasanya kak kalo budaya organisasi yang udah diterapin itu ngalamin kendala atau permasalahan gitu kakak gimana?</p> <p>CP : kalo aku si.. hmm.. diomongin yaa, obrolin bareng bareng kaya diskusi aja, ini gimana, salahnya dimana, gitu sih lebih diskusiin aja kalo gitu kan lebih enak dan kayanya akan lebih cepet dapat solusi dan nemuin salahnya dimana jugaa... gitu sih..</p>			
3	Peneliti bertanya terkait kepemimpinan	<p>VA : terus ehmm, upaya kakak nih sebagai seorang produser gimana sih buat Menuhin kebutuhan di organisasi atau di tim kakak sendiri sebagai peran produser?</p> <p>CP : buat Menuhin?</p> <p>VA : ehmm gimana upaya kakak buat Menuhin sebagai produser buat tim sendiri?</p> <p>CP : ohh heemm misalnya kalau kita bikin suatu program, udah pasti produser itu akan bikin.. misalnya kita ngobrol dulu nih kita bikin apa apa apa di obrolin dulu dari apa aja kita butuhin, baru kan kita bikin budget, sebenarnya eh.. poin utama dalam menjalankan produksi itu kan budgetnya, kalau gaada budget ya kita gabisa jalanin</p>	Informan menjawab dengan nafas yang kurang beraturan dan beberapa kali mata melihat ke peneliti dan sekitarb	Informan menjawab pertanyaan terkait dengan kepemimpinan: - Bagaimana upaya yang dilakukan sebagai seorang produser dapat terpenuhi untuk organisasi anda? - Bagaimana cara anda sebagai produser dalam mengambil setiap keputusan? - Bagaimana upaya yang dilakukan agar memotivasi seluruh karyawan dalam lingkungan pekerjaan?	Kepemimpinan

		<p>program , misalnya kita punya konsep yang wah pengen artis ini itu tapi kalo gaada budget kan ya mau gamau kan tetep gabisa terlaksana gitu, jadi ya paling ya itu kita harus pinter-pinter bikin budget, kita cari cari talent yang emang ee... yang yang sesuai dengan budget kita, ya yang gausa muluk muluk juga tapi secara budget terjangkau tapi menarik gitu, tapi kita harus apa-apa yang kita ambil keputusan tete[harus direport sih ke atasan kita untuk mendapatkan approval, gitu</p> <p>VA : nah cara kakak buat ngambil keputusan itu gimana kak?</p> <p>CP : ehmm.. balik lagi sih kita biasanya kalo misalnya ngambil suatu keputusan gitu tetep kita harus punya, ee.. alasan yang kuat dulu nih kenapa kita ngambil keputusan ini, misalnya kita nentuin si misalnya host lah, kita nentuin hostnya kenapa sih kita ngotot banget mau pake dia terus kita catetin tu poin-poin eee.. kenapa sih apa sih harus dia gitu, nah kita kan harus begging juga keatasan kita buat approval gitu, karena kan budget kita yang approval atasan juga kan jadi biar atasan juga ngerti kenapa kita mau pake dia, karena bisa aja atasan mikirnya kenapa pake dia kan yang lebih murah banyak</p>		<p>- Kendala apa yang pernah terjadi pada saat masa kepemimpinan anda di organisasi dan bagaimana cara anda sebagai seorang pemimpin/produser menanggulangi kendala tersebut?</p> <p>- Dengan anda menjadi produser, apakah anda sudah merasa seluruh visi perusahaan tercapai?</p>	
--	--	---	--	---	--

		<p>gitu kan, jadi tetep kita harus punya alasan yang kuat kenapa kita memperjuangkan satu keputusan itu..</p> <p>VA : okee.. terus ada gasih kak cara kakak buat motivasiin tim kakak buat, ee di lingkungan kakak misalnya ada program terus cara kaka nyemangatin, buat memotivasi karyawan?</p> <p>CP : Biasanya sih kalo aku sih lebih ke pendekatannya kaya temen ya kalo misalnya e... kalo misalnya ngerjain sesuatu ya apa.. apa yang kamu senengin ya itu bisa bikin apa ya semacam portofolio jugalah buat dia sendiri, jadi gaperlu mikir bakal jadi eee.. apa viewnya bakal gede atau engga atau bakal dipuji orang atau engga yang penting kamu sendiri bangga sama kerjaan kamu, puas sama kerjaan kamu, dan itu maksudnya jadi nantinya akan jadi nilai jual kamu juga misalnya kamu mau e... apa mencari tempat yang lebih baik..</p> <p>VA : berarti lebih kaya yaudah lakuin aja selama itu emang seneng, gajadi tekanan juga buat karyawannya, terus kendala apa sih kak yang pernah terjadi waktu kakak mimpin sebagai produser di RCTI+?</p> <p>CP : kalo kendala sih kebanyakan hmm apa yaa.. kalo di RCTI+ itu karena, mungkin karena gak terlalu banyak</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>orang yang ee.. yang nonton ya, jadi orang-orang tu Cuma nonton RCTI+ tu Cuma program-program FTA nya gitu, kalo untuk program-program emang kita organik bikin untuk RCTI+ tu mereka kurang gitu jadi mungkin lebih ke belum banyak orang yang kenal RCTI+ sih kalo dari aku gitu, makanya kita jadi, jadi gitu juga mempengaruhi kita akhirnya bikin program lagi bikin program lagi maksudnya kaya kita udah berusaha bikin program baru program baru terus tapi ee.. kaya kurang diminati gitu, maksudnya kita juga kaya ee... bingung gitu kok kaya kayanya kita udah semaksimal mungkin deh bikin program ini tapi kaya kok penontonnya sedikit gitu..</p> <p>VA : berarti cara kakak nanggulangi masalah itu sejauh ini dengan cara bikin program program baru terus?</p> <p>CP : heeh bikin program program baru terus, tapi sebenarnya juga kalo misalnya kaya gitu juga gabisa jadi bisa untuk mendapatkan suatu program yang berhasil , heeh gak enggak bukan tergantung sama akunya sih itu harus sinergi dari suatu perusahaan karena disitu kan ada tim promo, ada tim marketing, disitu kan mereka juga berperan gitu kan, jadi bukan tim</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>produksi doang yang bertanggung jawab gitu..</p> <p>VA : terus sejauh ini, selama kakak jadi produser kakak udah merasa eee... seluruh visi perusahaan itu tercapai belum?</p> <p>CP : kalo berdasarkan visinya ya kita udah sih karena kita kan sebagai apa ya alternative untuk orang bisa nonton program program yang ada di mnc group itu darimana aja yaitu lewat aplikasi RCTI+, jadi ya kita udah menyediakan itu, eee.. dan maksudnya juga kita udah kasih privillage di ee... untuk penonton RCTI+ kalo nonton di RCTI+ kalian gaakan liat iklan malah kita akan kasih suguhan-suguhan yang gaada di TV, kaya misalnya kalo commbreak ya kita kasih konten-konten menarik juga gitu...</p>			
4	Peneliti bertanya terkait Gaya Komunikasi Kepemimpinan	<p>VA : nah oke.. terus nih gaya komunikasi kepemimpinan yang kakak terapin selama kakak ajdi produser RCTI+ tuh gimana?</p> <p>CP : gayanya?</p> <p>VA : heeh..</p> <p>CP : tadi aku sempet bilang juga kalo misalnya aku tuh lebih ke eee.. kaya temen aja sih maksudnya bukan kayak engga menganggap diri aku tuh sebagai leader gitu gak enggak kaya</p>	Informan menjawab dengan gestur sambil memegang pulpen dan beberapa menunjukan ekspresi berpikir	Informan menjawab pertanyaan terkait gaya komunikasi kepemimpinan: - Bagaimana gaya komunikasi yang anda terapkan selama menjadi produser RCTI+? - Bagaimana proses pengiriman pesan anda	Gaya Komunikasi Kepemimpinan

		<p>bos gitu ya yaudah kita kaya temenan aja , maksudnya kaya secara kerjaan kita beres, secara pertemanan juga baik gitu maksudnya walaupun kita ada waktunya misalnya kita ada waktunya kita kerja, ada waktunya kita main tapi kita bisa bareng-bareng gitu, maksudnya ehmm jadi komunikasi aku sama temen-temen tim itu kaya gaada, ee.. apa yaa kaya gaada tembok kaya mereka segan sama aku atau aku segan sama mereka gitu jadi kayak yaudah kaya temen aja misalnya kalo ada masalah ya mereka curhat sama kita gitu, atau aku ada masalah ya aku curhat sama mereka, jadi bukan kaya bossy gitu, kaya missal dia atasan aku males ah main sama dia gitu, karena aku sering kaya makan bareng, jajan bareng, pergi bareng, gitu sering gitu... walaupun dalam kerjaan tetep professional gitu..</p> <p>VA : oke berarti proses pengiriman pesan yang kakak kasih ke karyawan atau tim kakak itu berarti satu arah atau dua arah?</p> <p>CP : dua arah yaa berarti heeh.. pasti selalu dua arah sih, aku juga tipe yang suka diskusi karena kan semakin banyak pendapat kita tu biasanya makin mantep juga buat jalaninnya, misal buat program gitu kan pasti butuh</p>		<p>kepada para karyawan? Apakah hanya dengan cara mengomunikasikan satu arah? Jelaskan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jika anda memiliki pendapat pribadi, apakah anda akan mempersuasi karyawan anda untuk sependapat dengan anda atau tidak? Jelaskan. - Bagaimana sikap yang anda lakukan jika ada karyawan yang mengemukakan pendapatnya? - Jika anda memberikan pendapat kepada karyawan anda, apakah anda membutuhkan sebuah feedback/diskusi dari karyawan anda? - Bagaimana sikap anda sebagai produser dalam menyikapi karyawan yang bersikap terbuka baik secara personal atau dalam konteks kerja? 	
--	--	---	--	--	--

		<p>brainstorming dan biasanya kalo dua arah juga ga missskom lah, kalo satu arah kayanya gamungkin bisa diterapin deh , ya bisa aja mungkin ya orang lain atau pemimpin lain, Cuma kalo aku gabisa sih kalo satu arah gitu..</p> <p>VA : ehmm terus kalo misalnya kakak punya pendapat nih di tim, kakak suka persuasi karyawan untuk satu pendapat sama kakak atau engga?</p> <p>CP : hmm enggak sih karena kaya tadi aku bilang aku lebih suka dua arah biasanya misalnya nih aku .. kita lagi ngobrolin suatu program biasanya ya aku akan ngasih pendapat aku tapi aku juga akan minta pendapat mereka dan akhirnya kita akan recap nih dari pendapat pendapat itu apa yang bisa kita ambil misalnya kita juga bisa sama sama enak, jadi kerjanya juga mereka ngga terpaksa ngerjainnya, jadi tetep mereka mencapai keinginan mereka, aku juga mencapai keinginan aku jadi ya kita mix gitu dalam satu tujuan gitu, bukan kaya aku pengen ini jadi harus ini gitu..</p> <p>VA : berarti sikap kakak kayak gimana kak kalo misalnya nih karyawan tiba-tiba ngasih pendapatnya, tanggapan kakak kaya gimana?</p> <p>CP : hmm ya tergantung pendapatnya sih kalo misalnya pendapatnya baik ya</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana sikap yang anda terapkan ketika produksi suatu program berlangsung, apakah monoton/fokus dengan program atau tetap fokus namun rileks menjalaninya? - Bagaimana anda menerapkan sistem komunikasi terhadap karyawan apakah ketika produksi berlangsung, apakah alur komunikasi dilakukan sesuatu dengan struktur perusahaan yang berlaku? - Bagaimana jika terjadi terjadi alur komunikasi yang sudah diterapkan tidak dapat berjalan sesuatu dengan rencana anda? - Jika terdapat permasalahan yang cukup serius atas program, Apakah anda akan merangsang para karyawan untuk dapat berpikir secara kritis 	
--	--	--	--	---	--

		<p>kita ambil, kalo misalnya engga ya engga, maksudnya ya itu nanti kita akan kasih penjelasan juga kenapa engga karena ada hal-hal yang bertentangan dengan tujuan misalnya gitu sih.. maksudnya lebih ke karena tadi aku bilang lebih ke temen jadi ya aku lebih ke diskusi aja sih...</p> <p>VA : kalo kakak ngasih pendapat ke karyawan atau tim, itu kakak pasti minta feedback atau diskusi gaa?</p> <p>CP : iya pasti dong apalagi tentang program yaa, kebutuhan program aku pasti minta pendapat mereka juga, feedback mereka gimana gituuu</p> <p>VA : ohh okee.. berarti sikap kakak sebagai produser itu terbuka ya?</p> <p>CP : heeh terbuka sih,</p> <p>VA : terbukanya itu secara personal atau pun konteks kerja kak?</p> <p>CP : heeh dua duanya sih.. aku juga malah seneng kalo mereka ee.. ngasih pendapat atau masukan sih, kalo misalnya dari aku doang aku malah merasa kayak kadang jadi ragu sendiri, kaya bener gasih pendapat aku gitu..</p> <p>VA : karena ngga brainstorm bareng yaa?</p> <p>CP : hmm heeh..</p> <p>VA : kalo kakak sama tim lagi produksi program, itu biasanya kakak</p>		<p>untuk mengatasi permasalahan yang ada atau bagaimana?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana tanggapan and ajika terdapat karyawan yang tidak dapat berpikir kritis ketika menghadapi permasalahan internal organisasi? - Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda lebih suka mendapatkan saran dari karyawan daripada memberikan saran? - Jika ada karyawan yang memberikan saran terhadap program anda, apakah anda hanya akan menerima secara mentah atau memberikan feedback berupa diskusi? - Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda tidak 	
--	--	---	--	--	--

		<p>nerapinnya monoton atau fokus gitu atau fokus tapi tetep santai aja kak?</p> <p>CP : hmm fokus tetep santai sih aku, gak yang monoton banget gitu lahh tetep rileks masih suka ketawa-ketawa tapi tetep merhatiin program dengan fokus gituuu..</p> <p>VA : nah gimana si sistem komunikasi yang kakak terapin dari.. misalnya kaka mau produksi nih, apakah alur komunikasinya itu sesuai dengan perusahaan yang berlaku atau engga? aku gatau urutan jelasnya tu disini kaya gimana ya kak, misalnya PA ke creative dulu, nanti creative baru ke atas atau kalo misalnya dari PA bisa langsung ke kakak yauda gapapa, gimana?</p> <p>CP : Kalo aku sih biasanya yaa ee.. kebanyakan sesuai dengan birokrasi, cuman paralel sih maksudnya Cuma emang segala sesuatu tu emang kita harus report kan ke atasan tapi eee.. report ke atasan itu dalam arti udah lengkap gitu misalnya aku udah koordinasi dengan ini ini ini ini, udah misalnya ini solusi yang aku tawarkan ini, misalnya ee.. atasan juga tau kalo misalnya ada masalah ya kita tau jadinya solusinya apa, misalnya kita mau jalanin satu program yauda kita contact nih misalnya ke PA butuh..</p>		<p>ingin melakukan komunikasi terlalu banyak untuk mendiskusikan setiap hal kepentingan perusahaan kepada karyawan?</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>secara teknis butuh apa aja gitu syutingnya dimana butuh apa aja gitu gitu kan.. terus ke koordinator misalnya talentnya butuh ini ini ini, terus ke creative konsepnya kaya gini, itu kan semua aku memang yang memulai untuk mereka untuk langsung bekerja gitu tapi kan itu semua nanti reportnya balik ke aku lagi, dan itu aku harus ambil kesimpulan untuk report ke atasan gitu. Tetep paralel sih sesuai birokrasi dan kalo kerja tetep berbarengan..</p> <p>VA : kalo ke atas berarti emang dari kakak aja ya? Maksudnya dari creative tuh gaboleh ke atas?</p> <p>CP : boleh aja sih sebenarnya, Cuma pasti akan ditanyain kaya kamu udah report ke produser kamu belum gitu..</p> <p>VA : terus gimana kalo misalnya alur komunikasi yang udah diterapin ga sesuai dengan rencana?</p> <p>CP : hmmm... biasanya itu berarti kan ada missskom disitu, kalo ada missskom berarti ya disitu kita duduk bareng misalnya ee.. yang ga sesuai dengan alur misalnya ada satu masalah nih secara teknis dia langsung report ke atasan aku, pastinya kan nanti aku ditanya kaya kamu udah tau belum, yaudah nanti aku akan duduk bertiga nih misalnya PA, aku, sama atasan aku</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>gitu.. eee.. ada masalah apa kok langsung report ke aku, ya sebenarnya ujungnya akan diskusi bareng-bareng lagi sih cari solusi bareng lagi ya walaupun secara alur dia shortcut gitu langsung bypass ke atasan tapi kan kita tetap akan cari solusinya bareng-bareng gitu... kaya tadi aku bilang udah gabisa cari-cari kesalahan siapa siapa lagi sih karena emang program harus tetap jalan secara cepet, kita juga harus cari solusi secara cepet jadi udah gaada waktu buat nyalah-nyalahin lagi sih..</p> <p>VA : kalo misalnya ada masalah serius nih kak itu serius banget buat program, itu tu kaka akan nuntut karyawan buat kaya yauda it ulu pikirin secara kritis gitu buat jalan keluarnya ini gitu gak?</p> <p>CP : ya engga sih kalo kaya gitu pasti tetep diskusi barengbareng ya namanya program, namanya kita kerja tim, kaya tadi aku bilang melibatkan banyak orang dan kalo misalnya itu berhasil juga bukan karya perorang tapi itu karya banyak orang tetap harus apa apa tetep harus diskusi sama sama sih, kalo misalnya ada yang fatal tetep harus diobrolin rame-rame gitu..</p> <p>VA : terus tanggapan kakak gimana kalo dia gabisa berpikir kritis kak?</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>CP : hmm tetep aku kasih pengertian dulu sih pertama kaya ini tanggung jawab tim , jadi mikirannya bareng-bareng juga buat jalan keluarnya, harus semuanya samasama diskusi gitu gabisa dikelarin Cuma sama satu orang aja gitu sihh..</p> <p>VA : okee.. kakak sebagai produser ni di dalam suatu program, itu kakak lebih suka dapat saran dari karyawan atau kaka yang kasih saran atau gimana?</p> <p>CP : hmm sama sih kaya yang tadi aku bilang, semua sih terbuka soalnya aku akan kasih tau pendapat aku tapi aku juga akan dengerin pendapat mereka dan kita cari jalan keluarnya gitu jadi gak mesti, satu orang aja atau dari satu orang aja gitu..</p> <p>VA : terus kalo ada tim atau karyawan gitu ngasi saran, kaka terima secara mentayh atau pasti ngasih feedback diskusi?</p> <p>CP : pasti ngasih feedback sih, pasti diskusi, biasanya kan orang kasih pendapat tuh beda-beda ya jadi ya kita diskusiin bareng bareng lagi misal mau pake ide yang mana nih yang cocok buat program sekarang, gitu.. jadi gamungkin diterima mentah mentah sih..</p> <p>VA : nah kakak sebagai produser, apakah kakak gamau ada komunikasi</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>yang terlalu banyak ke karyawan kah untuk kepentingan kerjaan?</p> <p>CP : selama itu buat kepentingan kerjaan ya khususnya, aku pasti ngajak diskusi sih jadi pasti akan selalu atau sering berkomunikasi di tim gitu.. kalo gaada komunikasi yang sering biasanya ada aja misal komunya dan akan bingung juga buat programnya gimana gitu kann..</p>			
5	Peneliti bertanya terkait video on demand	<p>VA : terus ehmm.. sejauh kakak jadi produser di RCTI+ kakak tau gasih perbedaan antara proses produksi antara produksi live streaming di aplikasi RCTI+ sama di TV Konvensional?</p> <p>CP : hmm aku kurang tau sih kalo di TV konvensional, soalnya pengalaman pengalaman aku sebelumnya juga bukan di konvensional jadi kurang ngerti sih, tapi pun kayaknya kalo di RCTI+ kurang lebih ee.. sama tapi lebih simple karena timnya lebih dikit sih..</p> <p>VA : emmm oke.. biasanya kalo lagi live atau produksi langsung itu kendala apa sih kak yang biasanya terjadi di lapangan?</p> <p>CP : hmm.. biasanya apa yaa, kalo lagi live misalnya teknis sih udah pasti kaya sinyal kalo digital kan namanya digital udah pasti sinyal, itu sih paling sinyal</p>	Informan menjawab sambil mengusap rambut beberapa kali	<p>Informan menjawab pertanyaan terkait Video On Demand:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apa perbedaan proses produksi antara aplikasi live streaming televisi dan televisi konvensional ? - Kendala apa saja yang biasanya terjadi pada saat produksi berlangsung? - Apa yang menjadi tantangan utama saat melakukan produksi? - Apa keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh seorang produser untuk dapat memimpin tim produksi? 	Video On Demand

		<p>terus.. atau target artis yang kita mau atau wawancara gaada berhalangan, kita harus berpikir cepet atau ngasi opsi gantinya siapa gitu, tapi kalo misalnya eee masalah teknis juga kita harus cepet, misalnya kita gabisa streaming di dalam studio karena tiba-tiba sinyalnya disana buruk, yauda kita berpikir lagi kita akan ngisi slot itu dimana, misalnya kita langsung ngehuntung backstage ke ruang artis kah atau red carpet kah, gitu sih..</p> <p>VA : hmm okee.. ada gasih kak tantangan utama yang menurut kakak itu jadi tantangan utama banget, disaat kakak sm tim lagi ngelakuin produksi?</p> <p>CP : hmm tantangannya apa ya.. hmm kalo kita karna kebanyakan live jadi ya itu sih kalo kita live kita harus berpikir cepet kalo misal ada kendala, harus siapin plan b nya back upnya..</p> <p>VA : nah ada gasih kak keterampilan khusus yang harus dimiliki sama seorang produser ketika mimpin produksi harus gimana?</p> <p>CP : hmm.. paling ya harus bisa berpikir cepet itu tadi sih berpikir cepat, kreatif, karena ee...karena yang tadi aku bilang kebanyakan kalo di RCTI+ kebanyakan kan kita live eee.. gabisa kayak tetep on air kita harus tau mau ngisi apa, jadi harus bisa berpikir cepat</p>			
--	--	---	--	--	--

		ngasi keputusan cepat sama langsung bisa gerakin temen-temen yang lain juga untuk ngerjain sesuatunya itu..			
6	Peneliti bertanya terkait PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)	<p>VA : nah sebelum kakak kerja di RCTI+ sebagai produser, pekerjaan kakak itu apa jabatannya?</p> <p>CP : aku sebelumnya produser juga di narasi</p> <p>VA : ohiya ya.. terus alasan kakak akhirnya kerja di RCTI+ apa?</p> <p>CP : aku dari fresh graduate sampe sebelum di RCTI+ aku news, aku emang basicnya di news kan redaksi, jadi masuk RCTI+ tuh kaya sesuatu yang baru aja kan mau ngembangin diri aku di dunia entertaint kaya gimana, yaa sebenarnya basicnya juga masih digital sama seperti pekerjaan aku sebelumnya sih</p> <p>VA : nah cara kakak apasih kak upaya kakak buat ngembangin setiap program yang ada di RCTI+?</p> <p>CP : hmm upaya aku.. engga aku doang sih, sekarangtuh diterapin kaya untuk menerapkan kebiasaan produser itu harus selalu ngeliatin trending di youtube dan di tiktok setiap harinya, jadi belajar dari situ juga sih maksudnya apa sih yang lagi di sukain sama penonton-penonton Indonesia, jadi kita nerapin yang lagi trending itu</p>	Informan menjawab dengan nada lebih santai dan tubuh bersandar pada kursi	Informan menjawab pertanyaan terkait dengan PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+):	PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)
				<ul style="list-style-type: none"> - Sebelum bekerja sebagai produser di RCTI+, apa jabatan yang anda miliki? - Apa alasan anda memilih RCTI+ sebagai tempat anda menjadi pemimpin/bekerja? - Bagaimana upaya anda untuk mengembangkan setiap program yang dimiliki oleh RCTI+? - Bagaimana pengalaman selama menjadi produser RCTI+? - Bagaimana proses pekerjaan yang anda lakukan selama menjadi produser RCTI+? 	

		<p>kita misalnya sekarang lagi banyak bahas ini nih gitu atau artis ini, ya kita bisa terapin itu ke program kita apa kita undang kah, atau misalnya kaya ehmm.. kan kemarin sempet trending juga kaya apa battle sport entertainment, battle artis olahraga gitu ya kita bikin juga di RCTI+ gitu..</p> <p>VA : terus pengalaman kakak sejauh ini jadi produser di RCTI+ tuh gimana yang kakak dapetin yang kakak pelajarin?</p> <p>CP : kalo di RCTI+ tu karena timnya kita sedikit jadi harus mau gamau multitasking, kaya aku kan tadi aku bilang aku kan sebelumnya di redaksi, jadi sebenarnya aku tu cukup struggle buat adaptasi disini gitu awal awal tu sempet kaya, kayanya aku berat banget deh kayanya aku disini ga cocok deh gitu hm jadi maksa aku buat belajar sih belajar banyak hal yang baru sih, kaya misalnya karena timnya sedikit jadi mau gamau kita harus bisa multitasking , mau gamau kita siap buat pegang program apa aja, kaya tadi program-program di RCTI+ tu bukan program organic yang kita bikin sendiri, jadi kita ambil dari tv tv jadi kita gabisa milih tu, tiba tiba mereka ada event ini ya kita mau gamau kita harus siap untuk ee.. bikin program itu gitu..</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>VA : kaya backstage ya kak?</p> <p>CP : heeh iya kan backstage kan event nya bisa apa aja, misalnya dangdut atau apa gitu yang gak terduga bukan kita yang siapin jadi kita bukan tim awal yang siapin program tersebut kan kita udah terima jadi, ya mau gamau kan kita harus bisa dan siap megang program itu gitu..</p> <p>VA : boleh dong kak proses pekerjaan yang kakak lakuin selama jadi produser di RCTI+ ?</p> <p>CP : hmm misalnya ada satu program ni ya yang mau jalan itu biasanyaa eee.. aku ngajuin deck proposal dulu sih ke manager, sama ke chief, trs nnti presentasiin dulu programnya gimana terus nunggu approval tu.. sambil itu bikin budgeting, sambil koordinasi ke tim finance sm budget control, kalo budget udah clear dan udah approve atasan yaudah aku brief ke kreatif sm pa kaya blgin apa aja ni yang dibutuhin. Terus lanjut siapin produksi mulai dari skrip, rundown, gitu, terus koordinasi ke tim teknis trs syuting dehh, kalo ada editing ya edit dulu baru tayang, kalo ga perlu editing ya misalnya live yaudah aku handle vimix dibantu sama pa gitu sih ...</p>			
--	--	---	--	--	--

		VA : ohh okee.. hmm udah sih kak itu aja pertanyaan dari aku maaf ya kak banyak banget ya kak hahaha CP : okee.. gapapa sih Cuma aku agak engap aja hahaha VA : makasih banyak ya kak citraaa CP : iyaa samasamaa			
--	--	---	--	--	--

OPEN CODING INFORMAN 2 (MOCHAMAD REKY)

Data Informan:

Nama lengkap : Mochamad Reky Septia Ripandi

Alamat : Bekasi Timur

Usia : 29 Tahun

Latar Belakang Pendidikan : D3 Broadcast

Wawancara dilakukan pada Senin, 10 April pukul 16.00 – 17.00 dengan bertatap muka langsung. Proses tatap muka berlangsung adalah peneliti mendatanginya informan ke kantor tempat bekerjanya di Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Pada saat wawancara berlangsung, informan menggunakan pakaian kerja dengan baju lengan panjang berwarna biru.

Keterangan:

VA : Viony Azizah

MR : Mochamad Reky

No.	Personal view / Refleksi diri	Isi Transkrip Wawancara	Keterangan Observasi	Intisari / Keterangan	Kategori
1	Peneliti mempersilakan informan untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu	VA : okee.. selamat sore mas Reky sebelumnya perkenalkan nama saya Viony Azizah, saya mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya jurusan program studi Ilmu Komunikasi broadcasting journalism. Disini saya mau melakukan wawancara terkait skripsi saya yaitu yang berjudul analisis gaya komunikasi kepemimpinan	Informan menjawab dengan keadaan duduk tegak, nada yang stabil	Penjelasan mengenai latar belakang informan, termasuk: 1) nama 2) usia 3) jabatan 4) tempat bekerja 5) durasi pekerjaan	Latar belakang/profil singkat informan

		<p>produser pada aplikasi live streaming televisi RCTI+. Sebelumnya boleh dari mas Reky perkenalkan nama, usia, jabatan, tempat bekerja sama durasi bekerja udah berapa lama?</p> <p>MR : hmm iya halo.. perkenalkan saya reky, di RCTI+ saya sebagai produser kurang lebih sudah ehmm 4 tahun lebih lah 4 tahun berapa bulan persisnya aku lupa, usia aku masih muda masih 25 tahun..</p> <p>VA : ih mas yang serius yang bener.. hahaha</p> <p>MR : emang harus serius? Masa?</p> <p>VA : iyaa harus bener harus serius..</p> <p>MR : iya usia aku 29 tahun..</p>			
2	Peneliti bertanya terkait komunikasi organisasi	<p>VA : okee.. pertanyaan pertama, gimana sih proses komunikasi organisasi secara tim ya di RCTI+ yang ee..mas reky sebagai produser itu nerapin ?</p> <p>MR : kalo aku sih sebenarnya kalo komunikasi ya aku terapin tuh saling terbuka aja sih satu sama lain, maksudnya kalo aku ke temen-temen creative itu lebih terbuka gitu semuanya bisa diobrolin gitu kalo misalnya segala sesuatu hal ada, sesuatu hal atau lain hal yang mereka misalnya gabisa masuk kerja gitu ya, ya itu bisa diobrolin bisa dikomunikasikanlah</p>	<p>Informan menjawab dengan gestur tangan berubah ubah untuk menjelaskan penjelasan yang dijelaskan dan tubuh yang bersandar pada kursi</p>	<p>Penjelasan informan terkait penerapan komunikasi organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan kepada karyawan setiap harinya? - Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan sehingga mencapai tujuan organisasi? - Jika terjadi kendala dalam suatu 	Komunikasi Organisasi

		<p>intinya, jadi sebenarnya kalo aku tuh ga pengen kaya ada gep lah antar produser, PA, atau creative, jadi komunikasinya lebih ke apa, ke temen sih gaya komunikasinya gitu..</p> <p>VA : hmm okey, proses komunikasi itu yang diterapin apa itu mencapai tujuan organisasi di RCTI+ nggakk?</p> <p>Khususnya dibagian produksi</p> <p>MR : oh yaa kalo aku sih ngeliatnya komunikasi itu kita ngeliatnya ke output aja ya, maksudnya output itu melihat dari output ya jadi dari komunikasi yang kita bangun itu sesuai gak dengan output yang kita harapkan, jadi kalau misalnya selama ini sih alhamdulillah berjalan ya maksudnya walaupun ada missnya ada kurangnya tapi sejauh ini sofar sih tercapai sih vio...</p> <p>VA : okee nah kalo ada kendala nih di dalam komunikasi timnya, gimana tindakan yang mas reky lakuin?</p> <p>MR : kalo aku kumpulin semuanya, kumpulin semuanya kalo udah ke kumpul kita bahas disitu bareng bareng, jadi diselesain saat itu juga dan gaakan bubar kalo masalahnya belum selesai, udah sih gitu..</p> <p>VA : okee.. gimana sih budaya organisasi yang diterapin di tim?</p> <p>MR : hmm maksudnya budaya?</p>		<p>komunikasi organisasi yang diterapkan bagaimana tindakan yang anda lakukan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di organisasi anda? - Dengan menerapkan budaya organisasi tersebut apakah visi dari perusahaan sudah dapat tercapai? - Dengan budaya organisasi yang diterapkan, apakah membantu proses komunikasi antar internal dan eksternal organisasi? - Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan ketika organisasi alami kendala atau permasalahan di dalamnya? 	
--	--	---	--	--	--

	<p>VA : budaya organisasi misalnya kaya kebiasaan, kebiasaannya tu gimana kalo misalkan ke program kalo syuting tu kaya gimana, ada ga budaya organisasi yang khas nya RCTI+?</p> <p>MR : Khasnya RCTI+ hmm mungkin sekarang udah mulai dibagi kan misalnya kaya ada sport sendiri, entertainment sendiri, gitu kalo yang kelihatan sih sport ya creativenya sport kaya Rustam, restu, yang emang udah paham sama flownya. Kalo yang lain sih sebenarnya balik lagi ke masing masing produser yaa maksudnya setiap produser kan punya gaya masing-masing nih dalam memimpin maupun bekerja, kalo aku itu lebih ke santai sih, kalo aku pada saat syuting yaa serius gitu, jadi lebih hmm lebih santai sih kalo aku..</p> <p>VA : hmm okee, dengan budaya organisasi yang tadi mas reky jelasin apa itu udah memenuhi visi misi dari perusahaan RCTI+?</p> <p>MR : Insyaallah udah, udah udah, dengan output yang didapetin</p> <p>VA : terus apakah dengan budaya organisasi yang diterapin juga membantu komunikasi anatara internal dan eksternal perusahaan?</p> <p>MR : eksternal tuu..</p>			
--	---	--	--	--

		<p>VA : eksternal tu kaya misalnya eksternal kan berarti masuk ke luar divisi, kan ini bagian produksi, kan ada bagian promo, kaya gitu gitu atau bisa ke bagian tvnya..</p> <p>MR : hmm heeh heeh, kalau di produksi dengan divisi lain tuh gabisa dipungkiri ya maksudnya ya saling terikat lah untuk menjadi sebuah organisasi, terus di dalam organisasi itu ada yang ya kita contoh kita punya program hmm punya ide program, kita lempar ke programming, direview, kira-kira di aplikasi akan bagus ga nih maksudnya cocok ga sama penonton kita, nanti itu kan akan lari lagi ke HRD, based on data melihat seperti itu, jika sudah oke, nanti kita akan dibantu tu sama temen-temen promo, nanti kita akan berkomunikasi sama tim promo, eee kebutuhan promonya akan seperti apa, apa yang mau dibangun nih di program baru ini, apa yang mau diangkat, apa yang mau dipromosikan, nanti akan dibantu liat lagi ke traffic lagi nih. Kan kita bikin program eee tujuannya buat mendapatkan traffic, karena traffic besar itu akan mendatangkan sponsor, kurang lebih seperti itu..</p> <p>VA : hmm okee, nah dengan budaya organisasi yang udah diterapin kalo</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>misalkan ada kendala di dalam organisasinya gimana?</p> <p>MR : kendala, kendala,kalo kendala sih apa ya kalo misalnya komunikasi tu kan lebih ke pentingnya ngobrol kali ya, kalo aku pribadi kalo dalam organisasi itu lebih suka ngomong langsung dibanding ngomong lewat chat atau telfon, kalo aku ya karena kalo chat itu kadang kadang suka multitafsir, iya maksudnya aku ngechat apa, maksudnya biasanya aja kadang orang artiannya beda, gitu sih kalo yang aku lakukan lebih ke komunikasiin langsung..</p>			
3	Peneliti bertanya terkait kepemimpinan	<p>VA : nah gimana sih upaya yang dilakuin sama mas reky sebagai produser buat misalnya buat memenuhi kebutuhan organisasi itu sendiri?</p> <p>MR : hmm lebih ke.. kalo aku sih pengen tu bonding ya anak-anak tu semuanya tu lebih ke bangun komunikasi satu sama lain, jadi setiap program itu biasanya kita bikin grup, semuanya dibahas disitu, itu juga tujuannya biar gaada yang kelewat maksudnya kaya perintilan produksi kan kadang kadang banyak ya, ditambah di R+ juga di divisi produksi tu belum, masih banyak yang dikerjakan oleh produser dan produser, creative</p>	Informan menjawab dengan nafas yang kurang beraturan dan beberapa kali mata melihat ke peneliti dan sekitarb	Informan menjawab pertanyaan terkait dengan kepemimpinan: - Bagaimana upaya yang dilakukan sebagai seorang produser dapat terpenuhi untuk organisasi anda? - Bagaimana cara anda sebagai produser dalam mengambil setiap keputusan? - Bagaimana upaya yang dilakukan agar memotivasi seluruh	Kepemimpinan

		<p>dan PA, gitu jadi disini komunikasi cukup berperan penting yaa gitu..</p> <p>VA : okee... terus cara mas reky buat ngabil suatu keputusan gimana sih mas?</p> <p>MR : kalo mengambil keputusan di R+ itu sih sebenarnya kita melihat hmm kita harus udah tau dulu, apa yang diinginkan oleh head kita, kalo aku pribadi ya maksudnya, eee kita kan ada manager, ada.. kobi tu apa yaa hmm ada BOD langsung gitu hmm ada head production RCTI+, hmm kita harusnya udah harus tau apa yang diinginkan sama beliau gitu maksudnya mereka kan pasti punya standar juga kan standar untuk produksi gitu ehmm entah itu mau konten, entah apakah itu visual, audio, jadi kalo itu memang sudah memenuhi ada di standar mereka itu sudah cukup..gampanglah mengambil sebuah keputusan heeh..</p> <p>VA : terus cara mas reky gimana sih buat memotivasi karyawan atau tim mas reky sendiri?</p> <p>MR : motivasi.. motivasi motivasi apa yaa.. kalo aku sih motivasi ke temen-temen itu sih yang tadi awal aku bilang, kita tu harus bonding sih gausah yang kaya gimana gimana sih ya jajan, beli cilok, makan bareng ngobrol ngerokok gitu bisa jadi apa ya bisa jadi treatment</p>		<p>karyawan dalam lingkungan pekerjaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kendala apa yang pernah terjadi pada saat masa kepemimpinan anda di organisasi dan bagaimana cara anda sebagai seorang pemimpin/produser menanggulangi kendala tersebut? - Dengan anda menjadi produser, apakah anda sudah merasa seluruh visi perusahaan tercapai? 	
--	--	---	--	--	--

		<p>yang ampuh juga gitu jadi kaya kita sama temen-temen yang lain gaada batasan kaya saya produser dia PA atau cameraman jadi yaa yaudah as a friend gitu, menurutku gitu, jadi ya gitu mereka juga bekerja seneng gitu samasama, yang paling aku sering bilang tu harus apa ya, lu tu harus seneng sih melakukan sesuatu kalau lu seneng itu gaakan berat sih insyaallah.. passion lah intinyaa..</p> <p>VA : hmm iyaa.. terus kendala apa sih mas yang pernah terjadi waktu mas reky mimpin, kan udah lumayan lama nih 4 tahun, terus gimana cara mas reky nanggulangi kendala tersebut?</p> <p>MR : ehmm.. kendala apa ya kadang... kendala kaya kemarin kaya di RCTI+ itu kan kaya gausah jauh jauh kaya aku kan lagi ngerjain idolyfe, idolyfe itu kaya jam 3 sore, cuman kemaren jam setengah 3 itu dikasih tau mira kaya mas ini udah naik, udah tayang padahal kita semua lagi prepare, jadi gambar semuanya bocor, nah itu lumayan ngagetin juga sih jadi balik lagi yang kita bahas dari awal masalahnya di komunikasi, itu terjadi gara-gara temen-temen CMS salah mengartikan chat temen-temen IT, gitu, makanya tadi aku.. pentingnya iyaiya via chat kan kadang-kadang juga tanda</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>baca penting yaa jangan ee... ngechat gaada koma gaada titik, gitu.. nah itu yang aku lakukan sih langsung ngomong ke headnya, ngomong ke supervisornya tim CMS, maksudnya segala sesuatu hal itu dikomunikasikan terlebih dahulu butuh konfirmasi, karena kan kita udah berjalan nggak satu dua tiga episode, yakan itu kan di episode 7 atau 8 gitu main naikin aja tanpa ada konfirmasi ke programming, atau ke aku yang emang lagi jalanin program itu, gitu.. komunikasi si emang karena kita kerja ga sendiri ya, di broadcast ya kerjanya kerja bareng tim, bareng-bareng samasama..</p> <p>VA : terus mas, dengan mas reky jadi produser nih, merasa visi misi perusahaan udah tercapai belum?</p> <p>MR : udah sih.. hmm udah harusnya karena kan kita udah ngasih banyak output ke viewers juga yaa.. jadi yaa memudahkan mereka buat bisa nontonin konten konten yang ada di tv atau bahkan gaada di tv tapi ada di aplikasi rcti+ gitu..</p>			
4	Peneliti bertanya terkait Gaya Komunikasi Kepemimpinan	<p>VA : nah selama mas reky jadi produser, gaya komunikasi yang diterapin tu kaya gimana?</p> <p>MR : hmm gaya komunikasi yaa, yaa aku lebih ke nganggep mereka temen</p>	Informan menjawab dengan gestur sambil memegang handphone dan beberapa	Informan menjawab pertanyaan terkait gaya komunikasi kepemimpinan:	Gaya Komunikasi Kepemimpinan

		<p>sih, yaa disaat kerja tetep kerja tapi ya bawanya rileks aja gitu, aku juga terbuka sama temen-temen mau itu kreatif, PA, atau IT sekalipun gitu ya tim teknis, jadi kalo bawaannya santai juga kan orang ngerasanya terbuka kalo ada apa apa jadi ga sungkan gitu buat cerita.. kalo misalnya nongkrong bareng juga jadi gaada batas gitu lah ga kaya mikir oh gua atasan dia bawahan, ga gitu sih..</p> <p>VA : ehm.. terus bagaimana proses pengiriman pesan yang dilakukan mas reky ke karyawan apa itu menggunakan komunikasi satu arah atau dua arah? Cara komunikasinya?</p> <p>MR : cara komunikasi? Dua arah.</p> <p>Engga engga enggaa ga pernah aku satu arah kadang aku ehmm.. kadang aku suka tanya juga sih ke anak-anak gimana, apa ada masukan, jadi engga yang bukan tipikal yang pemimpin ee.. aku maunya a terus yang harus dijalkannya ya a engga ga gitu maksudnya ya bareng bareng, karena ya itu intinya kita sama-sama, seneng sama-sama ya susah sama-sama, gitu sih..</p> <p>VA : okee.. nah kalau mas reky nih sebagai produser punya pendapat, terus mas reky tu persuasi anggota</p>	<p>menunjukkan ekspresi berpikir</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana gaya komunikasi yang anda terapkan selama menjadi produser RCTI+? - Bagaimana proses pengiriman pesan anda kepada para karyawan? Apakah hanya dengan cara mengomunikasikan satu arah? Jelaskan. - Jika anda memiliki pendapat pribadi, apakah anda akan mempersuasi karyawan anda untuk sependapat dengan anda atau tidak? Jelaskan. - Bagaimana sikap yang anda lakukan jika ada karyawan yang mengemukakan pendapatnya? - Jika anda memberikan pendapat kepada karyawan anda, apakah anda membutuhkan sebuah feedback/diskusi dari karyawan anda? 	
--	--	--	--------------------------------------	---	--

		<p>timnya kasih buat punya pendapat yang sama juga?</p> <p>MR : hmm... kalau.. pendapat.. gini ya maksudnya ngajak dia buat setuju...</p> <p>VA : buat setuju sama pendapat mas reky..</p> <p>MR : tergantung dulu sih konteksnya apa dulu nih maksudnya, kadang kadang kan kalo kita itu suka dapet brief dari atasan kita yang ga didapetin sama temen-temen kreatif, jadi kadang sifatnya itu sudah arahan atau mandatory yang harus dijalankan, gitu kan.. kalo emang itu sebuah apa sifatnya mandatory ya itu emang harus dilakukan gitu. Jadi hmm harus diarahkan anak-anak melakukan itu.. gitu jadi sifatnya emang persuasif ya mengajak kan gitu kan...</p> <p>VA : berarti tergantung kan..</p> <p>MR : heeh iyaa.. jadi kan kadang-kadang kalo kita brainstorming kan eee... suka tuker ide kan misalnya gini aja mas reky, kayanya lebih seru lebih menarik.. nnti kaya, gabisaa ini ada yang mesti dijalankan karena itu sebuah mandatory gitu, ego kita juga kadang kadang harus diturunin gitu lah mungkin kita coba dinext program gitu...</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana sikap anda sebagai produser dalam menyikapi karyawan yang bersikap terbuka baik secara personal atau dalam konteks kerja? - Bagaimana sikap yang anda terapkan ketika produksi suatu program berlangsung, apakah monoton/fokus dengan program atau tetap fokus namun rileks menjalaninya? - Bagaimana anda menerapkan sistem komunikasi terhadap karyawan apakah ketika produksi berlangsung, apakah alur komunikasi dilakukan sesuatu dengan struktur perusahaan yang berlaku? - Bagaimana jika terjadi terjadi alur komunikasi yang sudah diterapkan tidak dapat berjalan sesuatu dengan rencana anda? 	
--	--	--	--	---	--

		<p>VA : hmm terus gimana sih sikap mas reky yang mas reky lakuin kalo ada karyawan yang kasih pendapatnya? MR : sikap aku kalo ada yang ngasih pendapat ya? Ya seneng lah itu berarti bisa membantu banget, semua juga yang dijalankan semuanya dari temen-temen kreatif gitu jadi kita melihat apakah aman untuk dieksekusi, apakah sesuai dengan visi dan misi dari atasan kita juga gitu kan dari head redaksi gitu, jadi kalo ada masukan -masukan sangat membantu sih gitu.. VA : jadi kalo mas reky ngasih pendapat nih ke tim, itu mas reky udah pasti membutuhkan feedback atau diskusi atau enggaa? MR : ohh butuh feedback dan diskusi, heeh VA : teruss.. eee... sikap mas reky tu berarti sejauh ini sebagai produser tu nyikapin karyawannya kitu terbuka baik secara personal aja atau personan dan konteks kerja atau konteks kerja aja? MR : hmm kalo dibilang personal tu mungkin personal ya, tapi engga yang personal banget kali ya, jadi di tengah tengah antara si personal dan konteks kerja, engga engga yang sebatas temen kerja aja gitu ya anggep mereka ya temen-temen ya ade-ade maksudnya kan masi muda muda juga</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Jika terdapat permasalahan yang cukup serius atas program, Apakah anda akan merangsang para karyawan untuk dapat berpikir secara kritis untuk mengatasi permasalahan yang ada atau bagaimana? - Bagaimana tanggapan and ajika terdapat karyawan yang tidak dapat berpikir kritis ketika menghadapi permasalahan internal organisasi? - Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda lebih suka mendapatkan saran dari karyawan daripada memberikan saran? - Jika ada karyawan yang memberikan saran terhadap program anda, apakah anda hanya akan menerima secara 	
--	--	--	--	--	--

		<p>kan ekhemm, iya ya maksudnya yang personal tapi ngga yang dalam dalam banget gitu..</p> <p>VA : terus sikap mas reky gimana sih kalo misalnya lagi program berlangsung eemm mimpinnya secara monoton atau fokus sama program aja atau fokus tapi rileks aja?</p> <p>MR : kalo aku sih lebih ke yang fokus dan rileks aja maksudnya ekhem.. enggaa yang military gitu loh, kan ada ya balik lagi ke gaya memimpin orang ya ada yang gaya memimpinnya seperti militer, crew call jam ehmm ya kadang kalo ada sesuatu yang gak sesuai ada dengan ekspektasinya kadang ya bisa marah.. *suara karyawan lain*</p> <p>VA : okee tadi tu sampe rileks yaa.. terus gimana sih mas reky nerapin sistem komunikasi ke karyawan apakah alur komunikasinya itu udah ngikutin sesuai sama stuktur perusahaan ajakah? Alur komunikasi kan misalnya Cuma boleh dari creative ke produser aja nih langsung, atau boleh nih kalo creative ada kepentingan ke manager ya boleh ke manager langsung..</p> <p>MR : yaa iya sih tergantung kebutuhannya aja yang tadi kaya kamu bilang..</p>		<p>mentah atau memberikan feedback berupa diskusi?</p> <p>- Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda tidak ingin melakukan komunikasi terlalu banyak untuk mendiskusikan setiap hal kepentingan perusahaan kepada karyawan?</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>VA : berarti boleh kalau emang harus creative ke manager langsung ya?</p> <p>MR : iyaa boleh bolehh..</p> <p>VA : eee teruss.. gimana kalo terjadi alur komunikasi yang udah diatur tapi ngga berjalan sesuai rencana?</p> <p>MR : hmmm... ya itu balik lagi diliat gimana nih missskomnya, ibaratnya kan airnya kan gajalan nih ya dicari tau dimana nih apa ada yang mampet apa ada yang bocorr sih, gitu maksudnya lebih dicari aja masalahnya dimana..</p> <p>VA : okee terus kalo misalnya ada masalah nih yang cukup serius, mas reky kayak nuntut karyawan buat mikirin secara kritis gasih permasalahan itu sampe kelar?</p> <p>MR : hmm kalo aku sih lebih tipikal yang kadang tu ee... ini sih lebih ke apa yaa hmm ada problem yaudah maksudnya itu eee udah jadi tanggung jawab si produser Cuma mungkin itu kalo harus ada yang diberesin, aku akan minta bantuan ke temen-temen, misalnya minta saran eee akan seperti apa, tapi kalau minta tanggung jawab si aku akan tanggung sendiri gaakan melibatkan tim gitu..</p> <p>VA : nah kalo si karyawan atau tim nih gabisa berpikir kritis itu tanggapan mas reky gimana?</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>MR : kalo aku si ya yaudah gak maksain, tapi tetep pasti diawal aku akan minta atau engajak diskusi dulu lah gimana baiknya gimana solusinya, gitu sii..</p> <p>VA : terus ehmm... sebagai produser juga nih eee.. mas reky tuh lebih suka mendapat saran atau mas reky yang ngasih pendapat ke karyawan?</p> <p>MR : ehmm aku lebih suka dapetin saran sih..</p> <p>VA : terus kalo misalnya ada karyawan ngasih saran ke mas reky nih itu udah pasti mas reky kasih feedback atau mas terima secara mentah aja gitu?</p> <p>MR : ohiya pasti dikasih feedback lah maksudnya akan menjadi sebuah diskusi juga kali yaa hee, akan jadi obrolan, mungkin bisa membantu apa membantu dalam ee membantu kita dalam bekerja, konteksnya apa dlu yang dibahas gitu...</p> <p>VA : nah sebagai produser nih mas, mas reky ngerasa kaya gamau atau ga perlu banyak komunikasi ngga sih sama karyawan terkait pekerjaan?</p> <p>MR : hmm engga dong, eee.. apalagi buat kerjaan ya pasti banyak banget yang harus diomongin didiskusiin gitu pasti banyak hal yg misalnya ya brainstorming, ngobrolin program, gitu sii..</p>			
--	--	--	--	--	--

5	Peneliti bertanya terkait video on demand	<p>VA : pertanyaan selanjutnya tentang si aplikasinya, bedanya produksi aplikasi live streaming televisi dengan tv konvensional tu apa sih mas?</p> <p>MR : kalo perbedaannya mungkin kalo secara teknis streaming itu slebih simple yaa, dengan teknis televisi itu dari alat sudah berbeda, dari jumlah orang sudah berbeda, karena di tv konvensional itu di setiap eee.. unitnya ya masing masing jadi ada produksi sendiri, ada teknik sendiri, ada hmm IT sendiri, apalagi yaa yaa itu, yaa beda jauh kalo live streaming itu lebih simple, lebih sedikit orangnya karena biasanya satu orang bisa mengerjakan satu atau dua bahkan tiga iyaa suka ngerangkap, kalo di tv yaa ngerjain a ya a b ya b gitu..</p> <p>VA : terus kendalanya apa sih yang suka terjadi misalnya lagi produksi gitu mas?</p> <p>MR : kalo kita produksi apa yaa, hmm so far sih hmm produksi terakhir apa yaa kemarin.. hmm ohya teknis ya, kita kan kerja sama alat yaa sama mesin, yang kadang kadang kenapa sebelum live ya kita tu selalu ada test, testing, ada gr, yaa test alat segala macem,</p>	Informan menjawab sambil mengusap rambut beberapa kali	<p>Informan menjawab pertanyaan terkait Video On Demand:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apa perbedaan proses produksi antara aplikasi live streaming televisi dan televisi konvensional ? - Kendala apa saja yang biasanya terjadi pada saat produksi berlangsung? - Apa yang menjadi tantangan utama saat melakukan produksi? - Apa keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh seorang produser untuk dapat memimpin tim produksi? 	Video On Demand

		<p>yang berhubungan dengan itulah sama internet.. kita pernah kita udah test dua kali, gambar aman, audio aman, kita waktu itu syuting gunain frekuensi tuh, nah tu sebelum live streaming kita udah mengelilingi area yang akan kita ee.. pake saat live, aman 2 kali kita test aman, setelah mau live, itu tiba tiba kamera gamau connect entah itu ada gangguan sinyal dari mana kita masih cari tau , karena kita udah jalanin semua sesuai dengan prosedur live gitu..</p> <p>VA : ohh iyaa, terus yang jadi tantangan utamanya apa sih mas kalau produksi gitu?</p> <p>MR : apaa tantangan?</p> <p>VA : iya misalnya tantangan itu kaya cukup sulitlah saat produksinya..</p> <p>MR : apa yaa, sulit tu hmm.. apayaa..</p> <p>VA : gaada yang sulit? Ahahha</p> <p>MR : engga enggaa hahaha bukan gaada yang sulit, sulit tu mungkin yang lumayan sulit tu ketika membuat program baru kali yaa? Membuat program bar utu emang tantangannya sangat, sangat apa yaa sangat besar, gimana caranya biar bisa bikin program itu ditonton banyak orang, diketahuin banyak orang, itu kan bukan tentanbg produksi aja sih yang terlibat apa buat ngembangin suatu program, karena</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>emang butuh dukungan juga kaya dari promo dari konten dari programming, khususnya buat yaa itu sih menurut aku tantangan berat ketika jalanin program baru yaaa... kalo program besar kan yauda orang-orang udah tau kaya misalnya Indonesia idol, kaya apa x factor, ya orang udah udah tau lah gitu..</p> <p>VA : okee terus apa sih mas, menurut mas reky keterampilan khusus yang harus dimilikin sama produser buat bisa mimpin tim produksi?</p> <p>MR : apa yaa hmm produser tu harus punya referensi yang luas, pengetahuannyav juga luas, terus juga harus bisa berpikir dengan tenang maksudnya jangan terlalu cepat lah untuk mengambil suatu keputusan yaa, pengalaman aku tu harus lebih, lebih tenang, lebih bisa berkomunikasi dengan banyak orang dengan baik yaa, gitu sih...</p>			
6	Peneliti bertanya terkait PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)	<p>VA : sebelum mas reky kerja sebagai produser di RCTI+, mas reky kerja dimana?</p> <p>MR : aku tuh sebelum di RCTI+ tu di youtube dulu tu, aku lupa Namanya nama jabatannya tu lumayan ehmm... editor and content creator coordinator, intinya mah supervisor editor, aku di</p>	Informan menjawab dengan nada lebih santai dan tubuh bersandar pada kursi	Informan menjawab pertanyaan terkait dengan PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+): - Sebelum bekerja sebagai produser di	PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)

		<p>video.com itu lumayan lama tu 3 tahun 8 bulan, dan aku emg basicnya tu emang di produksi yaa..</p> <p>VA : terus alasan mas reky milih RCTI+ jadi tempat kerja apa mas?</p> <p>MR : kalo dulu jadi tu aku ngga ngelamar atau ga dipanggil di R+, jadi ceritanya dulu aku pindah dari vidio pindah ke mnc itu pindah ke meetup Namanya, meetup.id, setelah aku pindah ke meetup muncul tu rcti+, nah di tahun 2020 yaa meetup sama rcti+ itu digabung, jadi meetupnya ditutup jadi semuanya di RCTI+, gitu.. jadi yaa jadi bukan sebuah kesengajaan ajaa..</p> <p>VA : ohhh.. terus gimana cara mas reky kalau buat ngembangin setiap program yang ada di RCTI+?</p> <p>MR : kalo sekarang yang lagi dijalanin sama produser -produser setiap hari tu kita harus nontonin trending jadi kita harus cepet tau apa yang lagi rame nih di pasar sekarang...</p> <p>VA : nontonin trendingnya itu dimana aja?</p> <p>MR : di youtube, di tiktok, jadi apa nih yang lagi disenengin sama viewers, apakah ada trend kontennya kah atau ada dari tokohnya kah gitu.. kaya kemarin siapa ya yang tokoh anaknya umi</p> <p>VA : siapa ya mas hahaha</p>		<p>RCTI+, apa jabatan yang anda miliki?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apa alasan anda memilih RCTI+ sebagai tempat anda menjadi pemimpin/bekerja? - Bagaimana upaya anda untuk mengembangkan setiap program yang dimiliki oleh RCTI+? - Bagaimana pengalaman selama menjadi produser RCTI+? - Bagaimana proses pekerjaan yang anda lakukan selama menjadi produser RCTI+? 	
--	--	--	--	--	--

		<p>MR : nah itu kalau kamu nontonin trending kamu pasti tau, di nomor 1 ada siapa. Misalnya ada vio nih, nah kamu misalnya gatau kan vio tu siapa, nnti kita googling, biasanya di youtube tu ada eee... bukan history, ada rekomendasi konten yaa, jadi tu nanti misalnya ternyata si umi tu anak lenong.. awalnya dari lenong, makanya ni kenapa ni anaknya lucu, kenapa bisa jadi trending tu karena di program trans 7 di gimmickin sama anaknya andre, suka sama anaknya andre, gitu..</p> <p>VA : jadi sebelum misalnya mau bikin program tu produser ngelempar ke creative bikin ide program ini ni, berarti produser harus udah ada bekal gitu ya?</p> <p>MR : iyaiyaaa kita harus riset dulu nih tujuannya mau.. mau.. bikin program apa, terus penontonnya mau ke siapa, lu mau ke siapa, target penontonnya siapa harus tau, terus apa yang bisa bikin program lu tu bisa dilirik orang, bisa di inget orang, bisa orang tu wah program ini beda nih dari program-program yang lain. Jadi harus punya dulu tu visi nya tu mau buat apa dulu nanti misinya baru kita turunkan ke temen-temen kreatif, sampaikan dulu nih kita mau bikin program apa dan gini gini, nnti sama temen kreatif baru dikembangkan. Nanti dari situ baru</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>bercabang-cabang lagi tu dikembangkan, itu juga ga mungkin, apa yang dijalankan ga dari produser kan ide berkembang ya tentunya semakin banyak kepala semakin bagus gitu..</p> <p>VA : terus gimana sih pengalaman mas reky selama 4 tahun ini sebagai produser rcti+?</p> <p>MR : hal yang paling aku inget tu ulang tahun rcti+ yang pertama kita produksinya itu, kita itu jadi ulang tahun itu kita ngerjainn dua eh tiga sama tiga produser lainnya, ada kak meta, ada dulu disini, dulu ngerjain ulang tahun, itu ulang tahun r+ mau bikin apa nih, karena pertama, belum pernah melakukannya jadi tantangan tuh, akhirnya kita bikin awarding, ada Namanya Indonesian Digital Award, IDA iya IDA.. kamu ngerasain gasih waktu magang disini?</p> <p>VA : enggaa mas</p> <p>MR : program kamu lebih ke IC yaa?</p> <p>VA : iyaa IC, sama waktu itu pas HUT yang ke 3 R+ aku lagi izin ke bali kan</p> <p>MR : itu seru banget, apalagi itu baru kan, aku baru di R+, buat ngurusin teknisnya, temen-temen integrase tu 3 tv belum tau, belum tau aksesnya, jadi yaa paling seru si pengalaman pas ulang tahun rcti+ yang pertama, karena</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>semuanya serba baru, serba pertama, for the first time..</p> <p>VA : okee okee pas hut yaa..</p> <p>VA : nahh terakhir ni mas, gimana sih proses pekerjaan yang mas reky lakukan selama jadi produser di r+?</p> <p>MR :hmm proses yaa, misal ada program yaa pasti bikin deck proposal dulu terus diajuin ke atas, nanti atas review dulu trs aku nanti ada tahap approval, aku present juga, terus aku sambil ngajuin budget gitu, terus kalo budget dah jadi aku ajuin ke finance sama budget control, kalo udah approve udah acc semua, aku lempar ke kreatif sama PA sih ngomongin lagi butuhin apa apanya, abis itu siapin deh tu bahan produksi, tempat dan lain-lain, kalo udah ya tinggal syuting, kalo live biasanya aku handle vimix yaa vio tau kan kalo tapping ya aku handle vimix juga sih sama paling nanti creative yang ke editing, kalo dah acc atas baru deh tayang, gitu sihh...</p> <p>VA : hmm okee mas, udah sii nanti kalau ada pertanyaan tambahan paling aku tanya via WhatsApp ya mas</p> <p>MR : heeh boleh.. eh ini handphone km yaa..</p> <p>VA : makasih banyak ya mas reky atas waktunya</p> <p>MR : iyaa samasama viooo</p>			
--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

OPEN CODING INFORMAN 3 (AUZAN WILDAN)

Data Informan:

Nama lengkap : Auzan Wildan Her Gumilang

Alamat : Buana Gardenia, Tangerang

Usia : 31 Tahun

Latar Belakang Pendidikan : S1 Ilmu Politik

Wawancara dilakukan pada Senin, 13 April pukul 19.00 – 20.00 dengan bertatap muka langsung. Proses tatap muka berlangsung adalah peneliti mendatanginya informan ke kantor tempat bekerjanya di Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Pada saat wawancara berlangsung, informan menggunakan pakaian kerja dengan baju lengan panjang

Keterangan:

VA : Viony Azizah

AW : Auzan Wildan

No.	Personal view / Refleksi diri	Isi Transkrip Wawancara	Keterangan Observasi	Intisari / Keterangan	Kategori
1	Peneliti mempersilakan informan untuk memperkenalkan diri terlebih dahulu	VA : okee hmm selamat malam mas Wildan, sebelumnya perkenalkan nama aku Viony Azizah, aku merupakan mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya jurusan Ilmu Komunikasi minor broadcasting Journalism, saat ini aku sedang menjalani skripsi dengan judul analisis gaya komunikasi kepemimpinan produser pada aplikasi	Informan menjawab dengan keadaan duduk tegak, nada yang stabil dan menatap mata	Penjelasan mengenai latar belakang informan, termasuk: 1) nama 2) usia 3) jabatan 4) tempat bekerja 5) durasi pekerjaan	Latar belakang/profil singkat informan

		<p>live streaming televisi RCTI+. Okee.. sebelumnya mas wildan boleh silakan perkenalkan nama, usia, jabatan, tempat bekerja dan durasi bekerja di RCTI+ udah berapa lama?</p> <p>AW : okee pertama perkenalkan nama saya Auzan Wildan Heru Gumilang, usianya 31 tahun, jabatannya produser, eee tempat bekerjanya di produksi RCTI+, durasi bekerja sampe saat ini so far udah 3 tahun..</p>			
2	Peneliti bertanya terkait komunikasi organisasi yang diterapkan	<p>VA : oke makasih mas, pertanyaan pertama aku mau nanya deh proses komunikasi yang diterapin sama mas wildan ke karyawan tuh gimana sih sehari harinya gitu?</p> <p>AW : ini aku ke bawahan ku atau keseluruhnya?</p> <p>VA : ke karyawan dulu boleh abis itu ke seluruhnya..</p> <p>AW : ke karyawan itu maksudnya ke kreatif dan PA yaa?</p> <p>VA : iyaa mas</p> <p>AW : okee yang pertama dulu ya kalo ke bahasanya bawahan sih karena kan aku produser aku membawahi kreatif dan PA kaya gitu, kalo untuk pola komunikasi, aku orangnya pengen ngebuat mereka itu bisa berkembang juga dalam pola pemikiran, kaya misalnya pada sebuah program gitu</p>	Informan menjawab dengan gestur tangan berubah ubah untuk menjelaskan penjelasan yang dijelaskan dan dengan nafas sedikit terengah-engah	Penjelasan informan terkait penerapan komunikasi organisasi: - Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan kepada karyawan setiap harinya? - Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan sehingga mencapai tujuan organisasi? - Jika terjadi kendala dalam suatu komunikasi organisasi yang diterapkan bagaimana tindakan yang anda lakukan?	Komunikasi Organisasi

		<p>yaa ee.. enaknya sebenarnya program itu dibangunnya bareng-bareng, jadi gaada satu tuntutan atau arahan yang emang absolute atau mutlak, gitu kan. Karena ada beberapa produser yang emang absolute atau mutlak tapi aku pengen kita sama sama untuk membangun ngedevelop sama-sama karena ga hanya di produser aja yang punya ee ide itu yaa, atau yang kreatif aja yang punya ide, karena terkadang dari point of view PA gitu ya production assistant juga punya apa ya.. punya masukan atau punya point of view yang memang menarik, makanya aku coba bikin forum apapun ya entah itu mau buat program atau event atau segala macem, kita pasti brainstorm dulu, bahas konsepnya apa, itu kalo buat pekerjaannya, kalo buat diluar pekerjaan ya kaya biasa aja kaya nongkrong kaya tadi vio nongkrong sama aku kan misal makan indomie lah di luar, aku kan juga sebenarnya ya nganggep mereka temen sih, bukan bawahan atau atasan, kalau di luar kantor yaa.. itu kalo ke tim, nah kalo untuk ke atasanku, atasan itu ada manager, pola komunikasi yang dibangun adalah, kalo dari aku kan berarti dari produser ke manager ya biasanya kalo di tv di fta biasanya ada</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di organisasi anda? - Dengan menerapkan budaya organisasi tersebut apakah visi dari perusahaan sudah dapat tercapai? - Dengan budaya organisasi yang diterapkan, apakah membantu proses komunikasi antar internal dan eksternal organisasi? - Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan ketika organisasi alami kendala atau permasalahan di dalamnya? 	
--	--	---	--	---	--

		<p>tuh ee... executive produser, kalo disini dari produser langsung ke manager, nah disini kita coba bisa ee.. produser yang biasanya itu hanya difokus kepada teknis, ee.. konten, kreatif gitu yaa tapi kita juga harus bisa manage dari sisi managerialnya juga, misalkan koordinasi dengan unit bisnis lain, kaya gitu, bisa ngebawa nama baik produksi khususnya RCTI+ dimata unit lain itu baik , kalo pola komunikasi itu kan pasti akan berpengaruh ya, misalnya aku ngebawa sebagai produser ngomong ke unit lain secara eee... personalianya atau akunya kurang atau gimana, kurang memahami apa yang mau dibahas, itu kan bisa dijadikan nilai yang buruk yaa, jadi apapun yang akukan bicarakan ke unit lain itu biasanya harus aku benar-bener tau dulu, jadi aku ya aku pahami konteksnya apa, ya itu aku akan baru akan ngobrol sih ke mereka, itu managerial untuk unit lain, terkadang R+ ini kan juga apa koordinasi atau bisa bahasanya itu ngebantu untuk unit FTA, kayak eee.. backstage+ idol sebenarnya kan programnya idol, yakan, tapi kita di backstage kita bisa ngesupport mereka tuh, jadi kita harus benar-bener bisa manage agar</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>informasi atau ee.. citranya produksi baik sih di mata unit lain, gitu sih..</p> <p>VA : okee.. terus gimana proses komunikasi yang diterapin biar bisa mencapai tujuan organisasi?</p> <p>AW : kalo proses komunikasi yang diterapin biar mencapai tujuan perusahaan ya kaya yang aku jelasin tadi sih gimana aku nerapin komunikasi ke karyawan itu ya seterbuka itu biar tau masing masing point of view mereka, atau pendapat mereka, dan dengan begitu aku jadi bikin mereka bisa berpikir secara kreatif, keren, gak terbatas gitu. Dan dengan makin banyak nih ide ide yang bisa kita kasih bareng bareng itu bisa mencapai si tujuan organisasi si r+ itu sendiri.. kalo ngomongin tujuan si organisasi lagi ya, dengan aku menerapkan hmm biasa kaya harus tau data, dan sebagainya, itu juga udah Menuhin tujuan organisasi jadi kita sebagai orang yang kerja di industri kreatif nggak ngasal gitu buat nayangin atau ngasih program apa apa, gitu sih..</p> <p>VA : terus kalo misal ada kendala nih dalam komunikasi yang udah diterapin, tindakan dari mas wildan gimana?</p> <p>AW : kendala? Kendala pasti kan ada ada internal eksternal yaah? Kalo internal ya katakan internal produksi itu</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>pasti obrolin sih, katakan sometimes ada kendala ee... di program yang emang entah itu ga berjalan programnya, atau programnya ga berhasil, itu pasti ada meeting atau emang eee.. apa Namanya komunikasi antara manager produser atau creative buat ngebedah apa ya yang kira kira jadi eee... penyebabnya gitu sih, itu kalo internal. Sebenarnya kalo internal juga mungkin, aku bukan nganggep ini kendala ya, tapi pasti ada orang yang berkendala untuk berhubungan secara apa sama sesama, aku ga pernah nganggep itu sebagai kendala, tapi itu kadang ada ajaa.. kaya kendala antara.. mungkin yaa kalo di bicarain lagi tu pasti ada aja tuh kendala komunikasi sesama produser atau misalnya kendala komunikasi apaa.. atasan bawahan, atau bahkan aku dengan manager pasti ada, tapi so far sih gaada kendala yang paling terlihat, kalo dari aku sih arahnya R+, arahnya R+ ini kendala yang bisa dibilang udah bukan kendala yang aku yang bisa handle, kendala yang harus hanya bisa dihandle oleh ee... katakana manager ke atas lah kaya petinggi-petinggi, so far sih kalo kendala itu.. kaya misalkan kendala apa yang dilakukan, misalnya kaya didiskusikan, kalo kaya kendala</p>			
--	--	--	--	--

		<p>eksternal, karena kita kan disupport yaa sama tim teknis dari tv, kaya gitu kan jadi kendala kebanyakan adalah mereka yang memang eee sulit untuk mmebantu kita, bukan karena gamau tapi karena keterbatasan SDM, itu lagi lagi kita obrolkan sama unit-unit terkait terus kita ekspalasi si, biasanya ke atasan...</p> <p>VA : okee berarti kalau misalnya miss komunikasi itu lebih diomongin bareng bareng gitu yaaa..</p> <p>AW : betul..</p> <p>VA : terus budaya organisasi yang diterapin di tim tu kaya gimana sih mas?</p> <p>AW : tim? Tim yaa?</p> <p>VA : heeh..</p> <p>AW : ini eee.. budaya dari perusahaannya atau budaya dari aku?</p> <p>VA : ini dari mas wildannya sebagai produser..</p> <p>AW : ohh.. Sebenarnya aku tu paling ga suka si sebenarnya maksudnya karenakan dulu aku kreatif gitu yaa, sebenarnya ee.. kerja di kantor itu pasti ini mengundang pro dan kontra nih, sebenarnya kerja di kantor itu ga efisien, ga efisiennya karena apa karena kalo kita sebagai orang kreatif, tapi Cuma dibatasin sama kubikel meja gitu, kadang susah buat cari cari ide</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>atau inspirasi gitu, makanya budaya yang aku terapin ke Mira, Ridho, Kevin, atau Rustam atau siapapun kreatif under ku eee.. kerja dimana aja, gitu kan ga harus ke kantor , once ada kerjaan atau tugas yang penting harus selesai, dan kalo syuting ya harus dateng gitu sih.. sebenarnya budaya santai yaa, aku punya pengalaman waktu aku jadi kreatif, punya pengalaman sama produser yang emang bener-bener strict lah bahasanya, ada, punya juga pengalaman sama produser yang memang nyantai, disitu perbandingannya saat aku dipimpin sama produser yang strict malah jadi tertekan, sangat tertekan, tertekannya adalah semua udah absolute tuh perintahnya, udah begini udah mutlak, ini gini ini gini, kita mau ngembangin, di bantai lagi tuh.. ya disini aku coba kaya tadi di awal tuh, siapapun bisa ngasi ide, gitu.. budaya nya aku pengen mereka harus bisa santai tapi aware sama pekerjaannya gitu sih..</p> <p>VA : okee.. nah dengan nerapin budaya organisasi yang udah mas wildan terapin apa dari visi perusahaan itu udah tercapai?</p> <p>AW : harusnya udah karena, kita kerja di industri kreatif yaa, pastikan harus</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>bisa melahirkan ide ide yang kreatif pula gitu kan, ehmm.. ya walaupun harus disupport ama perusahaan terkadang eee.. ide kreatif itu ide kreatif gaada batasannya tapi ide kreatif terbatas dengan regulasi, ini gini ya ini digital kalo kamu tau youtube pasti kan pernah ada kaya ehmmm built in rokok.. ee built in alcohol segala macam yaa itu uang, uang buat si channel tersebut kan, gitu, disini yaa kita emang dalam lingkum mnc group nah itu ada regulasi yang harus dijaga.. itu kalo built in kan yg didapet duit, untuk konten pun kita gabisa yang terllau vulgar, misal kita nonton yang di vindes atau mmi, bahasanya tu juga yang bahasa sehariian mohon maaf misalkan kaya bahasa kasar lah misalnya kaya anj*ng, g*blok, segala macam, ya kalo itu kan digital udah biasa yaa, terus konten, konten konten misalkan podcast kalo vio tau kan komedi komedi politik misalnya dia bahasnya secara komedi, itu kan lucu itu lucu banget , terus kalo misalkan kaya eee.. katakan yang eee.. konten agama login itu dedy corbuzer itu bagus bagus banget, yakan, tapi kan yaa disini gabisa gaboleh subjeknya bertatto, segala macam, itu si, kalo dengan menerapkan budaya tersebut</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>apakah sudah tercapai yaa aku gatau, kita Cuma, aku sebagai yang kerja di industri creative sih merasa kurang gitu loh, kurangnya adalah yang harusnya bisa berpikir seliar sekeren mungkin tapi ada yang batesin , gitu sih..</p> <p>VA : hmm iyaa okee.. terus budaya organisasi itu yang udah diterapin ngebantu proses komunikasi antar internal dan eksternal perusahaan gaa?</p> <p>AW : yaa.. iyaa salah satunya adalah kaya part ee... mira gitu ya atau siapapun kalau aku sudah nerapin budaya kaya gitu pasti mereka muncul sifat atau eee.. proses atau rasa percaya diri buat berpikir, buat ngegali ide idenya, ngegali, jangankan ide, keberanian buat mengungkapkan apa yang mereka pikirkan gitu. Kenapa aku begitu karena once aku gaada di kantor atau once atau aku lagi kemana, terus anak-anak ditanya sama unit lain, misalnya sama manager, atau sama siapapun, mereka bisa tau gitu. Once kalo nanti kaya aku menghindari yang tadi arahannya misalnya udah mutlak, kalo aku gaada mereka akan bingung menjelaskan entah itu program, event, atau apapunlah gitu, jadi lebih aku tu ngebikin mereka itu saling sama sama punya tanggung jawab awareness sama tim.</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>VA : kalo misalnya apa yang udah diterapin sama mas wildan itu ada kendala, gimana mas?</p> <p>AW : kendala di internal?</p> <p>VA : iyaaa</p> <p>AW : okee, Ada kasus ee... studi kasusnya fakta eh apaa.. kemarin program sulap, lagi syuting sulap terus ada juga syutingan high end, dua duanya aku kasih deadline, deadlinenya bener bener telat, marah semarah marahnya marah aku, karena aku ga pernah marah, deadline aku bikin deadline di hari deadline untuk ngumpulin di tanggal 1 yakan, katakan di tanggal 10 tapi aku kasih deadline jauh jauh hari, katakan si sulap di tanggal 6, si.. highend di tanggal 8, yakan seenggaknya secara spare waktunya juga cukup untuk editing tapi missed semua. Itu aku marah banget sih marah semarah marahnya karena eee.. kayak yaudah aku kumpulin di ruang meeting semuanya iyo, kevin, Rustam, mira, aku jelasin aku undang Jodi juga sebagai editor, aku tanya kan kendalanya dimana, kendalanya dimana sama lu maunya gimana, masih mau under gua atau engga terus gua salahnya dimana, terus mereka juga harus saling ngungkapin salah mereka dimana terus mereka harus</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>ngejawab pertanyaan aku itu, lu ee.. kalian mau gua yang gimana? Gua yang absolute mutlak jadi produser yang begitu, atau gua tetep kaya yang kemarin tapi gua gamau ada kaya kejadian gini lagi gitu. Gitu sih karena mira pun juga mengakui kaya itu tu marah pertama aku tu di R+. eee yaa karena menurut aku deadline kan gabisa diundur-undur yaa , Namanya juga deadline. Gitu sih, nah disitu ada keterbukaan lagi karena aku ga bener-bener, pernah karna pernah ngerasain si dipimpin sama eee pemimpin yang diktaktor gitu lah ya bahasanya malah jadi takut dan susah buat berkembang, dan aku marahinnya pun kaya lu mau gua gimana, kalo lu ga sesuai dengan timeline gua berarti ada yang salah disini gitu, editingan ada waktunya panjang segala macam, gitu ya itu karena sebenarnya balik lagi sebagai produser itu bukan Cuma harus bisa ngarahin mereka dari segi pekerjaan tapi juga harus bisa ngayomin mereka dari segi kebiasaan, pola komunikasi, segala macam, gitu, vio pasti kan kenal kevin udah lumayan lama gitu yaa, kevin kan kalo ngomong bercanda, ngomong santai segala macam, saat aku marah dia gaada bercanda sama sekali. Jadi dibikin harus bisa</p>			
--	--	--	--	--	--

		ngemanage mereka gak Cuma tentang kerjaan aja tapi coba ngetransfer knowledgenya adalah ya lu jadi pribadi apa Namanya pribadi yang sesuai harapan si, gitu..			
3	Peneliti bertanya terkait kepemimpinan	<p>VA : terus mas gimana upaya mas wildan sebagai produser bisa terpenuhi untuk organisasi?</p> <p>AW : upaya aku yaa, yaa dengan aku melahirkan ide ide keren bareng tim itu udah memenuhi tujuan organisasi khususnya rcti+ sih yaa, apalagi kalau bikin program baru, terus ngembangin dengan baik misal ada miss dikit yaa itu mah wajar ya, Cuma yaa itu udah memenuhi sih, ohiya ditambah dengan gerak bareng tim yang bisa aku lead dengan mereka yang bisa berpikir kreatif sedemikian rupa dan nggak menjadi pemimpin yang absolute juga itu udah salah satu usaha aku sih.. gitu..</p> <p>VA : terus darii ehm.. upaya yang udah dilakuin sama mas wildan selama mas wildan jadi produser, cara mas wildan ngambil keputusan tu gimana?</p> <p>AW : ohh ini.. keputusan nah ini terkadang, eee.. itu balik ke sifat orang karena based on pengalaman yaa gitu karena orang kalo udah cepet ngambil keputusan berarti dia udah tau tuh dari</p>	Informan menjawab dengan santai dan beberapa kali mata melihat ke peneliti dan sekitar	Informan menjawab pertanyaan terkait dengan kepemimpinan: - Bagaimana upaya yang dilakukan sebagai seorang produser dapat terpenuhi untuk organisasi anda? - Bagaimana cara anda sebagai produser dalam mengambil setiap keputusan? - Bagaimana upaya yang dilakukan agar memotivasi seluruh karyawan dalam lingkungan pekerjaan? - Kendala apa yang pernah terjadi pada saat masa kepemimpinan anda di organisasi dan bagaimana cara anda sebagai seorang pemimpin/produser	Kepemimpinan

		<p>awal dia katakan kita ngomongin project misalnya project A, ini kita harus tau dibawa kemana, harus diapain kalo kesandung kaya gimana kalo berantakan kaya gimana, segala macam jadi aku harus punya banyak plan. Gitu sih, punya banyak plan, terus eee.. karena gabisa dipungkiri pengalaman itu pasti ngegayet kita kok ngegayet kita buat oh ini harus gimana, misalkan terjadi apa gitu ini harus gimana harus gimana gitu, gitu sihh..</p> <p>VA : okeey.. kalo cara mas wildan buat motivasi karyawan berarti tadi ya ngebebasin karyawan buat berpikir kreatif?</p> <p>AW : sama terkadang aku ini in mereka sih, ngenyeh in, misalkan kaya vin lu yakin bikin konsep program gini doang? Ini konsep gua 5 tahun lalu..</p> <p>VA : biar tertantang yaa</p> <p>AW : iyaa kadang misalkan yakin bikin konsep kya gini? Ini konsep 5 tahun lalu gua pikir loh, ini udah 2023 berarti gua pikir 2018, ini konsep gua pikir 2018, masa iya ngulang lagi guaa...</p> <p>VA : biasanya kaya gitu diganti nggaa?</p> <p>AW : diganti..</p> <p>VA : ohiyaa?</p> <p>AW : iyaa terkadang ya biar vio ngerti juga, cara proses kreatif tu unik sih</p>		<p>menanggulangi kendala tersebut?</p> <p>- Dengan anda menjadi produser, apakah anda sudah merasa seluruh visi perusahaan tercapai?</p>	
--	--	---	--	--	--

		<p>kaya kita bikin program nol ya, bikin program apa ya misal komedi, komedi kaya apa kalo di Indonesia kan kaya OVJ gitu ya MLI misalnya gitu, apa ya yang belum ada itu dikembangin, gitu. Nah mungkin harus banyak referensi, gitu. Kadang ngenyeh dan ngebandingin sama orang bikin berhasil sih..</p> <p>VA : kayanya aku kalo digituin aku juga akan gitu deh mas, karena ngerasa kaya pressure gitu, kaya apa banget nih ide gua diremehin hahaha</p> <p>AW : iyaa makanyaa hahaha</p> <p>VA : terus selama mas wildan jadi produser disini, kendala apa sih yang pernah terjadi di organisasi, terus cara nanggulangi kendala misalnya dalam suatu program, di program itu gimana kalo ada kendala yang lumayan besar?</p> <p>AW : besar yaa? Terbesar yaa.. iya yang kemarin.. yang besar adalah pas iyo dan nobar bestie ya kita offside kontennya diserang sama netizen, itu udah kacau sampe bu dini ngekomen di bawa eee.. ke management jumat tu ya, sabtu pagi aku ditelfon sama kobi sm mas helmi, kobi tu atasannya koh hen, mas helmi itu CEO, ditelfon, dan aku juga kaya yaudah ini tanggung jawab aku karena produser penanggung jawab program, once kalo</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>ada kendala program yang harus dimarahin itu produser. Dimarahinnya pun segala macem, yaudah aku jelasin, pertama yang aku bilang, salahnya di saya, mira tim saya, mira aku sebut mira, ridho, vio karena anak magang ga aku bahas, boy anak IT, terus ada cameramen, gaada eee..</p> <p>keterlibatannya jadi semua full salah saya, saya yang salah saya terima kondisinya gimanapun. Pas ditelfon sih udah mikir paling SP 1 atau SP 2, ternyata ga ada..</p> <p>VA : iyalah mas huhu, kaya nya itu sabtu sore deh itu mas wildan masih belum nyuruh take down, pas udah ada mention ig kak iyo deh kayanya langsung tuh archieve semua. Oke berarti itu tu cara mas wildan cara nanggulanginnya udah ke atasan?</p> <p>AW : iyaa gitu kalo kendala ya yang paling besar sih itu.. karna yang paling besar itu, ya itu yang menruut aku udah salah dan rame deh persosmedan ikatan cinta, yaudah, yaa kalo salah yaudah lu gentle aja buat ngakuin salah, gitu sih. Tapi eee... filter diatas aku yang harusnya ngejagain.. gitu yaa..</p> <p>VA : menurut mas wildan selamaa mas wildan jadi produser apa visi dari perusahaan RCTI+ itu udah tercapai?</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>AW : ee..harusnya udah yaa karena pertama, aku gini perusahaan selalu bilang kita harus efisiensi kita harus bisa memanfaatkan sumber daya baik itu SDM atau teknisnya segala macam semaksimal mungkin, aku juga jadi orang pertama hut sendirian, biasanyakan berdua produsernya dua orang tiga orang, hut kemarin sendiri aku, awalnya mau sama agung, tapi aku kan transisian agung mau resign kan, jadi produsernya aku, creativenya ada mira, kevin, eny, melisa, hana, udah, sama PA semua, aku bikin eee.. sesuatu yang simple, kan hut pertama dan kedua sudah besar awardee segala macam, kalo kemarin kan ngejam, music, ada di beberapa titik ada berapa titik yaa ada lima titik jadi bikin sesuatu yang beda ya itu ide kreatif, ide kreatif harus bikin ide yang terus berkembang jangan disamain sama ide yang udah ada diulang lagi diulang lagi segala macam. Aku juga bikin mira ke anak-anak kaya ke kevin mira kayak bilang gua gamau bikin kaya tahun kemarin. Udah bosen. Bikin yang digital, kita kan digital. Kalo kemarin kan tv banget. Bukannya aku meng indikat ide dua tahun lalu, tapi aku coba apa ngajak mereka tim aku buat berpikiran yang logis secara lu</p>			
--	--	---	--	--	--

		orang kreatif ya lu harus kreatif masa mau bikin sama lagi, karena aku orangnya suka nge challenge mereka, gitu...			
4	Peneliti bertanya terkait Gaya Komunikasi Kepemimpinan	<p>VA : terus gimana sih gaya komunikasi yang mas wildan terapin selama mas wildan ngejabat jadi produser di RCTI+?</p> <p>AW : gaya komunikasi hmm.. tadi ya kaya aku lebih ke santai dan mau ya buat diskusiin apapun ke tim, baik itu kreatif atau pa misalnya, terbuka buat mereka cerita mau itu ide kerjaan kek, personal boleh juga yaa tapi biasanya personal juga ga personal banget sih, dan emang nerapin yang ngebebasin mereka buat mikir kreatif sebebas mungkin sih, ya masalah approve kan tetep yaa aku pasti seleksi lagi buat naikin ke atas apakah sesuai atau engga atau offside atau engga gitu, kalo masalah deadline gitu aku tetep tegas sih Namanya juga deadline kan, tapi selebihnya aku santai aja sih ke mereka ya vio tau lah aku gimana kan.. gitu sihh..</p> <p>VA : nah teruss.. ehmm gimana proses pengiriman pesan mas wildan ke karyawan atau dengan satu arah aja atau gimana?</p>	Informan menjawab dengan gestur sambil memegang pulpen dan beberapa menunjukkan ekspresi berpikir	<p>Informan menjawab pertanyaan terkait gaya komunikasi kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana gaya komunikasi yang anda terapkan selama menjadi produser RCTI+? - Bagaimana proses pengiriman pesan anda kepada para karyawan? Apakah hanya dengan cara mengomunikasikan satu arah? Jelaskan. - Jika anda memiliki pendapat pribadi, apakah anda akan mempersuasi karyawan anda untuk sependapat dengan anda atau tidak? Jelaskan. - Bagaimana sikap yang anda lakukan jika ada karyawan yang 	Gaya Komunikasi Kepemimpinan

		<p>AW : nggaa.. mungkin udah kejawab yaa, aku ga pernah satu arah ehm.. pesan tu dalam arti kaya apa ya komunikasi kan ntah masukan, engga ga satu arah..</p> <p>VA : terus kalo misalnya mas wildan punya pendapat pribadi, mas wildan suka persuasi karyawan ga buat punya pendapat yang sama kaya mas wildan?</p> <p>AW : pasti.. kalo egois kalo ego ya pasti ada yaa, pasti kaya vio pastii kalo udah ngasih ide itukan ego ya, mau gimana pun maunya idenya berjalan tapi klo aku lebih ke pada misalkan aku udah mulai apa Namanya ngasih pendapat pribadi kalo mereka udah buntu..</p> <p>VA : jadi lebih nunggu mereka dulu berpendapat baru nanti...</p> <p>AW : iyaa jadi misalnya ada event program atau program apapun eh nnti kita bikin ini.. nanti aku yang coba deh lu bikin dlu kaya gimana, udah set set okee, kita breakdown kan kita meeting in, kurangnya dimana, misalkan gaada yang ini dari situ baru deh kaya gimana kalo kita mainin ini, atau gimana kalo kita eee..</p> <p>konsepnya gini, kaya kemarin di HUT, gua pengen bikin konsep di basement yaa, karena pengen banget punya konsep di basement dengan tampilan</p>		<p>mengemukakan pendapatnya?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jika anda memberikan pendapat kepada karyawan anda, apakah anda membutuhkan sebuah feedback/diskusi dari karyawan anda? - Bagaimana sikap anda sebagai produser dalam menyikapi karyawan yang bersikap terbuka baik secara personal atau dalam konteks kerja? - Bagaimana sikap yang anda terapkan ketika produksi suatu program berlangsung, apakah monoton/fokus dengan program atau tetap fokus namun rileks menjalaninya? - Bagaimana anda menerapkan sistem komunikasi terhadap karyawan apakah ketika produksi berlangsung, apakah alur komunikasi dilakukan sesuatu 	
--	--	---	--	--	--

		<p>ada mobil mobil tua gitu kan, gimana.. ohiya juga tuh, nah disitu kan mulai.. bahkan ada juga yang kontra kan kaya hah ngapain disitu gitu tapi kan itu kan mikir, jadi jalan lagi, misalnya kenapa di basement yaa kenapa ga di tempat gym aja, atau kenapa ga di warkop ajaa, nah disitu si biar ngebug dlu aja. Tapi kalo dulu, pas aku jadi kreatif, saat dapet eee.. pemimpin yang kaya aku, malah disitu egonya gede tuh, aku egonya gede, semuanya egonya gede, tapi saat egonya udah gede-gedean, malah jadi sesuatu yang keren, jadi gitu siih..</p> <p>VA : kalo ada karyawan yang kasih pendapatnya gitu, gimana pendapat mas wildan?</p> <p>AW : seneng sih pasti ya, pasti aku sangaat terbuka dengan pendapat apapun, karena yaa kita di industri kreatif kalo bikin program apapun ya pasti butuh banget pendapat atau ide yang banyak gitu dari banyak kepala, hmm gamungkin lah dari satu kepala aja terus jalan gitu kann...</p> <p>VA : pastikan kalo misalnya mas wildan ada pendapat terus ngasih ke karyawan, itu mas wildan pasti minta feedback diskusi gitu ga?</p> <p>AW : iyaa feedback diskusi dong, karena lebih enak diskusi tau..</p>		<p>dengan struktur perusahaan yang berlaku?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana jika terjadi terjadi alur komunikasi yang sudah diterapkan tidak dapat berjalan sesuatu dengan rencana anda? - Jika terdapat permasalahan yang cukup serius atas program, Apakah anda akan merangsang para karyawan untuk dapat berpikir secara kritis untuk mengatasi permasalahan yang ada atau bagaimana? - Bagaimana tanggapan and ajika terdapat karyawan yang tidak dapat berpikir kritis ketika menghadapi permasalahan internal organisasi? - Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda lebih suka mendapatkan 	
--	--	---	--	--	--

		<p>VA : iyaa.. terus sikap mas wildan gimana tu untuk menyikapi karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja gitu?</p> <p>AW : ohh gapapa banget malah bagus, fine banget, lebih enak malah gaada yang topeng yakan, kaya kevin bilang bos yakali bos kita sulapnya gini aja bos ga tayang tayang itu sesuatu yang pukulan, maksud aku kaya pukulannya tu ya iya juga yaa tapi kan ada tapinya, jadi kaya berpendapat sangat sangat fine, walaupun nanti aku dibilang kaya wil ide lu jelek banget wil lu produser, atau once tim aku ada yg bilang misalnya lu kaya nya gabisa kerja deh tapi so far gaada yaa.. so far belum ada ya, kalo nanti ada yang bilang gitu berarti aku ada yang salah, gitu, jadi yaa, misalkan ya will u jadi produser gini amat, emang emang gimana ya? Aku sangat terbuka dengan kritik..</p> <p>VA : okee.. terus sikap mas wildan gimana kalo misalnya lagi produksi berlangsung nih, itu produksinya berjalan monoton fokus atau fokus tapi tetep rileks?</p> <p>AW : tetep rileks dong, oy oy oy.. terbukti kann terbukti kann...</p> <p>VA : hahahha oy oy oy terbukti terbukti</p> <p>AW : vio udah ngerasain hahhaa</p>		<p>saran dari karyawan daripada memberikan saran?</p> <p>- Jika ada karyawan yang memberikan saran terhadap program anda, apakah anda hanya akan menerima secara mentah atau memberikan feedback berupa diskusi?</p> <p>- Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda tidak ingin melakukan komunikasi terlalu banyak untuk mendiskusikan setiap hal kepentingan perusahaan kepada karyawan?</p>	
--	--	---	--	---	--

		<p>VA : udah udah udah ngerasain hahaha ini formalitas aja sih nanya hahaha</p> <p>AW : bener benerr hahaha sampe akhirnya iyo itu kan kasusnya biar ga monoton akunya offside, karena itu ya jadinya kasus</p> <p>VA : hahah terus mas alur komunikasi, gimana mas wildan nerapin sistem komunikasinya terhadap karyawan saat produksi berlangsung apakah alur komunikasinya itu berjalan sesuai dengan struktur perusahaan kah?</p> <p>AW : ketika produksi yaa? Eh apa lagi produksi ya? Ya karena pasti produser pasti ada di sebelah PD kalo itu di studio.. ee buat apa namanyaa mengkondak semua tim berjalan sesuai dengan porsinya tapi kita gabisa mengkondak tim eee... teknis karena tim teknis akan dikondak dengan Program Director, kaya gitu, kaya misalkan creative harus di posnya masing masing, apakah nempelin host, atau itu di prompter apa itu dimana, terus PA seperti apa, persiapan kaya gimana itu juga udah...</p> <p>VA : terus kalo alur komunikasi yang diterapin ga berjalan yang sesuai dengan seharusnya gimana?</p> <p>AW : kalo di R+ si yaudah, ee... legowo... maksudnya kaya ga sesuai</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>kan, kaya huhh yaudah gitu kesel iya pasti, tapi kita harus punya backup plan, gitu sii, langsung ke backup plan..</p> <p>VA : terus kalo permasalahan cukup serius, apakah mas wildan memaksa karyawan untuk berpikir kritis?</p> <p>AW : betul, kalo itu pasti, ini aku jadiin contoh aja kaya program dadakan yaa , lagi santai nih, tiba-tiba besok ada pak HT minta dibikin program, itu itu kan serius ya.. aduh aduh..</p> <p>VA : pernah gitu?</p> <p>AW : pernah eee... pertama aku masuk R+ ada program podcast bareng kemenhub, aku produsernya kreatifnya tu renita, aku masuk hari senin, rabu syuting. Belom tau ni budayanya kaya gimana disini, kalo request apa gimana, siapa tim gua, gua bikin budgetnya harus kesiapa arahnya , tanda tangan tanda tangan siapa, itu itu udah satu arah tuh, udah bukan kekeluargaan, kaya ren salam kenal wildan, besok kita ada ini minta tolong ya script, ini TOR nya, tolong bikin script, bikin rundown, cari ee.. wardrobe, cari property yang kaya gini nih, nanti ya kita kenalannya ya. Aku bikin budget, kejar tanda tangannya, kobi tanda tangannya, udah gaada tuh diskusi diskusi, karena kalo emang memaksa buat berpikir kritis, harus liat dari</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>kontekstualnya apa sih gitu, kalo program dadakan, harus begitu, udah modelnya udah kanan kiri bodoamat tuh, grafis ke Jodi waktu itu, mas manggilnya masih mas Jodi, mas bikin grafis gini gini gini, okee.. karena Cuma 2 hari waktunya, gitu.. kalo berpikir kritis misal program special gitu yaa, kaya boyzlife atau apa, itu pasti banget misal kalian punya ide gitu ya atau kalian punya eee... masukan apa silakan diskusi gitu..</p> <p>VA : terus tanggapan mas wildan gimana kalo karyawan itu gabisa berpikir kritis buat ngadepin permasalahan?</p> <p>AW : biasanya sih kalo aku ngomongin baik baik yaa, empat mata gitu misalkan hmm sama mira pernah, mir ada masalah apa ya? Misalkan kamu tau ga gaya orang kaya punya masalah pribadi gitu yang bikin pikiran, yang bikin kinerjanya kurang jadi kaya ga fokus lah, yaa aku tanya ada apa gitu... bisa jadi moodnya gaenak, apa lagi sakit.. aku tanya dulu. Kevin sering banget, aku tanya vin kenapa sih vin ga satset misalkan gitu ya, iya bos gua lagi blablabla, sekali, misal dua kali katin, katin dulu yauda mau gimana nih? Gitu sii.. hahah lebih mau gimana nih kalo gabisa biar gua kerjain, katakan</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>gua cuma ngasi tau nih, produser gabisa hanya lu nyuruh nyuruh doang, tapi lu harus bisa ngerjain apa yang karyawan lu butuh, butuh backup lah, karena aku ga pernah tu, once lagi apa biar vio tau misal aku ada kerjaan diluar gitu, once kevin ada kebutuhan di luar yang ngerjain kerjaan R+ aku, kebalikannya, kalo aku keluar yang ngerjain kerjaan aku ntah mira, ridho, kevin yang ngerjain. Aku ngebikin tim aku kaya gitu, ya yang untungnya mereka sefrekuensi, tapi kalo udah nemu hal yang kaya gitu nanti vio misalnya di tempat kerjanya, nanti enak banget. Nyaman, nyamannya adalah lingkungannya ngedukung, saat ada yang vio butuhin mereka akan ngebantu.</p> <p>VA : nah mas wildan tu lebih suka dapat saran atau ngasih saran?</p> <p>AW : hmm kaya yang tadi aku bilang sih yaa, aku suka dapet saran lebih dulu sih paling nanti baru diskusi kaya ngasih pendapat aku kaya gimana, dan paling aku bisa aja ngasih pendapat atau saran kalo emang dari mereka ya udah buntu gituu sih..</p> <p>VA : terus mas kalo karyawan mas wildan atau tim gitu ya ngasih saran gitu, biasanya mas wildan terima</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>secara mentah atau pasti ngasih feedback diskusi?</p> <p>AW : aku pasti ngasih feedback diskusi sih, maksudnya yaa aku lebih suka diskusi gitu jadi tau point of view dari masing masing mereka gimana, solusinya gimana, dan pastinya kita jadi eee gaada missskom kalo diskusi, ada diskusi aja masih suka missskom, gimana gaada gitu kan..</p> <p>VA : Nah sebagai produser nih mas, mas wildan ngerasa ga kaya ga perlu melakukan komunikasi terlalu banyak sama karyawan terkait kerjaan?</p> <p>AW : engga dong, justru kl buat kerjaan harus apa apa dikomunikasiin dan pasti sering.. kaya tadi aku bilang ya diskusi tu penting buat kerjaan dan sebagainya gitu, jadi pasti aku ada komunikasi ya once aku ga komunikasi langsung kaya harus via WhatsApp, gitu..</p>			
5	Peneliti bertanya terkait video on demand	<p>VA : nah kalo, perbedaan produksi aplikasi live streaming sama tv konvensional tu apa?</p> <p>AW : sebenarnya gak jauh beda, yang ngebedain adalah skala , skala atau scubanya, outputnya gimana, kalo secara produksi mah sama aja, pranya sama aja, pas produksinya yang ngebedainnya yang gampangnya di studio atau di luar gitu, kaya kamu</p>	Informan menjawab sambil mengusap rambut beberapa kali	Informan menjawab pertanyaan terkait Video On Demand: - Apa perbedaan proses produksi antara aplikasi live streaming televisi dan teelvisi konvensional ? - Kendala apa saja yang biasanya terjadi	Video On Demand

		<p>Cuma camera ajaa, pascanya juga sama aja, paling ya beda output sama target audience aja..</p> <p>VA : biasanya kalo produksi lagi berlangsung kendalanya apa sih mas?</p> <p>AW : kendala tu balik lagi ya satu eksternal, kalo internal ya kesiapan tim, kesiapan tim kan banyak, ntah itu teknis, ntah itu ide konten, konsep, segala macam, tapi yang paling bikin aku ngeri itu ada eksternal, apalagi kan syuting di luar, beda sama studio ya, itu yang Namanya ujan kita gatau ya, segala macam kita kan gatau ya.</p> <p>Pengalaman pas HUT hari pertama, eh vio ada gak ya?</p> <p>VA : ada mas yang ini kan yang kesorean kan</p> <p>AW : iya yang tangga itu karena ada pak HT lewat paginya, yang di tangga landu, itu kan hari pertama syuting ya, degdegan banget iyaa setelah itu mah udah ga degdegan, karena hari pertama yaa, kan biasanya gitu yaa syuting pertama kita masih ngeraba raba gimana paternnya ini gimana, itu aku bilang ke mira loh, mir pertama kalinya gua syuting minta doa orang tua, iya asli vi, mah doain ya mau syuting semoga ga ujan. Doanya itu doang semoga ga ujan, untungnya ga ujan sampe malem, kendala itu kan</p>		<p>pada saat produksi berlangsung?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apa yang menjadi tantangan utama saat melakukan produksi? - Apa keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh seorang produser untuk dapat memimpin tim produksi? 	
--	--	---	--	--	--

		<p>masuk kendala ya. Dan karena hari pertama aku gaada backup sama sekali, once itu ujan, karena kan ribet yaa udah nyetting segala macem udah siapin dari pagi, makanya kita ga syuting sampe siang karena pak HT lewat, disitu gaada plan b, karena kalo ada ya pindahin tempat, alat, schedule berubah lagi, udah disitu pasrah, ya balik lagi ya kadang emang ada plan b, kalo ga plan c kalo gaada juga yauda pasrah. Produksi tu, aku cerita sedikit ya , kenapa aku betah di produksi khususnya produksi kreatif ya karena kerjanya tu unik ya pasti vio ngerasain, bedanyakerja di industri kreatif sama di apa ya kantor perkantoran atau apa ya itu, ya kan monoton yaaa. Ya aku gatau si Cuma disini tu ya ada aja dinamikanya, gitu si.. menarik yaa..</p> <p>VA : hahahaha kalo tantangan utama saat produksi mas?</p> <p>AW : nambahin sedikit tentang tantangan utama, tantangan utama adalah diri sendiri asli, karena kalo kita terlalu percaya diri lah, ngegampangin, atau ya yaudah pasti ada aja. Tapi kalo kkita udah mikirin nih ini gimana ya ini gimana yaa, kadang kalo kita udah percaya diri kadang tu udah yauda shithappens.</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>VA : terus menruut mas wildan keterampilan khusus apa sih yang harus dimiliki produser?</p> <p>AW : keterampilan khusus? Aku secara general ya, yang harus dimiliki sama produser itu.. kepemimpinan. Harus karena dia udah di tengah tu posisinya, ini managerial ya, ini aaa apa yaa karyawan, kreatif, kita kesini iyaa kesini iya, kita dimarahin ini kita gabisa marahin kesini, terima terima aja deh ini.. kepemimpinan terus pengambilan keputusan itu penting, gitu si..</p>			
6	<p>Peneliti bertanya terkait PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)</p>	<p>VA : Nah sebelum mas wildan kerja di RCTI+, mas wildan kerja dimana?</p> <p>AW : Sebelumnya pernah di trans 7, pernah di metro, kalo sejarah awalnya aku di jawa pos nulis di koran, jurnalis banget, abis itu koran drop, awal koran drop karena media online, pindah ke metro, gitu sii.. pindah ke metro terus dari metro kreatif tu, pertama kali gatau sama sekali kreatif tu kaya gimana, abis dari metro ke trans, setahun doang, gitu baru ke rcti+..</p> <p>VA : mas kalo alasan mas wildan akhirnya kerja di R+ apa?</p> <p>AW : karena aku emang basicnya di TV sih dan ini kan digital yaa jadi akum au coba yang beda gitu kalo digital gimana gitu sih...</p>	<p>Informan menjawab dengan nada lebih santai dan tubuh bersandar pada kursi</p>	<p>Informan menjawab pertanyaan terkait dengan PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sebelum bekerja sebagai produser di RCTI+, apa jabatan yang anda miliki? - Apa alasan anda memilih RCTI+ sebagai tempat anda menjadi pemimpin/bekerja? - Bagaimana upaya anda untuk mengembangkan setiap program yang dimiliki oleh RCTI+? 	<p>PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)</p>

		<p>VA : terus cara mas wildan ngembangin setiap program di r+ gimana mas biasanya?</p> <p>AW : aku orangnya data banget sih, harus tau program kita tu kemakan apa engga, kita harus tau audiens kita siapa, gitu kan, eee.. biasanya koordinasi tu sama tim mas febri, atau tim RnD, kalo gua mainin ini bagus ga menarik ga, contohnya ridho, kan di ic, ada mr. nobody, itu tinggi viewersnya, makanya aku mainin terus buat gimmick, karna ibu ibu suka ada kontranya biar ga flat, penting sih buat tau siapa lawan mainnya siapa targetnya gitu..</p> <p>VA : okee, pengalaman jadi produser rcti+ gimana mas?</p> <p>AW : karena aku basicnya orang tv udah ee.. ada pengalamannya ya banyak, bisa ketemu orang orang hebat bisa ketemu kreatif kreatif yang handal bisa ketemu vio, yaa bisa handle program FTA backstagenya lah unggulannya kan entah idol, x factor, masterchef segala macem, seru dehh.. gitu si..</p> <p>VA : terus kalo proses pekerjaan yang mas wildan lakuin selama jadi produser di RCTI+ itu gimana si mas?</p> <p>AW : hmm mungkin ini aku udah pernah jelasin yaa via wa kalo ga</p>		<p>- Bagaimana pengalaman selama menjadi produser RCTI+?</p> <p>- Bagaimana proses pekerjaan yang anda lakukan selama menjadi produser RCTI+?</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>salah, yaa proses kerja produser misal ada buat satu program gitu ya, eee pertama pasti siapin deck proposal, terus ngajuin ke manager, sama ke chief digital production lah pokoknya ke atas ya, nanti aku present dan tahap approval, lanjut bikin budgeting program trs ngajuin ke finance gitu kan sama budgeting control, kalo budget udah clear, aku akan brief ke anak-anak eee.. kreatif, pa, disitu ngomongin deh tu konsep gimana, property yang dibutuhin kaya gimana, segala macam, kalo udah siapin deh kebutuhannya kaya skrip, rundown, segala macam, kalo udah ya kalo acaranya live yauda live langsung syuting, kalo tapping ya tapping misal dibuat berapa hari atau dari jam berapa gimana waktunya, kalo tapping juga ada tahap editing yaa, biasanya creative tu vio pasti pernah kan dampingin editor atau ngebrief editornya harus diedit kaya gimana konsepnya, gitu sih terus kalo udah aman dan acc tinggal tayang dehh..</p> <p>VA : oke deh mas wildan udah sih itu ajaa, makasih banyak mas wildan</p> <p>AW : iyaa vioo samasamaa..</p>			
--	--	---	--	--	--

Lampiran 16. Axial Coding

No.	Kategori/ Konsep	Indikator	Keterangan / Temuan	Informan 1 (Citra Pratnia)	Informan 2 (Mochamad Reky)	Informan 3 (Auzan Wildan)
1	Latar Belakang Informan	Penjelasan mengenai latar belakang informan, termasuk: 1) Nama 2) Usia 3) Jabatan 4) Tempat bekerja 5) Durasi pekerjaan	Penjelasan terkait latar belakang informan	Citra Pratnia Faramitha, Usia 32 Tahun, bekerja sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) dengan durasi bekerja selama satu setengah tahun.	Mochamad Reky Septiya Ripandi, usia 29 Tahun, bekerja sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) durasi bekerja selama empat tahun.	Auzan Wildan Her Gumilang, usia 31 Tahun, bekerja sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) dengan durasi bekerja selama tiga tahun.
2	Komunikasi Organisasi	Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan kepada karyawan setiap harinya?	Penjelasan terkait Proses komunikasi organisasi	Proses komunikasi yang dilakukan kepada karyawan setiap harinya adalah dengan memperoleh informasi secara detail dari atasan terkait program, jika informasi dirasa sudah cukup, maka informasi tersebut akan dibagikan kepada tim atau karyawan untuk didiskusikan lebih lanjut.	Proses komunikasi yang dilakukan kepada karyawan setiap hari adalah dengan menerapkan keterbukaan satu sama lain baik ke atasan atau ke bawahan, menganggap semuanya adalah teman.	Proses komunikasi yang dilakukan kepada karyawan setiap hari adalah ingin membuat para tim atau karyawan yang dibawah dapat berkembang secara pola pikir, tidak menerapkan gaya pemimpin yang absolute.
		Bagaimana proses komunikasi organisasi yang diterapkan sehingga mencapai tujuan organisasi?		Proses komunikasi yang diterapkan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi adalah dengan membicarakan atau mendiskusikan target atau tujuan dari	Proses komunikasi yang diterapkan sejauh ini walaupun ada missed komnya tapi tetep semuanya dibicarakan dari awal program sebelum program jalan	proses komunikasi yang diterapin biar mencapai tujuan adalah dengan membuat para tim baik kreatif atau PA itu bisa ngasih point of view mereka secara bebas,

				awal baru mencari tau bagaimana cara mencapainya.	dan syukurnya dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.	ngasih pendapat bebas, dengan mengembangkan setiap programnya juga berdasarkan data.
		Jika terjadi kendala dalam suatu komunikasi organisasi yang diterapkan bagaimana tindakan yang anda lakukan?		Tindakan yang dilakukan adalah dengan mencari solusinya bareng bareng dan secepatnya harus selesai.	Tindakan yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan semua tim yang terlibat, lalu dibahas bareng-bareng sampai masalahnya selesai.	Tindakan yang dilakukan khususnya pada tim adalah akan membicarakan bareng-bareng salahnya dimana, dan akan dicari solusinya bareng-bareng sampai masalahnya selesai.
		Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di organisasi anda?		Budaya yang diterapkan kembali lagi pada masing-masing program dan biasanya akan meminta tim untuk melakukan riset terlebih dahulu untuk kebutuhan program.	Budaya yang diterapkan adalah serius tapi santai dan saat ini sudah lebih terbagi masing-masing produser dan memegang programnya apa saja.	Budaya yang diterapkan adalah dengan membuat tim dan karyawan nyaman untuk memikir kreatif sebebass mungkin, tidak melulu harus di dalam kantor dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak menerapkan sikap yang strict kepada masing-masing tim.
		Dengan menerapkan budaya organisasi tersebut apakah visi dari perusahaan sudah dapat tercapai?		Dengan menerapkan budaya organisasi tersebut visi misi perusahaan sudah tercapai karena mengutamakan komunikasi yang ada agar terhindar dari	Dengan output yang ada, tentunya visi misi perusahaan sudah tercapai dengan budaya organisasi yang ada.	Dengan melahirkan ide ide kreatif dan budaya organisasi yang diterapkan, visi misi perusahaan sudah dapat tercapai. Ditambah tim dapat berpikir sesuai dengan

				missed communication dan selalu mendiskusikan kepentingan pekerjaan dengan dua arah.		keaktivitas mereka tanpa dibatasi oleh produser dan tidak menerapkan gaya yang absolute.
		Dengan budaya organisasi yang diterapkan, apakah membantu proses komunikasi antar internal dan eksternal organisasi?		Dengan budaya yang diterapkan tentunya membantu proses komunikasi internal dan eksternal karena menerapkan komunikasi dua arah dan sering melakukan diskusi.	Dengan budaya yang diterapkan tentunya membantu proses komunikasi internal dan eksternal karena setiap program apapun pasti melakukan komunikasi juga dengan tim di luar internal yaitu eksternal untuk kebutuhan program.	Dengan budaya yang diterapkan tentunya membantu proses komunikasi internal dan eksternal karena dengan budaya yang udah diterapin ke tim dimana harus berpikir kreatif, itu juga memunculkan rasa tahu sehingga jika produser tidak sedang di kantor tim juga bisa mengkomunikasikannya bersama tim di luar internal produksi.
		Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan ketika organisasi alami kendala atau permasalahan di dalamnya?		Jika terjadi kendala maka akan dibicarakan bareng-bareng, didiskusikan agar tau kesalahannya dimana, lalu diselesaikan bareng-bareng	Jika terjadi kendala maka akan melakukan komunikasi secara langsung dan tidak suka mengkomunikasikan sesuatu lewat chat whatsapp karena akan menimbulkan missed komunikasi lainnya.	Jika terjadi kendala maka akan ngumpulin seluruh tim yang terlibat di dalam program tersebut, akan mencari tau salahnya dimana dan solusinya mau seperti apa.
3	Kepemimpinan	Bagaimana upaya yang dilakukan sebagai seorang	Penjelasan terkait Kepemimpinan	Upaya yang dilakuin adalah dengan membicarakan secara detail tentang program yang akan berjalan,	Upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan bonding antar tim agar komunikasi yang	Upaya yang dilakukan adalah dengan melahirkan ide-ide baru dan keren bareng tim serta mengembangkan

		produser dapat terpenuhi untuk organisasi anda?		membutuhkan apa saja, khususnya pada budget dan harus pintar dalam menentukan budget untuk program yang bagus.	dibangun dapat membantu kelancaran program dan akan membahas detail program yang akan dijalankan mulai dari pra hingga pasca produksi.	program tersebut, ditambah memimpin tim dengan membebaskan tim untuk berpikir sekreatif mungkin dan tidak menjadi pemimpin yang absolute.
		Bagaimana cara anda sebagai produser dalam mengambil setiap keputusan?		Cara mengambil keputusan adalah dengan memiliki alasan kuat terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu, sehingga ketika atasan tanya jadi tau alasan memilih keputusan itu kenapa.	Cara mengambil keputusan adalah dengan tahu terlebih dahulu regulasi perusahaan seperti apa, jika sudah memenuhi standar atasan dan perusahaan maka akan mudah mengambil keputusan.	Cara mengambil keputusan adalah dengan mengetahui dulu detail dari keputusan itu misalnya pada program A harus tau programnya mau seperti apa, dibawa kemana, dan kalau ada kesalahan harus backup plannya gimana.
		Bagaimana upaya yang dilakukan agar memotivasi seluruh karyawan dalam lingkungan pekerjaan?		Cara memotivasi karyawan adalah dengan melakukan pendekatan kepada tim satu sama lain, dan memotivasi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan hati yang senang	Cara memotivasi karyawan adalah dengan melakukan bonding bersama tim, banyak ngobrol atau melakuakn aktivitas di luar kerja bareng-bareng, dna ngelakuin pekerjaannya dengan senang biar nggak berat.	Cara memotivasi karyawan adalah dengan membebaskan mereka berpikir kreatif dan bercanda meremehkan agar karyawan tertantang untuk membuat program yang lebih bagus lagi.
		Kendala apa yang pernah terjadi pada saat masa kepemimpinan anda di organisasi dan bagaimana cara		Kendala yang ada adalah sering kali membuat program baru namun merasa kurang diminati oleh audiens, cara menanggulangnya	Kendala yang ada adalah adanya missed communication antar tim internal dan eksternal, solusinya adalah dengan mencari tau	Kendala yang pernah ada adalah ketika program yang dijalankan tidak berjalan sesuai dengan harapan sehingga memunculkan

		anda sebagai seorang pemimpin/produser menanggulangi kendala tersebut?		dengan kerja sama lebih lagi bareng tim promo dan marketing	kesalahannya dimana dan melakukan evaluasi	kontroversi di dalamnya, solusinya adalah mengambil tindakan cepat untuk cut segment tersebut dan menyelesaikan bersama atasan.
		Dengan anda menjadi produser, apakah anda sudah merasa seluruh visi perusahaan tercapai?		Sudah merasa visi misi tercapai karena sudah menyediakan fasilitas untuk menonton tv darimana saja dan memberikan banyak program-program seru yang tidak ada di TV	Sudah merasa visi misi tercapai karena udah ngasih banyak output ke audiens	Sudah merasa visi misi perusahaan tercapai karena bisa memanfaatkan sdm perusahaan dengan baik dan berhasil menampilkan atau melahirkan ide atau program yang bagus dan baru
4	Gaya Komunikasi Kepemimpinan	Bagaimana gaya komunikasi yang anda terapkan selama menjadi produser RCTI+?	Penjelasan terkait Gaya Komunikasi Kepemimpinan	Gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan adalah dengan menjadi teman untuk tim sendiri, tidak pernah menagnggap tim adalah bawahan dan diri sendiri atasan, walaupun di luar pekerjaan sering main atau cerita, namun ketika bekerja sikapnya adalah professional.	Gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan adalah dengan menganggap tim adalah teman-teman dan jika bekerja menyikapinya secara rileks dan terbuka satu sama lain, sering melakukan aktivitas di luar pekerjaan bareng bareng agar pendekatan bonding satu sama lain.	Gaya komunikasi yang diterapkan adalah lebih ke teman aja santai dan rileks ngejalaninnya, jadi kalo ada apa-apa saling terbuka satu sama lain, baik mau cerita tentang personal atau konteks kerja.
		Bagaimana proses pengiriman pesan anda kepada para karyawan? Apakah hanya dengan cara		Proses pengiriman pesan yang dilakukan adalah dua arah dan lebih suka tipe yang diskusi, terutama	Proses pengiriman pesan yang dilakukan adalah dengan komunikasi dua arah dan ingin tau bagaimana	Proses pengiriman pesan yang dilakukan adalah dengan komunikasi dua arah yang tentunya

		mengomunikasikan satu arah? Jelaskan.		tentang pekerjaan yang membutuhkan banyak brainstorming.	pendapat dari masing-masing anggota tim/karyawan.	membutuhkan masukan untuk kebutuhan program.
		Jika anda memiliki pendapat pribadi, apakah anda akan mempersuasi karyawan anda untuk sependapat dengan anda atau tidak? Jelaskan.		Tidak melakukan persuasi kepada tim untuk sependapat dengan produser karena membutuhkan juga pendapat dari masing-masing anggota tim, lalu direkap baru nentuin gimana pendapat yang mau dipake.	Melakukan persuasi atau tidak itu tergantung dengan bagaimana kebutuhan program atau perusahaan.	Terkadang melakukan persuasi kepada tim namun balik lagi dengan kebutuhan program apakah pendapat yang memang dibutuhkan.
		Bagaimana sikap yang anda lakukan jika ada karyawan yang mengemukakan pendapatnya?		Jika ada karyawan yang berpendapat akan senang dan tergantung lagi dengan pendapatnya apakah pendapatnya bagus akan diambil kalau engga akan dipertimbangkan kembali.	Jika ada karyawan yang memberikan pendapat akan senang karena hal tersebut membantu berjalannya program untuk lebih cepat dieksekusi.	Jika ada karaywan yang berpendapat akan senang karena sangat menerima masukan apapun, dimana industry kreatif tentunya membutuhkan banyak ide dari banyak kepala.
		Jika anda memberikan pendapat kepada karyawan anda, apakah anda membutuhkan sebuah feedback/diskusi dari karyawan anda?		Jika memberikan pendapat kepada tim tentunya membutuhkan feedback berupa diskusi dari sudut pandang mereka gimana.	Jika memberikan pendapat kepada tim tentunya membutuhkan feedback berupa diskusi	Jika memberikan pendapat kepada tim tentunya membutuhkan feedback berupa diskusi, karena suka dengan adanya diskusi.
		Bagaimana sikap anda sebagai produser dalam		Senang menyikapi karyawan yang terbuka secara personal atau	Senang menyikapi karyawan yang terbuka secara personal atau	Sangat senang menyikapi karyawan yang terbuka secara

		menyikapi karyawan yang bersikap terbuka baik secara personal atau dalam konteks kerja?		konteks kerja, apalagi tentang pekerjaan sangat terbuka dengan adanya pendapat.	konteks kerja, kalau secara personal suka karena sudah anggap seperti teman atau adik-adik.	personal atau konteks kerja, daripada harus ngomongin atau ngeluh di belakang yang buruk-buruk, lebih baik saling terbuka satu sama lain.
		Bagaimana sikap yang anda terapkan ketika produksi suatu program berlangsung, apakah monoton/fokus dengan program atau tetap fokus namun rileks menjalaninya?		Sikap ketika produksi berlangsung akan menerapkan fokus dan rileks pada program yang sedang berjalan.	Sikap ketika produksi berlangsung akan menerapkan fokus dan rileks pada program yang sedang berjalan. Tidak monoton yang tegas banget atau fokus banget.	Sikap ketika produksi berlangsung akan menerapkan fokus dan sangat rileks pada program yang sedang berjalan.
		Bagaimana anda menerapkan sistem komunikasi terhadap karyawan apakah ketika produksi berlangsung, apakah alur komunikasi dilakukan sesuatu dengan struktur perusahaan yang berlaku?		Alur komunikasi yang diterapkan sesuai dengan regulasi perusahaan namun tim khususnya produser melakukan paralel yaitu melakukan komunikasi ke atas dan ke bawah juga secara bersamaan.	Alur komunikasi yang diterapkan sesuai dengan regulasi perusahaan namun tim khususnya produser melakukan paralel yaitu melakukan komunikasi ke atas dan ke bawah juga secara bersamaan. Jika bawahan terpaksa harus komunikasi ke atasan gapapa asal confirm ke produser.	Alur komunikasi yang diterapkan sesuai dengan regulasi perusahaan namun tim khususnya produser melakukan paralel yaitu melakukan komunikasi ke atas dan ke bawah juga secara bersamaan. Dan masing masing komunikasi saat produksi sudah ada pembagian alurnya baik tim kreatif atau teknis.
		Bagaimana jika terjadi terjadi alur komunikasi yang sudah		Jika alur komunikasi tidak berjalan sesuai rencana maka aku dikumpulkan untuk membicarakan masalah	Jika alur komunikasi tidak berjalan sesuai rencana maka aku dikumpulkan untuk membicarakan masalah	Jika alur komunikasi tidak berjalan sesuai rencana maka aku dikumpulkan untuk membicarakan masalah

		diterapkan tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana anda?		missed komunikasi tersebut lalu mencari cara atau solusi dari masalah tersebut.	missed komunikasi tersebut lalu mencari cara atau solusi dari masalah tersebut.	missed komunikasi tersebut lalu mencari cara atau solusi dari masalah tersebut dan membuat backup plan untuk program tersebut.
		Jika terdapat permasalahan yang cukup serius atas program, Apakah anda akan merangsang para karyawan untuk dapat berpikir secara kritis untuk mengatasi permasalahan yang ada atau bagaimana?		Tidak merangsang karyawan untuk berpikir kritis, akan melakukan diskusi bareng-bareng sampai masalahnya selesai.	Tidak merangsang karyawan untuk berpikir kritis, akan bertanggung jawab sendiri atau melakukan diskusi bareng-bareng sampai masalahnya selesai.	Akan merangsang karyawan untuk berpikir kritis dan mencari jalan keluar masalahnya bareng-bareng.
		Bagaimana tanggapan anda jika terdapat karyawan yang tidak dapat berpikir kritis ketika menghadapi permasalahan internal organisasi?		Akan dikasih pengertian terlebih dahulu, dan akan mikirin jalan keluarnya bareng-bareng	Tidak memaksakan karyawan dan akan melakukan diskusi lagi terkait solusi yang harus dilakukan	Melakukan komunikasi empat mata untuk ngomongin dimana masalahnya, ada apa, cari jalan keluarnya bareng.
		Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda lebih suka mendapatkan saran dari		Terbuka dengan pendapat dan lebih suka mendapatkan saran atau pendapat dari karyawan	Terbuka dengan pendapat dan lebih suka mendapatkan saran atau pendapat dari karyawan	Terbuka dengan pendapat dan lebih suka mendapatkan saran atau pendapat dari karyawan dan akan memberikan saran jika

		karyawan daripada memberikan saran?				pendapat karyawan sudah buntu
		Jika ada karyawan yang memberikan saran terhadap program anda, apakah anda hanya akan menerima secara mentah atau memberikan feedback berupa diskusi?		Pasti melakukan diskusi lagi, bicarain lagi mau pake ide atau pendapat siapa dan tidak diterima secara mentah-mentah.	Pasti dikasi feedback diskusi bareng-bareng lagi, dan seneng dapat masukan pasti membantu program yang sedang jalan.	Pasti dikasi feedback diskusi karena dengan mendapatkan point of view dari tim akan membantu program punya ide-ide yang menarik.
		Sebagai pemimpin/produser dalam suatu program, apakah anda tidak ingin melakukan komunikasi terlalu banyak untuk mendiskusikan setiap hal kepentingan perusahaan kepada karyawan?		Pastinya komunikasi akan terus dilakukan apalagi untuk kepentingan pekerjaan.	Pastinya komunikasi akan terus dilakukan apalagi untuk kepentingan pekerjaan.	Pastinya komunikasi akan terus dilakukan apalagi untuk kepentingan pekerjaan, tentunya membutuhkan diskusi.
5	Video On Demand	Apa perbedaan proses produksi antara aplikasi live streaming televisi dan teelvisi konvensional ?	Penjelasan terkait Video On Demand	Aplikasi live streaming TV lebih simple dalam segi tim, tidak sebanyak tim pada TV Konvensional	Aplikasi live streaming TV lebih simple dalam segi teknis, tidak seperti TV konvensional yang menggunakan sangat banyak alat. Dari segi tim juga aplikasi live streaming satu orang bisa memegang banyak jobdesk, tidak seperti	Skala dan scube yang membedakan keduanya, dan juga output yang dihasilkan dan target audiens dari aplikasi live streaming tv dan tv konvensional berbeda.

					pembagian pada TV konvensional	
		Kendala apa saja yang biasanya terjadi pada saat produksi berlangsung?		Kendala yang biasanya terjadi adalah dalam segi teknis, sehingga tim harus dapat melakukan backup plan jika terjadi kendala mendadak.	Kendala yang biasanya terjadi adalah dalam segi teknis, alat dan internet, sehingga tim harus dapat melakukan backup plan jika terjadi kendala mendadak.	Kendala yang biasanya terjadi adalah dalam segi teknis, ide konten, konsep sehingga tim harus dapat melakukan backup plan jika terjadi kendala mendadak.
		Apa yang menjadi tantangan utama saat melakukan produksi?		Tantangan utama dalam produksi adalah harus siapin plan b dan harus dpaat berpikir cepat	Tantangan utama pada produksi adalah ketika menjalankan program baru apakah program akan disukai audiens atau tidak	Tantangan utama adalah diri sendiri, kalau terlalu percaya diri kadang program bisa berjalan lancar, tapi kalo gak yakin dari awal pasti ada aja kendalanya yang tiba-tiba terjadi.
		Apa keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh seorang produser untuk dapat memimpin tim produksi?		Produser harus dapat berpikir cepat, kreatif, harus bisa cepet ambil keputusan	Produser harus punya wawasan dan pengetahuan yang luas, bisa berpikir cepat, jangan terlalu cepat ngambil keputusan tapi dengan tenang dan bisa berkomunikasi dengan banyak orang dengan baik.	Produser harus punya skill kepemimpinan dan pintar dalam pengambilan keputusan.
6	PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)	Sebelum bekerja sebagai produser di RCTI+, apa jabatan yang anda miliki?	Penjelasan terkait PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)	Menjabat sebagai produser di Narasi TV	Menjabat sebagai supervisor editor di video.com	Menjabat sebagai senior kreatif di Trans

		Apa alasan anda memilih RCTI+ sebagai tempat anda menjadi pemimpin/bekerja?		Mau ngembangin diri di dunia entertainment	Bukan sebuah kesengajaan karena sebelumnya di metube	Karena memang punya basic di tv dan ingin tau lagi kalau di digital gimana
		Bagaimana upaya anda untuk mengembangkan setiap program yang dimiliki oleh RCTI+?		Upaya yang dilakuin adalah dengan nerapin kebiasaan produser harus nontonin trending yang ada duu tiktok/youtube setiap harinya, dengan kaya gitu akan tau apa yang sedang update di sosmed	Upaya yang dilakuin adalah dengan nerapin kebiasaan produser harus nontonin trending yang ada duu tiktok/youtube setiap harinya, dengan kaya gitu akan tau apa yang sedang update di sosmed dan menambah ide buat konten/gimmick yang bisa ditampilin di program	Upaya yang dilakuin adalah dengan cari data yaitu kerja sama sama tim RnD untuk tau seperti konten apa yang lagi rame dan akan kemakan sama audiens
		Bagaimana pengalaman selama menjadi produser RCTI+?		Cukup struggle buat adaptasi di R+ dan maksa belajar karna banyak hal baru yang baru ditemuin	Banyak pengalaman yang didapat karena awal-awal banyak hal yang baru diketahui gitu pas baru jalanin program	Banyak pengalamannya, bisa ketemu orang baru dan bisa handle program-program FTA
		Bagaimana proses pekerjaan yang anda lakukan selama menjadi produser RCTI+?		Proses yang dilakukan adalah menyiapkan deck proposal, mengajukan ke atasan atau manager, present konsep dan approval, membuat budget dan mengajukan ke finance, ketika sudah di approve, program sudah bisa di deliver ke tim untuk	Proses yang dilakukan adalah menyiapkan deck proposal, mengajukan ke atasan atau manager, present konsep dan approval, membuat budget dan mengajukan ke finance, ketika sudah di approve, program sudah bisa di deliver ke tim untuk	Proses yang dilakukan adalah menyiapkan deck proposal, mengajukan ke atasan atau manager, present konsep dan approval, membuat budget dan mengajukan ke finance, ketika sudah di approve, program sudah bisa di deliver ke tim untuk

				dieksekusi persiapannya seperti rundown, skrip, dan sebagainya, selanjutnya melakukan produksi, lalu tayang dan jika tapping akan melaluibtahap editing terlebih dahulu.	dieksekusi persiapannya seperti rundown, skrip, dan sebagainya, selanjutnya melakukan produksi, lalu tayang dan jika tapping akan melaluibtahap editing terlebih dahulu.	dieksekusi persiapannya seperti rundown, skrip, dan sebagainya, selanjutnya melakukan produksi, lalu tayang dan jika tapping akan melaluibtahap editing terlebih dahulu.
--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 17. *Selective Coding*

1. Latar Belakang Informan

a) Informan 1 (Citra Pratnia)

Pada penelitian ini, informan satu bernama Citra Pratnia Faramitha, biasa dipanggil Citra. Perempuan berusia 32 tahun, tingkat pendidikan terakhir S1... Saat ini menjabat sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) dengan durasi hingga saat ini satu tahun setengah.

b) Informan 2 (Mochamad Reky)

Pada penelitian ini, informan dua bernama Mochamad Reky Septiya Ripandi, biasa dipanggil Reky. Laki-laki berusia 29 tahun, tingkat pendidikan terakhir S1... Saat ini menjabat sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) dengan durasi hingga saat ini empat tahun.

c) Informan 3 (Auzan Wildan)

Pada penelitian ini, informan satu bernama Auzan Wildan Her Gumilang, biasa dipanggil Wildan. Laki-laki berusia 31 tahun, tingkat pendidikan terakhir S1 Ilmu Politik. Saat ini menjabat sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) dengan durasi hingga saat ini tiga tahun.

2. Komunikasi Organisasi

a. Pada penjelasan mengenai komunikasi organisasi yang diterapkan. Ketiga informan menjelaskan bahwa proses komunikasi yang diterapkan kepada karyawan setiap harinya berbeda-beda. Proses komunikasi yang dilakukan kepada karyawan adalah dengan memperoleh informasi terlebih dahulu secara detail kemudian informasi tersebut akan dideliver kepada tim untuk dieksekusi. "kalo kita kan biasanya kan ditugasin satu program gitu, itu aku komunikasiin ke atasan aku, kalo informasinya udah clear nanti aku akan komunikasiin ke tim aku" kutipan tersebut dinyatakan oleh informan 1 bahwa setiap informasi yang diperoleh dari atasan harus diketahui secara detail terlebih dahulu ketika meeting baru akan di jelaskan kepada tim. Berbeda halnya dengan informan 2 yang menerapkan proses komunikasi dengan menerapkan keterbukaan satu sama lain. "kalo aku sih sebenarnya kalo komunikasi ya aku terapin tuh saling terbuka aja sih satu sama lain, maksudnya kalo aku ke temen-temen creative itu lebih terbuka gitu semuanya bisa diobrolin gitu kalo misalnya segala sesuatu hal ada" dimana informan 2 selalu membuat proses komunikasi yang terbuka kepada tim. Beda lagi halnya dengan informan 3 yang menyatakan bahwa tidak ingin menjadi pemimpin yang absolute atau mutlak. "aku orangnya pengen ngebuat mereka itu bisa berkembang juga dalam pola pemikiran, enaknya sebenarnya program itu dibangunnya bareng-bareng, jadi gaada satu tuntutan atau arahan yang emang absolute atau mutlak" hal tersebut dinyatakan sebagai produser, informan 3 ingin menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membebaskan para karyawan untuk berpikir bebas.

b. Pada penjelasan mengenai proses komunikasi organisasi yang diterapkan sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Ketiga informan memiliki pendapat yang serupa yaitu melakukan proses komunikasi dengan berdiskusi terkait apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. "Biasanya kan tau target atau tujuannya dulu kan baru abis itu pikirin bareng-bareng gimana nih biar mencapai tujuan itu" kutipan tersebut dinyatakan oleh informan 1 bahwa prosesnya adalah dengan tahu terlebih dahulu apa yang menjadi target,

kemudian diskusikan bagaimana caranya mencapai tujuan tersebut. Sama halnya dengan yang dinyatakan informan 2 “untuk menghindari adanya missed kom jadi pasti diskusiin dari awal sih tujuannya mau kemana programnya, gitu” dimana sebagai produser, informan 2 menyatakan bahwa akan melakukan diskusi terlebih dahulu untuk mengetahui apa yang menjadi target atau tujuan, agar terhindar dari missed komunikasi. Sama halnya dengan informan 1 dan 2, informan 3 puny menyatakan akan berdiskusi terbuka terlebih dahulu agar tau bagaimana point of view dari masing-masing anggota tim “seterbuka itu biar tau masing masing point of view mereka, atau pendapat mereka, dan dengan begitu aku jadi bikin mereka bisa berpikir secara kreatif, keren, gak terbatas gitu” menurutnya dengan mengetahui setiap sudut pandang anggota tim secara terbuka, akan membantu memenuhi tujuan dari organisasi tersebut.

- c. Pada penjelasan mengenai tindakan yang dilakukan jika terjadi kendala pada komunikasi organisasi yang diterapkan. Ketiga informan menjawab dengan cara yang sama yaitu akan mengumpulkan semua anggota tim dan mendiskusikan permasalahannya serta mencari solusi bersama. “cari solusinya bareng bareng sih kalo misal ada salah satu yang missskom gitu ya, cari solusi bareng biar program tetep jalan” pernyataan tersebut dinyatakan oleh informan satu bahwa tindakan yang ia lakukan selaku produser adalah dengan mencair solusinya bersama tim dan menyelesaikannya dengan cepat agar program yang tetap berjalan. Sama halnya dengan yang disampaikan oleh informan 2 “kumpulin semuanya kalo udah kekumpul kita bahas disitu bareng bareng, jadi diselesain saat itu juga dan gaakan bubar kalo masalahnya belum selesai”, informan 2 menyatakan bahwa akan mengumpulkan seluruh anggota tim lalu akan membahas permasalahan tersebut sampai selesai. Sama halnya dengan informan 3 “kalo ada kendala ya pasti diobrolin sih, kumpulin buat ngebedah apa ya yang kira kira jadi eee... penyebabnya gitu sih” hal tersebut dinyatakan oleh informan 3 bahwa permasalahan baik internal ataupun eksternal akan diobrolin bersama-sama untuk mencari tau apa yang menjadi penyebabnya.
- d. Pada penjelasan mengenai budaya organisasi yang diterapkan, ketiga informan memiliki cara atau budaya yang berbeda satu sama lain. Informan 1 menyatakan bahwa ia membiasakan para karyawannya melakukan riset terlebih dahulu sebelum memulai program “balik lagi sih tergantung ke program masing-masing karena setiap program itu kan punya karakternya beda-beda, emang harus riset mau gamau gitu”. Berbeda dengan informan 2 yang berpendapat bahwa budaya organisasi yang diterapkan adalah serius namun tetap santai “kalo aku itu lebih ke santai sih, kalo aku pada saat syuting yaa serius gitu, jadi lebih hmm lebih santai sih”. Sedangkan informan 3 menyatakan bahwa budaya yang diterapkan adalah membuat karyawan nyaman dengan cara membiarkan karawan berpikir kreatif sebebas mungkin dan bisa mencari ide atau inspirasi darimana saja “sebenarnya budaya santai yaa, ya disini aku coba kaya tadi di awal tuh, siapapun bisa ngasi ide, gitu.. budaya nya aku pengen mereka harus bisa santai tapi aware sama kerjaannya gitu sih”.

- e. Pada penjelasan mengenai apakah visi misi perusahaan sudah tercapai dengan adanya penerapan budaya organisasi tersebut. Ketiga informan menyatakan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik dan output yang sudah mereka berikan tersebut sudah memenuhi visi misi dari perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh informan 1 bahwa dengan ia menerapkan budaya organisasi tersebut, visi misi perusahaan sudah tercapai karena ia selalu mengkomunikasi setiap kepentingan pekerjaan agar terhindar dari missed komunikasi “paling utama ya komunikasi, kalo ngga ada komunikasi bisa misskom dan tujuan organisasi pasti gaakan tercapai sih”. Sedangkan informan 2 menjelaskan bahwa dengan berbagai output yang sudah diberikan kepada perusahaan, itu sudah mencapai visi misi perusahaan “Insyaallah udah, udah udah, dengan output yang didapetin”. Sama halnya dengan pernyataan informan 3 yang menyatakan bahwa dengan ide-ide kreatif yang dilahirkan oleh tim maka visi misi perusahaan sudah tercapai “harusnya udah karenaa, kita kerja di industri kreatif yaa, pastikan harus bisa melahirkan ide ide yang kreatif pula gitu kan”.
- f. Pada penjelasan mengenai budaya organisasi yang diterapkan membantu proses komunikasi antar internal dan eksternal organisasi, ketiga informan menjawab hal yang sama yaitu tentunya budaya organisasi yang dibangun membantu proses komunikasi antar internal dan eksternal organisasi mereka. Dimana informan 1 mengatakan budaya yang diterapkan tersebut membantu proses komunikasi karena komunikasi tersebut dua arah sehingga sering dilakukannya diskusi. Informan 2 juga mengatakan bahwa budaya yang diterapkan membantu proses komunikasi internal karena setiap program pasti membutuhkan komunikasi baik dengan tim internal ataupun eksternal. Hal ini pun diperkuat oleh informan 3, dimana ia menyatakan bahwa budaya yang diterapkan tentunya membantu proses komunikasi internal dan eksternal terlihat bahwa setiap anggota tim harus tau segala informasi yang ada, sehingga ketika produser sedang tidak hadir, anggota tim tau dan dapat berkomunikasi langsung kepada pihak internal ataupun eksternal “aku sudah nerapin budaya kaya gitu pasti mereka muncul sifat atau proses atau rasa percaya diri buat berpikir, buat ngegali ide idenya, ngegali, jangankan ide, keberanian buat mengungkapkan apa yang mereka pikirkan gitu. Kenapa aku begitu karena once aku gaada di kantor atau once atau aku lagi kemana, terus anak-anak ditanya sama unit lain, misalnya sama manager, atau sama siapapun, mereka bisa tau gitu”.
- g. Pada penjelasan mengenai jika terjadi kendala pada budaya organisasi yang diterapkan, ketiga informan memiliki tindakan yang sama dalam mengatasi masalah tersebut yaitu dengan mengumpulkann semua anggota tim untuk membicarakan atau mendiskusikan permasalahan tersebut dan mencari solusi bersama-sama. Informan 1 menyatakan bahwa akan melakukan diskusi bersama agar tahu kesalahannya dimana dan diselesaikan bersama-sama. Informan 2 pun akan melakukan komunikasi dengan bertemu langsung, tidak melalui chat agar tidak memunculkan misskomunikasi lagi. Sama halnya dengan informan 3, akan mengumpulkan seluruh tim yang terlibat pada program tersebut dan mencari tau salah dimana dan ingin solusi seperti apa. Pernyataan yang dinyatakan oleh informan 3 “aku tanya kan kendalanya dimana, kendalanya dimana sama lu maunya gimana, masih mau

under gua atau engga terus gua salahnya dimana, terus mereka juga harus saling ngungkapin salah mereka dimana terus mereka harus ngejawab pertanyaan aku itu, yaudah kita cari salahnya dimana dan solusinya gimana, gitu”.

3. Kepemimpinan

- a. Pada penjelasan terkait bagaimana upaya yang dilakukan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, masing-masing informan menjawab jawaban yang berbeda. Informan 1 menyatakan bahwa upaya yang dilakukan adalah dengan membicarakan secara detail setiap informasi yang akan berjalan khususnya dalam membentuk program baru “sebagai produser sih udah pasti nyari detail informasinya ya misal mau bikin program, kita apsti ngobrol dulu nih bikin apa apa aja yang dibutuhin, dari budget khususnya”. Sedangkan informan 2 menyatakan bahwa upaya yang ia lakukan adalah selalu melakukan bonding bersama tim agar komunikasi dapat dibangun pada saat melaksanakan berbagai program “kalo aku sih pengen tu bonding ya anak-anak tu semuanya tu lebih ke bangun komunikasi satu sama lain, jadi setiap program itu biasanya kita bikin grup, semuanya dibahas disitu, itu juga tujuannya biar gaada yang kelewat”. Beda halnya dengan informan 3, ia menyatakan bahwa upaya yang dilakukan adalah dengan melahirkan ide-ide baru bersama tim serta mengembangkan program tersebut dan tidak menjadi pemimpin yang absolute “dengan aku melahirkan ide ide keren bareng tim itu udah memenuhi tujuan organisasi khususnya rcti+ sih yaa, ditambah dengan gerak bareng tim yang bisa aku lead dengan mereka yang bisa berpikir kreatif sedemikian rupa dan nggak menjadi pemimpin yang absolute juga itu udah salah satu usaha aku sih..”
- b. Pada penjelasan terkait cara produser dalam mengambil keputusan, ketiga informan memiliki pendapat dan cara yang berbeda dalam mengambil keputusan. Informan 1 berpendapat bahwa ia akan mengambil keputusan ketika memiliki alasan yang kuat atas suatu hal sehingga tau alasan memilih keputusan tersebut apa “misalnya ngambil suatu keputusan gitu tetep kita harus punya, ee.. alasan yang kuat dulu nih kenapa kita ngambil keputusan ini, jadi tetep kita harus punya alasan yang kuat kenapa kita memperjuangkan satu keputusan itu..”. Sedangkan informan 2 menyatakan bahwa cara ia mengambil keputusan adalah dengan tahu terlebih dahulu bagaimana regulasi dari perusahaan sehingga hal tersebut akan memudahkan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan informan 3 berpendapat, ketika ia mengambil keputusan, iya harus tau secara detail atas keputusan itu, seperti apa dampak atau kedepannya jika ia mengambil keputusan tersebut serta harus menyiapkan backup plan jika terjadi kendala “keputusan nih terkadang, misal kita ada project A, kita harus tau dibawa kemana, harus diapain kalo kesandung kaya gimana kalo berantakan kaya gimana, segala macem jadi aku harus punya banyak plan”.
- c. Pada penjelasan terkait upaya yang dilakukan dalam memotivasi karyawan di lingkungan pekerjaan, ketiga informan memiliki cara yang sama dalam memotivasi karyawan yaitu dengan melakukan pendekatan. Informan 1 melakukan pendekatan dengan seluruh anggota timnya dan selalu menerapkan kepada karyawan bahwa harus mengerjakannya dengan hati

yang senang. Informan 2 pun berpendapat bahwa cara ia memotivasi karyawan adalah dengan melakukan bonding bersama tim, sering melakukan aktivitas di luar pekerjaan secara bersama-sama. Begitu juga informan 3, melakukan bonding dengan tim dan membebaskan para karyawannya untuk berpikir kreatif dan sebebas mungkin untuk mendapatkan ide. Berikut pernyataan yang dinyatakan oleh informan 2 “kalo aku sih motivasi ke temen-temen itu sih yang tadi awal aku bilang, kita tu harus bonding sih gausah yang kaya gimana gimana sih ya jajan, menurutku gitu, jadi ya gitu mereka juga bekerja seneng gitu samasama, yang paling aku sering bilang tu harus apa ya, lu tu harus seneng sih melakukan sesuatu kalau lu seneng itu gaakan berat sih insyaallah..”.

- d. Pada penjelasan tentang kendala yang pernah terjadi pada saat kepemimpinan di organisasi dan cara menanggulangnya, ketiga informan memiliki pengalaman yang berbeda dan cara penganggulannya yang berbeda-beda. Informan 1 memiliki pengalaman kendala yaitu kurangnya minat audiens atas program yang sudah dibuat dan menanggulangnya dengan cara membuat program-program baru lagi “mungkin karena gak terlalu banyak orang yang nonton program RCTI+ yang organic, jadi kaya kurang diminati gitu. Jadi solusinya kita bikin program-program baru terus”. Sedangkan pengalaman yang dialami oleh informan 2 adalah pernah missed communication yang menghalangi program berjalan dengan lancar, kemudian solusi atas permasalahan itu adalah dengan mencari tau dimana letak permasalahannya dan melakukan evaluasi bersama untuk mencegah permasalahan itu terjadi lagi “kita bahas dari awal masalahnya di komunikasi, itu terjadi gara-gara temen-temen CMS salah mengartikan chat temen-temen IT, gitu, terus solusinya yang aku lakukan sih langsung ngomong ke headnya, ngomong ke supervisornya tim CMS, maksudnya segala sesuatu hal itu dikomunikasikan terlebih dahulu butuh konfirmasi”. Sedangkan pengalaman yang dialami oleh informan 3 adalah informan 3 pernah mengalami program yang dijalankan tidak sesuai dengan harapan dan memunculkan banyak kontroversi, kemudian solusinya adalah mengambil tindakan cepat untuk cut segment tersebut dan menyelesaikan bersama atasan “offside kontennya diserang sama netizen, itu udah kacau, dan aku juga kaya yaudah ini tanggung jawab aku karena produser penanggung jawab program, once kalo ada kendala program yang harus dimarahin itu produser. Solusinya yaudah aku jelasin, pertama yang aku bilang, salahnya di saya, mira tim saya, mira aku sebut mira, ridho, vio karena anak magang ga aku bahas, boy anak IT, terus ada cameramen, gaada eee.. keterlibatannya jadi semua full salah saya, saya yang salah saya terima kondisinya gimanapun. Pas ditelfon sih udah mikir paling SP 1 atau SP 2, ternyata ga ada....”.
- e. Pada penjelasan mengenai dengan ia menjadi produser, apakah visi misi perusahaan sudah tercapai atau belum, ketiga informan menjawab dengan mereka menjadi produser, visi misi perusahaan sudah tercapai. Informan 1 berpendapat bahwa dengan ia menjadi produser sudah mencapai visi misi perusahaan karena sudah menyediakan fasilitas untuk audiens menonton tv darimana saja dan memberikan banyak program seru yang tidak ada di TV. Informan 2 pun berpendapat yang sama bahwa sudah mencapai visi misi perusahaan karena sudah memberikan banyak output kepada audiens.

Begitu juga pendapat yang diberikan oleh informan 3, visi misi perusahaan sudah tercapai karena bisa memanfaatkan SDM dengan baik dan berhasil melahirkan ide atau program yang baru dan bagus. Berikut pernyataan yang diberikan oleh informan 1 “kalo berdasarkan visinya ya kita udah sih karena kita kan sebagai apa ya alternative untuk orang bisa nonton program program yang ada di mnc group itu darimana aja yaitu lewat aplikasi RCTI+, jadi ya kita udah menyediakan itu dan juga kita udah kasih privillage untuk penonton RCTI+ kalo nonton di RCTI+ kalian gaakan liat iklan malah kita akan kasih suguhan-suguhan yang gaada di TV, kaya misalnya kalo commbreak ya kita kasih konten-konten menarik juga gitu...”.

4. Gaya Komunikasi Kepemimpinan

- a. Pada penjelasan mengenai gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan selama menjadi produser, ketiga informan memiliki gaya komunikasi kepemimpinan yang sama yaitu menganggap tim sendiri adalah teman, menerapkan kebiasaan gaya memimpin yang santai dan terbuka. Informan 1 menyatakan bahwa gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan adalah dengan menjadi teman sendiri untuk para tim dan tidak pernah menganggap tim adalah bawahan dan diri sendiri adalah atasan namun tetap profesional kepada tim. Informan 2 pun menyatakan hal yang sama dimana ia menganggap timnya sebagai teman dan menerapkan kebiasaan yang santai dan terbuka satu sama lain. Begitu juga informan 3 yang menyatakan bahwa ia menerapkan gaya komunikasi kepemimpinan yang rileks dan saling terbuka baik secara personal atau konteks kerja serta membebaskan para tim untuk berpikir kreatif. Berikut pernyataan informan 3 “gaya komunikasi hmm.. tadi ya kaya aku lebih ke santai dan mau ya buat diskusiin apapun ke tim, baik itu kreatif atau pa misalnya, terbuka buat mereka cerita mau itu ide kerjaan kek, personal boleh juga yaa tapi biasanya personal juga ga personal banget sih, dan emang nerapin yang ngebebasin mereka buat mikir kreatif sebebas mungkin sih,”.
- b. Pada penjelasan mengenai proses pengiriman pesan kepada para karyawan, ketiga informan memiliki proses komunikasi yang sama yaitu melakukan proses komunikasi dua arah dan sering melakukan diskusi. Informan 1 menyatakan bahwa proses pengiriman pesan yang dilakukan adalah komunikasi dua arah. Dimana komunikasi dua arah sangat dibutuhkan karena setiap pekerjaan yang dilakukan membutuhkan banyak diskusi bersama tim. Informan 2 pun menguatkan pendapat dari informan 1, dimana dengan adanya komunikasi dua arah, ia sebagai produser akan mengetahui setiap pendapat karyawan atau timnya. Begitu juga dengan informan 3 yang melakukan komunikasi dua arah, dimana akan membutuhkan berbagai masukan untuk kebutuhan program. Berikut pernyataan oleh informan 1 “dua arah yaa berarti heeh.. pasti selalu dua arah sih, aku juga tipe yang suka diskusi karena kan semakin banyak pendapat kita tu biasanya makin mantep juga buat jalaninnya, misal buat program gitu kan pasti butuh brainstorming dan biasanya kalo dua arah juga ga missskom..”.
- c. Pada penjelasan mengenai pendapat pribadi yang dimilikinya apakah akan mempersuasi karyawan untuk sependapat atau tidak. Ketiga informan memiliki pendapat yang berbeda-beda, dimana informan 1 berpendapat

bahwa ia tidak melakukan persuasi kepada karyawannya untuk sependapat dengannya karena dia membutuhkan juga pendapat-pendapat dari masing-masing anggota tim “enggak sih karena kaya tadi aku bilang aku lebih suka dua arah biasanya misalnya nih aku .. kita lagi ngobrolin suatu program biasanya ya aku akan ngasih pendapat aku tapi aku juga akan minta pendapat mereka”. Sedangkan informan 2 dan 3 memiliki pendapat yang hampir sama dimana terkadang mereka mempersuasi karyawan untuk sependapat dengannya karena melihat pada kebutuhan program. Berikut pernyataan informan 2 “tergantung dulu sih konteksnya apa dulu nih maksudnya, kadang kadang kan kalo kita itu suka dapet brief dari atasan kita yang ga didapetin sama temen-temen kreatif, jadi kadang sifatnya itu sudah arahan atau mandatory yang harus dijalankan, gitu kan.. kalo emang itu sebuah apa sifatnya mandatory ya itu emang harus dilakukan gitu. Jadi hmm harus diarahkan anak-anak melakukan itu.. gitu jadi sifatnya emang persuasif ya mengajak kan gitu kan...”.

- d. Pada penjelasan mengenai sikap yang dilakukan jika ada karyawan mengemukakan pendapatnya, ketiga informan menjawab dengan pendapat yang sama yaitu menyikapinya dengan senang hati karena hal tersebut membantu program dapat berjalan dengan bergitu sangat menerima masukan apapun. Informan 1 merasa senang menerima pendapat dari karyawannya dan semuanya akan kembali lagi dengan keputusan di akhir akan digunakan atau tidak pendapatnya. Informan 2 berpendapat bahwa ia senang dan semuanya akan bergantung pada pendapat yang memang masuk untuk kebutuhan program. Sedangkan pendapat informan 2 merasa senang mendapatkan masukan karena hal tersebut membantu berjalannya program dengan cepat dapat dieksekusi. Informan 3 berpendapat senang dan sangat menerima masukan apapun, dimana industri kreatif tentunya membutuhkan banyak ide dari banyak kepala. Berikut pernyataan dari informan 3 “seneng sih pasti ya, pasti aku sangat terbuka dengan pendapat apapun, karena yaa kita di industri kreatif kalo bikin program apapun ya pasti butuh banget pendapat atau ide yang banyak gitu dari banyak kepala, hmm gamungkin lah dari satu kepala aja terus jalan gitu kann...”.
- e. Pada penjelasan mengenai jika memberikan pendapat kepada karyawan, apakah selalu membutuhkan feedback atau tidak, ketiga informan memiliki pendapat yang sama, dimana ketiganya akan selalu membutuhkan feedback atau diskusi. Seperti informan 1 bahwa ia akan selalu membutuhkan feedback berupa diskusi untuk mengetahui bagaimana sudut pandang dari tim. Informan 2 pun sama akan selalu membutuhkan feedback berupa diskusi bersama tim. Begitu juga dengan pendapat informan 3 yang membutuhkan feedback berupa diskusi karena senang/suka dengan adanya diskusi. Berikut pernyataan informan 2 “Ya seneng lah itu berarti bisa membantu banget, semua juga yang dijalankan semuanya dari temen-temen kreatif gitu jadi kita melihat apakah aman untuk dieksekusi, apakah sesuai dengan visi dan misi dari atasan kita juga gitu kan dari head redaksi gitu, jadi kalo ada masukan -masukan sangat membantu sih gitu..”
- f. Pada penjelasan mengenai sikap terhadap karyawan yang terbuka baik secara personal/konteks kerja, ketiga informan memiliki pendapat yang sama yaitu mereka senang menyikapi tim/karyawan yang terbuka baik secara

personal atau konteks kerja karena akan menambah kedekatan dan tidak ada yang ditutup-tutupin satu sama lain. Informan 1 berpendapat bahwa ia senang dengan karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja, apalagi tentang pekerjaan, ia akan merasa terbantu dan tidak ragu dengan pendapatnya “heeh terbuka sih.. aku juga malah seneng kalo mereka ee.. ngasih pendapat atau masukan sih, kalo misalnya dari aku doang aku malah merasa kayak kadang jadi ragu sendiri, kaya bener kasih pendapat aku gitu..”. Informan 2 pun berpendapat bahwa ia senang dengan karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja karena sudah menganggap karyawan atau tim seperti teman atau adik sendiri “hmm seneng, tapi kalo dibilang personal tu mungkin personal ya, tapi engga yang personal banget kali ya, jadi di tengah tengah antara si personal dan konteks kerja, engga engga yang sebatas temen kerja aja gitu ya anggep mereka ya temen-temen ya..”. Selanjutnya pendapat yang dimiliki oleh informan 3 adalah ia merasa senang menyikapi karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja daripada harus tertutup dan mengeluh dibelakangnya, lebih baik langsung terbuka satu sama lain “ohh gapapa banget malah bagus, fine banget, lebih enak malah gaada yang topeng yakan, kaya kevin bilang bos yakali bos kita sulapnya gini aja bos ga tayang tayang itu sesuatu yang pukulan, maksud aku kaya pukulannya tu ya iya juga yaa tapi kan ada tapinya, jadi kaya berpendapat sangat sangat fine..”.

- g. Pada penjeleasan mengenai sikap yang diterapkan ketika produksi, ketiga informan menjawab dengan jawaban yang sama yaitu sikap yang mereka terapkan adalah fokus namun tetap rileks. Informan 1 berpendapat bahwa ia menerapkan produksi yang fokus namun tetap rileks. Informan 2 pun mengatakan hal yang sama, ia menerapkan fokus, rileks dan tidak monoton atau terkesan tegas. Begitu juga dengan informan 3, dimana ia menerapkan produksi yang fokus dan sangat rileks. Berikut pernyataan oleh informan 2 “kalo aku sih lebih ke yang fokus dan rileks aja maksudnya ekhem.. enggaa yang military gitu loh, kan ada ya balik lagi ke gaya memimpin orang ya ada yang gaya memimpinya seperti militer, ada yang santai”
- h. Pada penjelasan mengenai penerapan sistem/alur komunikasi yang diterapkan sesuai dengan struktur perusahaan atau tidak, ketiga informan menjawab hal yang sama yaitu alur komunikasi yang diterapkan sesuai dengan struktur perusahaan namun para produser tetap melakukan paralel yaitu melakukan komunikasi bersama atasan dan juga bawahan. Informan 1 menyatakan bahwa ia melakukan komunikasi sesuai dengan regulasi namun tetap melakukan paralel. Begitu juga informan 2 yang melakukan komunikasi sesuai dengan alur komunikasi yang semestinya dan paralel, namun jika bawahan terpaksa harus melangkahi atau komunikasi dengan atasan produser boleh saja asal konfirmasi terlebih dahulu kepada produser. Informan 3 pun berpendapat komunikasi yang dilakukan sesuai dengan struktur dan paralel, dan masing-masing komunikasi saat produksi pun sudah diatur alurnya baik ke tim kreatif atau teknis. Hal itu diperkuat oleh pernyataan informan 1 “sesuai dengan birokrasi, cuman paralel sih maksudnya cuma emang segala sesuatu tu emang kita harus report kan ke atasan tapi eee.. report ke atasan itu dalam arti udah lengkap gitu, boleh aja misal bawahan aku

ke atasan aku Cuma pasti akan ditanyain kaya kamu udah report ke produser kamu belum gitu, jadi tetep harus konfirmasi ke aku dulu”

- i. Pada penjelasan mengenai komunikasi yang tidak berjalan sesuai dengan rencana. Ketiga informan tersebut memiliki pendapat dan sikap yang sama, dimana mereka akan mengumpulkan seluruh anggota tim untuk mencari titik kesalahannya dan mencari solusi bersama-sama. Informan 1 menyatakan ketika alur komunikasi tidak berjalan sesuai rencana maka akan mengumpulkan seluruh anggota tim mencari tau kesalahannya dimana dan solusinya akan seperti apa. Informan 2 pun memiliki pendapat yang sama yaitu akan mencair tahu kesalahannya dimana. Begitu juga pendapat yang diungkapkan oleh informan 3, dimana akan melakukan diskusi dan mencari tau salahnya dimana serta menyediakan backup plan. Berikut pernyataan informan 1 “biasanya itu berarti kan ada missskom disitu, kalo ada missskom berarti ya disitu kita duduk bareng misalnya ee.. yang ga sesuai dengan alur misalnya ada satu masalah nih secara teknis dia langsung report ke atasan aku, pastinya kan nanti aku ditanya kaya kamu udah tau belum, yaudah nanti aku akan duduk bertiga nih misalnya PA, aku, sama atasan aku gitu.. eee.. ada masalah apa kok langsung report ke aku, ya sebenarnya ujungnya akan diskusi bareng-bareng lagi sih cari solusi bareng lagi ya”
- j. Pada penjelasan mengenai adanya permasalahan yang cukup serius, apakah akan merangsang karyawan untuk berpikir kritis untuk mengatasi masalah tersebut atau tidak. Informan 1 dan 2 memiliki jawaban yang sama yaitu tidak merangsang para karyawan untuk berpikir kritis dan menyelesaikan permasalahan tersebut. Sedangkan informan 3 melakukan rangsangan kepada karyawan berpikir kritis dan mencari jalan keluar bareng-bareng. Informan 1 menyatakan bahwa “ya engga sih kalo kaya gitu pasti teteap diskusi barengbareng ya namanya program, namanya kita kerja tim, kaya tadi aku bilang melibatkan banyak orang dan kalo misalnya itu berhasil juga bukan karya perorang tapi itu karya banyak orang tetap harus apa apa tetep harus diskusi sama sama sih, kalo misalnya ada yang fatal tetep harus diobrolin rame-rame gitu..”. Begitu juga pernyataan oleh informan 2 “ke apa yaa hmm ada problem yaudah maksudnya itu eee udah jadi tanggung jawab si produser Cuma mungkin itu kalo harus ada yang diberesin, aku akan minta bantuan ke temen-temen, misalnya minta saran eee akan seperti apa, tapi kalau minta tanggung jawab si aku akan tanggung sendiri gaakan melibatkan tim gitu..”. Sedangkan informan 3 menyatakan “betul, kalo itu pasti, ini aku jadiin contoh aja kaya program dadakan yaa , lagi santai nih, tiba-tiba besok ada pak HT minta dibikin program, itu itu kan serius ya.. karena kalo emang memaksa buat berpikir kritis, harus liat dari kontekstualnya apa sih gitu, kalo program dadakan, harus begitu, udah modelnya udah kanan kiri bodoamat tuh..”.
- k. Pada penjelasan mengenai tanggapan terhadap karyawan yang tidak dapat berpikir kritis. Ketiga informan menjawab pernyataan yang sama yaitu tidak memaksakan karyawan untuk harus bisa berpikir kritis. Informan 1 menyatakan bahwa tanggapannya akan dikasih pengertian terlebih dahulu lalu akan memikirkan jalan keluarnya bersama. Begitu pun dengan informan 2 dimana ia tidak memaksakan karyawan berpikir kritis dan akan melakukan diskusi terkait solusi yang harus dilakukan. Informan 3 pun akan melakukan komunikasi empat mata untuk mencari tau bagaimana jalan keluar atau

solusinya. Berikut pernyataan informan 1 “hmm tetep aku kasih pengertian dulu sih pertama kaya ini tanggung jawab tim , jadi mikirannya bareng-bareng juga buat jalan keluarnya, harus semuanya samasama diskusi gitu gabisa dikelarin Cuma sama satu orang aja gitu sih..”.

- l. Pada penjelasan mengenai sebagai produser lebih suka mendapat saran atau memberikan saran. Ketiga informan menjawab dengan pernyataan yang sama yaitu terbuka dan lebih suka mendapatkansaran atau pendapat dari karyawan, bahkan informan 3 menambahkan pendapat bahwa ia akan memberikan pendapatnya ketika tim atau karyawannya buntu. Berikut pernyaaan informan 3 “aku suka dapet saran lebih dulu sih paling nanti baru diskusi kaya ngasih pendapat aku kaya gimana, dan paling aku bisa aja ngasih pendapat atau saran kalo emang dari mereka ya udah buntu gitu sih..”.
- m. Pada penjelasan mengenai tanggapan yang dilakukan jika karyawan memberikan saran/pendapat, apakah sebagai produser akan menerima secara mentah atau memberikan feedback berupa diskusi. Ketiga informan memiliki tanggapan yang sama yaitu selalu memberikan feedback berupa diskusi. Informan 1 berpendapat ia akan melakukan diskusi lagi untuk menentukan ide yang mana yang akan digunakan. Informan 2 pun menyatakan, saran yang masuk akan didiskusikan bareng-bareng lagi dan senang ketika mendapatkan saran dari tim. Begitu juga informan 3 yang senang mendapatkan saran/pendapat karena mengetahui masing-masing sudut pandang dari tim. Berikut pernyataan informan 3 “aku pasti ngasih feedback diskusi sih, maksudnya yaa aku lebih suka diskusi gitu jadi tau point of view dari masing masing mereka gimana, solusinya gimana, dan pastinya kita jadi eee gaada missskom kalo diskusi, ada diskusi aja masih suka missskom, gimana gaada gitu kan..”
- n. Pada penjelasan mengenai sebagai produser, apakah ia tidak ingin melakukan komunikasi terlalu banyak untuk mendiskusikan setiap kepentingan perusahaan bersama karyawan. Ketiga informan memiliki tanggapan yang sama, dimana mereka ingin selalu ada komunikasi antar satu sama lain ditambah dengan bekerja di industri media maka sangat banyak hal yang perlu untuk didiskusikan. Informan 1 menyatakan bahwa selama itu tentang kepentingan pekerjaan, tentunya sangat butuh yang adanya komunikasi atau diskusi. Informan 2 berpendapat, akan selalu melakukan komunikasi untuk kebutuhan brainstorming program yang akan atau sedang dijalankan. Begitu pun dengan informan 3, akan selalu melakukan komunikasi satu sama lain apalagi terkait pekerjaan, jika tidak bisa berbicara langsung maka akan melakukan via chat. Berikut pernyataan informan 3 “engga dong, justru kl buat kerjaan harus apa apa dikomunikasiin dan pasti sering.. kaya tadi aku bilang ya diskusi tu penting buat kerjaan dan sebagainya gitu, jadi pasti aku ada komunikasi ya once aku ga komunikasi langsung kaya harus via WhatsApp, gitu..” .

5. Video On Demand

- a. Penjelasan mengenai proses produksi antara aplikasi live streaming televisi dan tv konvensional. Ketiga informan menjawab dengan pernyataan yang berbeda-beda. Informan 1 menjelaskan bahwa aplikasi live streaming tv lebih simple dalam segi tim dan tidak sebanyak tim yang ada di tv konvensional “kayaknya kalo di RCTI+ kurang lebih ee.. sama tapi lebih simple karena timnya lebih dikit sih..”. Selain menguatkan pendapat dari informan 1, informan 2 juga berpendapat bahwa aplikasi live streaming tv lebih simple dalam segi

teknis, tidak seperti TV konvensional yang menggunakan banyak alat “kalo perbedaannya mungkin kalo secara teknis streaming itu slebih simple yaa, dengan teknis televisi itu dari alat sudah berbeda, dari jumlah orang sudah berbeda, karena di tv konvensional itu di setiap eee.. unitnya ya masing masing jadi ada produksi sendiri, ada teknik sendiri, ada hmm IT sendiri, apalagi yaa yaa itu, yaa beda jauh kalo live streaming itu lebih simple, lebih sedikit orangnya karena biasanya satu orang bisa mengerjakan satu atau dua bahkan tiga iyaa suka ngerangkap, kalo di tv yaa ngerjain a ya a b ya b gitu”. Sedangkan informan 3 berpendapat bahwa skala dan scube yang membedakan keduanya, serta output dan target audiens yang dimiliki pun berbeda “sebenarnya gak jauh beda, yang ngebedain adalah skala , skala atau scubanya, outputnya gimana, kalo secara produksi mah sama aja, pranya sama aja, pas produksinya yang ngebedainnya yang gampangnya di studio atau di luar gitu, kaya kamu Cuma camera ajaa, pascanya juga sama aja, paling ya beda output sama target audience aja..”.

- b. Pada penjelasan mengenai kendala apa saja yang biasanya terjadi pada saat produksi berlangsung. Ketiga informan menjawab dengan pernyataan yang sama, dimana mereka mengalami kendala yang hampir sama yaitu dalam segi teknis, alat, sehingga harus memiliki backup plan. Informan 1 menyatakan pendapat “biasanya apa yaa, kalo lagi live misalnya teknis sih udah pasti kaya sinyal kalo digital kan namanya digital udah pasti sinyal, itu sih paling sinyal terus.. atau target artis yang kita mau atau wawancara gaada berhalangan, kita harus berpikir cepet atau ngasi opsi gantinya siapa gitu”. Informan 2 pun menyatakan hal yang sama “ohya teknis ya, kita kan kerja sama alat yaa sama mesin, yang kadang kadang kenapa sebelum live ya kita tu selalu ada test, testing, ada gr, yaa test alat segala macem, yang berhubungan dengan itulah sama internet.. kita pernah kita udah test dua kali, gambar aman, audio aman, kita waktu itu syuting gunain frekuensi tuh, nah tu sebelum live streaming kita udah mengelilingi area yang akan kita ee.. pake saat live, aman 2 kali kita test aman, setelah mau live, itu tiba tiba kamera gamau connect entah itu ada gangguan sinyal dari mana kita masih cari tau , karena kita udah jalanin semua sesuai dengan prosedur live gitu...”. Informan 3 pun berpendapat terkait teknis yang menjadi kendala dan juga kesiapan tim untuk menyiapkan backup plan “kendala tu balik lagi ya satu eksternal, kalo internal ya kesiapan tim, kesiapan tim kan banyak, ntah itu teknis, ntah itu ide konten, konsep, segala macem, tapi yang paling bikin aku ngeri itu ada eksternal, apalagi kan syuting di luar, beda sama studio ya”.
- c. Pada penjelasan mengenai tantangan utama yang ada saat produksi, ketiga informan menjawab dari sudut pandang yang berbeda-beda. Informan 1 menjawab dari sudut pandang harus menyiapkan plan b dan berpikir cepat untukantisipasi kendala ditengah produksi “hmm kalo kita karna kebanyakan live jadi ya itu sih kalo kita live kita harus berpikir cepet kalo misal ada kendala, harus siapin plan b nya back upnya..”. Sedangkan sudut pandang yang diberikan oleh informan 2 adalah khawatir akan respon audiens yang akan suka atau tidak dengan program yang ada “sulit tu mungkin yang lumayan sulit tu ketika membuat program baru kali yaa? Membuat program baru itu emang tantangannya sangat, sangat apa yaa sangat besar, gimana caranya biar bisa bikin program itu ditonton banyak orang, diketahuin banyak orang, itu kan bukan tentanbg produksi aja sih yang terlibat apa buat ngembangin suatu program..”. Kemudian informan 3 menjawab tentang tantangan utamanya adalah diri sendiri, dimana terkadang jika terlalu percaya diri maka program tersebut dapat berjalan lancar, namun jika tidak yakin dari awal maka akan ada kendala “tantangan utama adalah diri sendiri asli, karena kalo kita terlalu

percaya diri lah, ngegampangin, atau ya yaudah pasti ada aja. Tapi kalo kita udah mikirin nih ini gimana ya ini gimana yaa, kadang kalo kita udah percaya diri kadang tu udah yauda shithappens..”.

- d. Pada penjelasan mengenai keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh seorang produser untuk dapat memimpin produksi. Ketiga informan memiliki jawaban yang beragam namun saling menguatkan. Informan 1 berpendapat produser harus dapat berpikir cepat, kreatif, dan cepat mengambil keputusan “paling ya harus bisa berpikir cepet itu tadi sih berpikir cepat, kreatif, karena ee....karena yang tadi aku bilang kebanyakan kalo di RCTI+ kebanyakan kan kita live eee.. gabisa kayak tetep on air kita harus tau mau ngisi apa, jadi harus bisa berpikir cepat ngasi keputusan cepat sama langsung bisa gerakin temen-temen yang lain juga untuk ngerjain sesuatunya itu..”. Informan 2 pun memberikan tanggapannya bahwa produser harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, bisa berpikir cepat dan dapat mengambil keputusan secara tenang “apa yaa hmm produser tu harus punya referensi yang luas, pengetahuannya juga luas, terus juga harus bisa berpikir dengan tenang maksudnya jangan terlalu cepat lah untuk mengambil suatu keputusan yaa, pengalaman aku tu harus lebih, lebih tenang, lebih bisa berkomunikasi dengan banyak orang dengan baik yaa, gitu sih...”. Informan 3 menyatakan bahwa produser harus memiliki skill kepemimpinan dan pintar dalam mengambil keputusan “keterampilan khusus? Aku secara general ya, yang harus dimiliki sama produser itu.. kepemimpinan. Harus karena dia udah di tengah tu posisinya, ini managerial ya, ini aaa apa yaa karyawan, kreatif, kita kesini iyaa kesini iya, kita dimarahin ini kita gabisa marahin kesini, terima terima aja deh ini.. kepemimpinan terus pengambilan keputusan itu penting, gitu si..”.

6. PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)

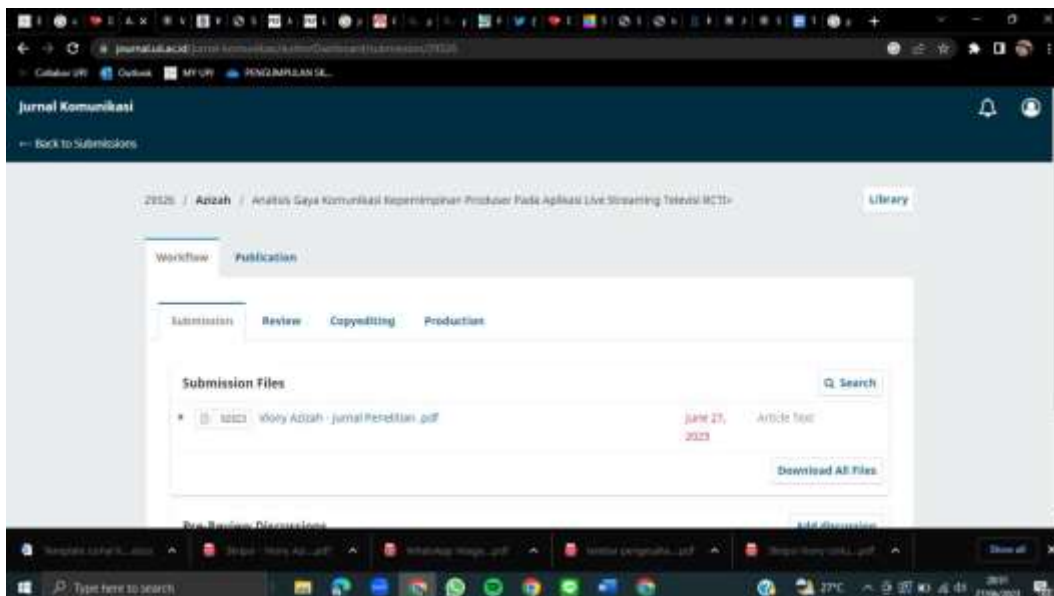
- a. Pada penjelasan mengenai pengalaman jabatan sebelum bekerja sebagai produser di RCTI+. Ketiga informan memiliki pengalaman yang sama di bidang industry kreatif dan media namun memiliki posisi dan tempat yang berbeda. Informan 1 memiliki pengalaman sebagai produser di Narasi TV “aku sebelumnya produser juga di narasi”. Informan 2 memiliki jabatan sebagai supervisor editor di vidio.com “aku tuh sebelum di RCTI+ tu di metube dulu tu, aku lupa Namanya nama jabatannya tu lumayan ehmm... editor and content creator coordinator, intinya mah supervisor editor, aku di vidio.com itu lumayan lama tu 3 tahun 8 bulan, dan aku emg basicnya tu emang di produksi yaa..”. Kemudian informan 3 pun memiliki pengalaman sebagai senior kreatif di Trans “Sebelumnya pernah di trans 7, pernah di metro, kalo sejarah awalnya aku di jawa pos nulis di koran, jurnalis banget, abis itu koran drop, awal koran drop karena media online, pindah ke metro, gitu sii.. pindah ke metro terus dari metro kreatif tu, pertama kali gatau sama sekali kreatif tu kaya gimana, abis dari metro ke trans, setahun doang, gitu baru ke rcti+..”.
- b. Pada penjelasan mengenai alasan bekerja di RCTI+. Ketiga informan memiliki pendapat yang berbeda-beda. Alasan yang diberikan oleh informan 1 adalah mau mengembangkan diri di dunia entertainment “aku dari fresh graduate sampe sebelum di RCTI+ aku news, aku emang basicnya di news kan redaksi, jadi masuk RCTI+ tuh kaya sesuatu yang baru aja kan mau ngembangin diri aku di dunia entertaint kaya gimana, yaa sebenarnya basicnya juga masih digital sama seperti pekerjaan aku sebelumnya sih..”. Sedangkan alasan informan 2 adalah sebuah ketidak-sengajaan karena sebelumnya di metube “kalo dulu jadi tu aku ngga ngelamar atau ga dipanggil di R+, jadi ceritanya

dulu aku pindah dari vidio pindah ke mnc itu pindah ke metube Namanya, metube.id, setelah aku pindah ke metube muncul tu rcti+, nah di tahun 2020 yaa meetup sama rcti+ itu digabung, jadi metubanya ditutup jadi semuanya di RCTI+, gitu.. jadi yaa jadi bukan sebuah kesengajaan ajaa..”. Sedangkan informan 3 memiliki alasan memang punya basic di tv dan ingin tau lagi kalau di digital seperti apa “karena aku emang basicnya di TV sih dan ini kan digital yaa jadi aku mau coba yang beda gitu kalo digital gimana gitu sih...”

- c. Pada penjelasan mengenai upaya yang dilakukan untuk mengembangkan setiap program RCTI+. Informan 1 dan 2 memiliki sudut pandang yang berbeda dengan informan 3. Informan 1 dan 2 memiliki upaya dengan menerapkan kebiasaan produser yaitu dengan menonton trending setiap harinya untuk tahu update dan menambah ide program “sekarang tuh diterapin kaya untuk menerapkan kebiasaan produser itu harus selalu ngeliatin trending di youtube dan di tiktok setiap harinya, jadi belajar dari situ juga sih maksudnya apa sih yang lagi di sukain sama penonton-penonton Indonesia”. Informan 3 memiliki upaya yaitu dengan mencari data dan bekerja sama dengan tim RnD untuk tau seperti apa konten yang lagi rame saat itu “aku orangnya data banget sih, harus tau program kita tu kemakan apa engga, kita harus tau audiens kita siapa, gitu kan, eee.. biasanya koordinasi tu sama tim mas febi, atau tim RnD, kalo gua mainin ini bagus ga menarik ga, contohnya ridho, kan di ic, ada mr. nobody, itu tinggi viewersnya, makanya aku mainin terus buat gimmick, karna ibu ibu suka ada kontranya biar ga flat, penting sih buat tau siapa lawan mainnya siapa targetnya gitu..”.
- d. Pada penjelasan mengenai pengalaman selama bekerja menjadi produser di RCTI+. Ketiga informan memiliki pengalaman yang berbeda-beda. Informan 1 memiliki pengalaman yang menurutnya cukup struggle dalam beradaptasi di RCTI+ karena banyak hal baru yang ditemui “sebenarnya aku tu cukup struggle buat adaptasi disini gitu awal awal tu sempet kaya, kayanya aku berat banget deh kayanya aku disini ga cocok deh gitu hm jadi maksa aku buat belajar sih belajar banyak hal yang baru sih, kaya misalnya karena timnya sedikit jadi mau gamau kita harus bisa multitasking , mau gamau kita siap buat pegang program apa aja, kaya tadi program-program di RCTI+ tu bukan program organic yang kita bikin sendiri”. Sedangkan informan 2 memiliki banyak pengalaman karena banyak tantangan dan hal baru yang baru di jalannin di RCTI+ “hal yang paling aku inget tu ulang tahun rcti+ yang pertama kita produksinya itu, karena pertama, belum pernah melakukannya jadi tantangan tuh, akhirnya kita bikin awarding, itu seru banget, apalagi itu baru kan, aku baru di R+, buat ngurusin teknisnya, temen-temen integrase tu 3 tv belum tau, belum tau aksesnya, jadi yaa paling seru si pengalaman pas ulang tahun rcti+ yang pertama, karena semuanya serba baru, serba pertama, for the first time..”. Informan 3 pun berpendapat bahwa memiliki banyak pengalaman dan senang bisa bertemu dengan orang baru serta handle program-program FTA “karena aku basicnya orang tv udah ee.. ada pengalamannya ya banyak, bisa ketemu orang orang hebat bisa ketemu kreatif kreatif yang handal bisa ketemu vio, yaa bisa handle program FTA backstagenya lah unggulannya kan entah idol, x factor, masterchef segala macem, seru deh.. gitu si..”.
- e. Pada penjelasan mengenai proses pekerjaan yang dilakukan selama menjadi produser di RCTI+. Ketiga informan memiliki proses kerja yang sama yaitu menyiapkan deck proposal, mengajukan ke atasan atau manager, present konsep dan approval, membuat budget dan mengajukan ke finance, ketika

sudah di approve, program sudah bisa di deliver ke tim untuk dieksekusi persiapannya seperti rundown, skrip, dan sebagainya, selanjutnya melakukan produksi lalu tayang dan jika tapping akan melaluibtahap editing terlebih dahulu. Berikut pernyataan informan “hmm mungkin ini aku udah pernah jelasin yaa via wa kalo ga salah, yaa proses kerja produser misal ada buat satu program gitu ya, eee pertama pasti siapin deck proposal, terus ngajuin ke manager, sama ke chief digital production lah pokoknya ke atas ya, nanti aku present dan tahap approval, lanjut bikin budgeting program trs ngajuin ke finance gitu kan sama budgeting control, kalo budget udah clear, aku akan brief ke anak-anak eee.. kreatif, pa, disitu ngomongin deh tu konsep gimana, property yang dibutuhin kaya gimana, segala macem, kalo udah siapin deh kebutuhannya kaya skrip, rundown, segala macem, kalo udah ya kalo acaranya live yauda live langsung syuting, kalo tapping ya tapping misal dibuat berapa hari atau dari jam berapa gimana waktunya, kalo tapping juga ada tahap editing yaa, biasanya creative tu vio pasti pernah kan dampingin editor atau ngebrief editornya harus diedit kaya gimana konsepnya, gitu sih terus kalo udah aman dan acc tinggal tayang deh..”.

Lampiran 18. Bukti Unggah Jurnal Penelitian



Lampiran 19. Penjelasan Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

Tepat pada tahun 2001, MNC mengakuisisi RCTI (Rajawali Citra Televisi Indonesia) yang dibawah naungan Rajawali Corporation dan Bimantara Citra. Setelah 2 tahun, MNC kembali mengakuisisi stasiun televisi yaitu TPI yang sebelumnya didirikan oleh Siti Hardijanti Rkhmana dan mengganti Namanya menjadi MNCTV. Kemudian MNC Group menghadirkan media berbasis langganan yaitu MNC Vision Network yang menjadi pionir penyedia layanan televisi berbayar *direct to home* atau DTH terbesar di Indonesia. (MNCGroup.com, 2022). Semakin berkembangnya teknologi, MNC semakin berinovasi dan berkembang pada perkembangan digital. Sehingga pada tanggal 8 Agustus 2019 MNC membuat sebuah super apps RCTI+. Aplikasi ini menyediakan berbagai hiburan antara lain berita, radio, podcast, video adu bakat dan game peserta Esports (MNCGroup.com, 2022).

RCTI+ (Rajawali Citra Televisi Indonesia Plus) adalah perusahaan binaan PT. MNC Digital Indonesia yang berdiri pada 24 Agustus 2019 bertepatan dengan hari jadi RCTI yang ke-30. RCTI+ merupakan anak perusahaan dari Media Nusantara Citra Group. Landasan RCTI+ didasarkan pada kemajuan teknologi di bidang media, sehingga PT. MNC Digital Indonesia merancang inovasi yang dapat dinikmati masyarakat Indonesia melalui media digital (RCTIPlus, 2022).

RCTI+ adalah aplikasi mobile dengan layanan AVOD (layanan Audio dan Video On Demand) dan media streaming langsung dari RCTI TV. Aplikasi ini didukung iklan dan gratis. RCTI+ menawarkan liputan langsung dari empat stasiun televisi swasta terrestrial free-to-air milik MNC Media (RCTI, MNCTV, GTV dan iNews). RCTI+ kemudian berkembang dengan dua fungsi lainnya yakni berita dan radio. Di aplikasi Berita, pengguna dapat membaca seluruh berita dari berbagai sumber yang tersedia. Sedangkan untuk radio, pengguna dapat mendengarkan radio dari seluruh Indonesia. Kemudian ketika RCTI+ berumur satu tahun, RCTI memperkenalkan dua fitur baru yaitu Home of Talent (HOT) dan Games. Visual juga disediakan (RCTIPlus, 2022).



Gambar 4.5. Logo PT. MNC Digital Indonesia
(Sumber: Dokumen Perusahaan)

Pada departemen produksi RCTI+ memiliki beberapa divisi dalam setiap kegiatan produksi suatu program yaitu:

1. ***Production Manager***

Production Manager atau manajer produksi adalah pembuat film profesional yang bertugas mengelola semua fungsi manajemen produksi dan bertindak sebagai koordinator produksi film/televisi (Anton Mabururi, 2013). Manajer Produksi juga mengoordinasikan operasi sehari-hari dan memaksimalkan potensi semua departemen dalam produksi film/acara TV. Manajer produksi paling bertanggung jawab atas operasi produksi dari praproduksi hingga produk jadi, baik itu manajemen, anggaran, spesifikasi peralatan, logistik, transportasi, atau akomodasi. Buat *checklist* harian, cantumkan apa saja yang sudah dan belum dilakukan, mengantisipasi potensi masalah dan menyiapkan solusi alternatif.

2. ***Producer***

Producer adalah yang bertanggung jawab bertindak sebagai supervisor dan mempersiapkan segala kebutuhan produksi dari awal sampai akhir, termasuk persiapan segala bentuk dan dokumen produksi untuk kelancaran pengambilan gambar (Anton Mabururi, 2013:27). Tugas seorang *producer* adalah memimpin seluruh tim produksi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan baik dalam hal kreatif maupun kontrol produksi. Tak hanya itu,

produser juga memastikan program berjalan dengan baik. Ada beberapa peran lain dalam redaksi televisi yang setingkat dengan produser, yaitu: *associate producer*, *line producer*, dan *executive producer*. Semuanya memiliki tugas dan peran sebagai produser.

a. Produser *Live Streaming* Aplikasi RCTI+

Produser dalam sebuah program televisi adalah seseorang sebagai organisator bagi penyelenggaraan suatu acara yang akan disiarkan. Pada programnya, produser akan berperan memimpin, mengoordinir, dan bertanggung jawab selama produksi acara siaran tersebut. Produser memiliki tanggung jawab untuk memimpin seluruh tim produksi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan bersama baik dari aspek kreatif maupun manajemen produksi. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Anton dalam Sari (2016).

Seorang produser juga harus memiliki kemampuan berpikir dan menuangkan ide dalam suatu tulisan khususnya proposal untuk suatu program acara secara baik dan sistematis. Menurut Anton (2013) produser merupakan orang yang menjalankan tugas seperti menjadwalkan kegiatan untuk tim, membagi tugas-tugas harian dan membuat perencanaan dana untuk produksi yang akan dipertanggung jawabkan kepada produser eksekutif. Dengan begitu, kemampuan dan keterampilan yang baik sangat berpengaruh bagi produser dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Bertanggung jawab dengan program bukan hal yang mudah karena dibutuhkan keterampilan dalam melakukan koordinasi, memimpin dan melakukan manajemen tim yang ada di dalamnya (Anton, 2013). Produser juga bertanggung jawab terhadap proses penciptaan dan pengembangan suatu program sesuai dengan tema atau konsep yang telah disepakati sebelumnya oleh *production manager*, *executive producer* atau manajemen televisi tersebut (Sari, 2016).

Sebagai seorang produser tentunya memiliki peran besar dalam departemen produksi, hal ini dikarenakan sejak pra produksi produser juga sudah

merancang anggaran yang harus dikeluarkan mulai dari pra produksi hingga pasca produksi. Lancar atau tidaknya proses produksi, akan terlihat dari bagaimana persiapan pra produksi. Semakin detail persiapana produksi, akan semakin mempermudah proses produksi. Produser harus memastikan seluruh kegiatan mulai dari pra produksi, produksi hingga pasca produksi dapat berjalan sesuai rencana dan timeline yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap produser RCTI+. Dimana RCTI+ merupakan aplikasi *live streaming* yang dimiliki oleh MNC Group. Dalam proses bekerja, produser RCTI+ memiliki proses kerja yang sama dengan produser televisi. Peneliti akan melakukan penelitian terhadap gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh produser RCTI+.

3. *Creative Production*

Creative production memiliki tugas membuat ide-ide baru dan menentukan konsep sebuah acara, proses ini dibantu oleh *producer*. *Creative production* sendiri memiliki peran penting dalam tahapan produksi, hal ini dikarenakan *creative production* selalu ikut serta dalam setiap tahapan produksi. *Creative production* juga adalah pihak yang mengorganisasikan semua aspek kreatif atau konten program dalam proses produksi, bertanggung jawab untuk membuat script, rundown program, research materi yang terkait dengan program, memastikan director dan talent memahami konsep program sehingga eksekusi berjalan sesuai dengan konsep yang diinginkan.

4. *Production Assistant*

Production Assistant atau lebih dikenal dengan PA bertugas untuk mempersiapkan alat-alat keperluan shooting.

5. *Cameraman*

Cameraman melakukan proses shooting dengan pengambil video, cameraman dibantu dengan *creative production* untuk mendapatkan angle yang baik agar mendapatkan video yang baik.

6. *Editor*

Editor bertanggung jawab atas pengeditan sebuah program acara. Editor dibantu dengan *creative production* dalam proses pengeditan agar hasil sesuai dengan konsep yang diinginkan.