

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

Pada bab 4 ini peneliti akan menjelaskan terkait informasi atau hasil dari data yang sudah dikumpulkan. Hasil tersebut digambarkan dalam beberapa tema atau konsep yang relevan dengan kerangka berpikir pada penelitian ini. Bab ini diawali dengan informasi berupa gambaran umum subjek penelitian yaitu informan. Untuk mendapatkan hasil dalam temuan penelitian, peneliti melakukan wawancara terstruktur bersama tiga informan yang merupakan produser yang bekerja di RCTI+ dalam durasi waktu minimal 1 tahun. Kegiatan wawancara tersebut dilakukan secara tatap muka langsung dengan peneliti mendatangi informan. Tujuan diadakannya wawancara terstruktur adalah peneliti ingin mendapatkan informasi langsung dari para informan terkait topik yang sedang dilakukan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan para produser di aplikasi live streaming televisi RCTI+ adalah the equalitarian style, dimana gaya komunikasi tersebut ditandai dengan adanya komunikasi dua arah baik secara lisan atau tulisan. Dalam gaya komunikasi ini, setiap anggota organisasi dapat memberikan pendapat secara rileks, santai dan informal.

Gaya komunikasi kepemimpinan yang dihasilkan dari ketiga informan adalah berdasarkan dengan bagaimana sudut pandang atau pengalaman yang memang dialami langsung oleh informan tersebut. Pengalaman yang dialami oleh masing-masing produser selama bekerja di aplikasi live streaming televisi RCTI+. Dengan berbagai program yang dijalankan dalam perusahaan industry seperti RCTI+, maka dibutuhkan gaya komunikasi pemimpin yang dapat memimpin para anggotanya secara ideal. Peneliti menginterpretasikan informasi yang diterima dengan memasukkannya ke dalam konsep yang akan diinterpretasikan. Setiap interpretasi disajikan dalam bentuk pernyataan informan. Di akhir pembahasan, hasil penelitian dijelaskan dengan tabel agar memudahkan para pembaca dalam memahami data serta penjelasan penelitian.

4.1.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat tiga informan yang merupakan subjek penelitian. Ketiga informan tersebut ditentukan berdasarkan kriteria yang dibutuhkan. Adapun kriteria informan yaitu seorang produser di aplikasi live streaming televisi di RCTI+ dan memiliki durasi lama bekerja selama minimal 1 tahun di RCTI+. Subjek penelitian dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk menemukan rumusan masalah yang dimana untuk mencapai tujuan dari penelitian ini.

Ketiga informan tersebut adalah Citra Pratnia Faramitha (Informan 1), Mochamad Reky Septiya Ripandi (Informan 2), dan Auzan Wildan Her Gumilang (Informan 3). Informan 1,2, dan 3 menjabat sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+). Usia informan 1 adalah 32 Tahun, informan 2 adalah 29 Tahun, dan informan 3 adalah 31 tahun. Setiap informan berlatar belakang pendidikan yang berbeda, yaitu pendidikan terakhir informan 1 adalah D4 Sains Terapan, sedangkan informan 2 adalah D3 Broadcast, dan informan 3 adalah S1 Ilmu Politik. Untuk tempat tinggalnya, informan 1 dan 3 bertempat tinggal di provinsi yang sama yaitu Tangerang, sedangkan informan 2 di provinsi Bekasi.

1. Informan 1

Informan pertama bernama Citra Pratnia Faramitha. Perempuan berusia 32 tahun ini akrab disapa Citra, memiliki tempat tinggal di Provinsi Banten. Latar belakang pendidikan terakhirnya adalah D4 Sains Terapan. Dengan memiliki pengalaman sejak fresh graduate yang sudah bekerja di industri media salah satunya adalah Narasi sebagai Produser, sehingga saat ini Citra pun melanjutkan perjalanannya dengan bergabung di RCTI+ sebagai Produser dengan pengalaman dan bentuk program yang berbeda yaitu entertainment. Durasi bekerja Citra selama menjadi Produser di RCTI+ sudah sekitar +/- 1 Tahun lamanya. Menurutnya dengan bergabung di RCTI+ memberikan ia banyak struggle dan tantangan-tantangan baru yang sebelumnya tidak didapatkan.

Sebagai produser, Citra memiliki proses komunikasi dua arah, suka dalam melakukan diskusi bersama tim. Lebih suka menerima pendapat apapun dari tim untuk membantu kelancaran produksi setiap program yang ada. Diskusi sangat dibutuhkan karena dengan bekerja di industry kreatif sangat membutuhkan banyak ide untuk dikembangkan. Cara Citra memimpin timnya adalah dengan menganggap seluruh timnya adalah teman serta menerapkan keterbukaan satu sama lain.

2. Informan 2

Informan kedua bernama Mochamad Reky Septiya Ripandi. Laki-laki berusia 29 tahun ini akrab disapa Reky yang bertempat tinggal di provinsi Bekasi. Latar belakang pendidikan terakhirnya adalah D3 Broadcast. Dengan pengalaman dan kompetensi yang dimiliki memang di dunia broadcasting, maka saat ini pun sudah hampir 4 tahun bergabung di RCTI+ sebagai produser. Menurutnya dengan bergabung di RCTI+ bukanlah hal yang disengaja pada awalnya, namun dengan gabung di RCTI+ sebagai produser memberikan banyak pelajaran dan pengalaman yang baru.

Selama Reky menjadi seorang produser, ia selalu menerapkan komunikasi dua arah. Hal ini menyebabkan ia selalu memberikan sikap terbuka pada tim dengan selalu melakukan bonding satu sama lain. Dengan melakukan bonding satu sama lain bersama tim, maka itu akan membantu setiap kelancaran program karena akan banyak diskusi secara bebas baik itu dalam konteks personal atau pekerjaan yang bisa kapan saja dibicarakan.

3. Informan 3

Informan ketiga bernama Auzan Wildan Her Gumilang. Laki-laki berusia 31 tahun ini akrab disapa Wildan yang bertempat tinggal di provinsi Banten. Latar belakang pendidikan terakhirnya adalah S1 Ilmu Politik. Dengan kompetensi yang memang dimiliki di bidang kreatif dan di industry televisi, membuat Wildan memiliki banyak pengalaman baik dari sebelum bekerja

di RCTI+ atau bahkan setelah bekerja di RCTI+ sebagai produser. Durasi bekerja Wildan selama di RCTI+ sudah mencapai 3 tahun lamanya. Menurut Wildan, dengan berbagai program yang ada di RCTI+, membuat ia banyak belajar dan bertemu dengan banyak orang baru dan mendapatkan berbagai pengalaman baru di dunia tv.

Informan 3 ini memiliki basic dibidang industry pertelevisian, sehingga memudahkan ia untuk dapat memimpin atau melakukan koordinasi bersama dengan orang banyak. Komunikasi dua arah menjadi andalannya, dimana ia pun selalu menerapkan suasana yang rileks saat produksi atau bersaam programnya. Senang jika tim atau anggotanya dapat mengembangkan idenya yang ‘out of the box’. Selalu menantang para anggota tim dengan ide ide keren untuk program, sehingga anggota tim dapat memberikan ide yang keren dan memenuhi tujuan dari perusahaan.

Tabel 4.1. Deskripsi Umum Informan

Deskripsi	Citra (Informan1)	Reky (Informan 2)	Wildan (Informan 3)
Usia	32 Tahun	29 Tahun	31 Tahun
Jenis Kelamin	Perempuan	Laki-laki	Laki-laki
Tempat Tinggal	Tangerang	Bekasi	Tangerang
Tingkat Pendidikan	D4 Sains Terapan	D3 Broadcast	S1 Ilmu Politik
Pekerjaan	Produser	Produser	Produser
Tempat Bekerja	PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)	PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)	PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+)
Durasi Bekerja	+/- 1,5 Tahun	+/- 3 Tahun	+/- 3 Tahun

Sumber: Olahan Peneliti

4.1.2. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penjelasan terkait gambaran umum objek penelitian terlampir pada Lampiran 19.

4.2. Hasil dan Analisis Penelitian

4.2.1. Penerapan Komunikasi Organisasi Pada RCTI+

Setiap organisasi tentunya menerapkan komunikasi organisasi di dalamnya, dimana komunikasi organisasi yang diterapkan memiliki berbagai cara. Komunikasi organisasi ada untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Masing-masing individu juga harus dapat membangun komunikasi organisasi dengan baik agar dapat diterima dengan baik oleh individu lainnya. Komunikasi organisasi akan menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan yang terjadi pada organisasi tersebut. Dalam organisasi komunikasi harus dapat dibangun dengan baik karena akan memberikan dampak pada komunikasi internal ataupun eksternal perusahaan. Sebelum membangun komunikasi bersama pihak eksternal perusahaan, pemimpin juga harus benar dalam membangun komunikasi bersama anggota organisasi setiap harinya. Ketiga informan memiliki pendapat yang berbeda-beda dalam menerapkan komunikasi organisasi kepada karyawan setiap harinya. Informan 1 menyatakan bahwa proses komunikasi yang dilakukan kepada karyawan adalah dengan memperoleh informasi terlebih dahulu secara detail kemudian informasi tersebut akan dideliver kepada tim untuk dieksekusi. Berikut pernyataan informan 1:

“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”. (Citra, 2023)

Berbeda halnya dengan informan 2 yang menerapkan proses komunikasi dengan menerapkan keterbukaan satu sama lain. Berikut pernyataan informan 2:

“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”. (Reky, 2023)

Sedangkan informan 3 yang menyatakan bahwa tidak ingin menjadi pemimpin yang absolute atau mutlak. Berikut pernyataan informan 3:

“aku orangnya pengen ngebuat mereka itu bisa berkembang juga dalam pola pemikiran, enakya 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”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, proses komunikasi organisasi yang diterapkan oleh masing-masing produser memiliki cara yang berbeda. Namun, walaupun proses komunikasi organisasi yang diterapkan berbeda, mereka para produser tentunya memiliki tujuan yang sama untuk organisasinya. Seperti halnya pada konsep komunikasi organisasi yang dimana di dalam organisasi dibutuhkan komunikasi yang baik karena hal tersebut akan menentukan keberhasilan atau kegagalan pada organisasi tersebut.

Proses komunikasi yang diberikan oleh para pemimpin kepada anggotanya akan memberikan dampak juga pada komunikasi organisasi yang dibangun. Hal ini terlihat pada pernyataan ketiga informan yang menyatakan proses komunikasi yang dibangun oleh produser pada tim dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Informan 1 menyatakan bahwa proses komunikasi yang dibangun harus mengetahui dulu apa yang akan dituju oleh organisasi tersebut. Berikut tanggapan informan 1:

“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”. (Citra, 2023)

Berbeda dengan informan 2, pernyataan yang disampaikan oleh informan 2 adalah ia menyatakan bahwa proses komunikasi yang dilakukan dengan berdiskusi, dan melihat apa output yang diharapkan dengan begitu akan dapat mencapai tujuan serta mencegah adanya *missed communication*. Berikut pernyataan informan 2:

“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 sofah sih tercapai sih vio...”. (Reky, 2023)

Sedangkan informan 3 menyatakan bahwa ia pun menerapkan proses komunikasi dengan ingin mengetahui sudut pandang dari masing-masing tim serta menekankan ingin mengembangkan programnya berdasarkan data. Berikut tanggapan informan 3:

“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..”. (Wildan, 2023)

Dengan penerapan proses komunikasi organisasi yang berbeda, setiap pemimpin memiliki masing-masing goals dalam mencapainya. Cara yang dilakukan informan 1 adalah selalu melakukan diskusi untuk mencapai tujuan dari organisasi yang kemudian ditekankan oleh informan 2 yang juga selalu melakukan pembicaraan dari awal program untuk menghindari adanya *missed communication*, begitu pun dengan informan 3 yang membuat para anggota timnya dapat mengemukakan pendapat secara bebas dan masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan berbagai cara yang dilakukan tentunya akan berdampak kepada para karyawannya atau bahkan kepada organisasi itu sendiri.

Komunikasi organisasi yang dibangun akan menentukan bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di dalam organisasi tersebut. Fungsi dari budaya organisasi dapat dikatakan sebagai alat perekat sosial untuk membantu mempersatukan organisasi tersebut dengan standar atau nilai yang ada pada organisasi tersebut. Lebih tepatnya budaya organisasi akan dijadikan sebuah acuan oleh atasan atau karyawan yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Ketiga informan memiliki penerapan budaya organisasi yang berbeda. Informan 1 menyatakan bahwa ia membiasakan para karyawannya harus meriset terlebih dahulu ide yang ingin dikembangkan di program. Berikut pernyataan informan 1:

“balik lagi sih tergantung ke program masing-masing karena setiap program itu kan punya karakternya beda-beda, emang harus riset mau gamau gitu”. (Citra, 2023)

Berbeda dengan informan 2 yang menerapkan budaya yang serius namun tetap santai ketika saat syuting. Berikut pernyataan informan 2:

“kalo aku itu lebih ke santai sih, kalo aku pada saat syuting yaa serius gitu, jadi lebih hmm lebih santai sih kalo aku..”. (Reky, 2023)

Informan 3 pun berpendapat memiliki budaya organisasi yang ingin membuat seluruh karyawan atau anggota organisasinya nyaman dan dapat berpikir sebebas mungkin. Berikut pernyataan informan 3:

“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 kerjanya gitu sih”. (Wildan, 2023)

Budaya yang diterapkan oleh masing-masing produser berbeda. Tentunya bagaimana budaya organisasi yang diterapkan akan memberikan dampak yang cukup besar terhadap lingkungan pekerjaan. Budaya organisasi bisa juga disebut dengan kebiasaan yang memang diterapkan oleh pemimpinnya terhadap karyawannya. Seperti halnya informan 1 yang selalu menerapkan kebiasaan meriset terlebih dahulu sebelum menjalankan suatu program. Lalu informan 2 yang menerapkan budaya yang santai setiap akan mau melakukan produksi program dan juga informan 3 yang menerapkan suasana nyaman kepada karyawan dan ingin membiasakan para karyawannya bersikap *aware* terhadap karyawannya.

Budaya organisasi juga dianggap menjadi alat pengendali yang baik untuk pelaku organisasi dalam melakukan setiap interaksi organisasi baik kepada internal ataupun eksternal organisasi itu sendiri. Hal ini dinyatakan oleh ketiga informan, dimana informan 1 menyatakan bahwa budaya yang diterapkan sangat membantu proses komunikasi organisasi karena menerapkan komunikasi dua arah di dalam organisasinya, namun ketiga informan memiliki *statement* yang berbeda-beda. Berikut pernyataan informan 1:

“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 sih yaa”. (Citra, 2023)

Sedangkan budaya organisasi yang diterapkan oleh informan 2 yaitu melakukan diskusi untuk kebutuhan program berdasarkan data dimana hal tersebut dapat membantu adanya proses komunikasi secara internal ataupun eksternal. Berikut tanggapan informan 2:

“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 mendatangin”. (Reky, 2023)

Lalu informan 3 yang berpendapat bahwa dengan budaya organisasi yang ia terapkan membantu proses komunikasi serta membuat para karyawan terus berusaha dalam menggali ide kreatifnya dengan rasa percaya diri. Berikut tanggapan informan 3:

“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”. (Wildan, 2023)

Ketiga informan berpendapat hal yang sama dimana budaya organisasi yang diterapkan memiliki dampak pada komunikasi internal dan eksternal perusahaan. Walaupun budaya organisasi yang diterapkan menghasilkan hal yang sama yaitu

berdampak pada internal dan eksternal organisasi, namun mereka memiliki cara yang berbeda dalam menerapkannya. Budaya yang diterapkan oleh ketiga informan adalah budaya inovatif, yang dimana sama-sama berorientasi pada hasil, berani untuk mengambil resiko dan mendorong para karyawannya untuk dapat mengembangkan organisasi tersebut, salah satunya adalah dengan terbuka terhadap ide-ide baru yang dapat dikembangkan. Informan 1 memiliki cara dengan selalu mendiskusikan setiap hal yang berkaitan dengan program dan melakukan komunikasi dua arah baik bersama internal atau eksternal organisasi. Informan 2 pun memberikan dampak pada budaya organisasi yang dijalankan dengan cara menerapkan proses komunikasi bersama tim internal atau eksternal untuk kebutuhan program. Sedangkan penerapan yang dilakukan informan 3 adalah dengan membebaskan para anggota organisasinya berpikir se kreatif mungkin dalam membuat ide untuk program sehingga anggota tim memiliki tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang mereka kerjakan. Dengan budaya yang diterapkannya berbeda pada masing-masing produser, hal tersebut tidak menjadi halangan untuk para karyawan melakukan aktivitas di lingkungan organisasi.

Tabel 4.2. Penerapan Komunikasi Organisasi Pada RCTI+

Deskripsi	Citra (Informan 1)	Reky (Informan 2)	Wildan (Informan 3)
Proses komunikasi yang diterapkan kepada karyawan	Memperoleh informasi secara detail terlebih dahulu	Melakukan keterbukaan satu sama lain	Membuat pola pikir anggota tim berkembang dan tidak menerapkan gaya pemimpin absolute
Proses komunikasi yang diterapkan sehingga mencapai tujuan organisasi	Selalu mendiskusikan tujuan atau target	Mendiskusikan tujuan program sedari awal	Melakukan diskusi dan membiarkan tim memberikan sudut pandang dan mengembangkan program berdasarkan data
Budaya Organisasi yang diterapkan	Tim wajib melakukan riset terlebih dahulu	Serius namun santai	Membiarkan para anggota berpikir se kreatif mungkin
Dampak Budaya Organisasi terhadap	Membantu proses komunikasi internal dan	Membantu proses komunikasi	Menjadikan tim berpikir kreatif dan membantu proses

Internal dan Eskternal Perusahaan	eksternal dengan berdiskusi	internal dan eksternal serta kebutuhan program berdasarkan data yang ada	komunikasi internal dan eskternal
--	--------------------------------	---	--------------------------------------

Sumber: Olahan Peneliti

4.2.2. Penerapan Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser RCTI+

Kepemimpinan merupakan cara dari seorang pemimpin dalam mengatur atau mengarahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi pastinya memiliki pemimpin didalamnya. Selain mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin juga harus dapat membantu para anggotanya dalam menyelesaikan masalah, kendala ataupun mendorong motivasi kepada setiap karyawannya. Tentunya setiap organisasi, memiliki pemimpin dengan cara memimpin yang berbeda-beda baik dari cara komunikasi atau budaya organisasi yang diterapkan. Ketiga informan pun memiliki pendapat yang sama namun sedikit berbeda dalam upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Informan 1 menyatakan bahwa upaya yang dilakukan adalah dengan membicarakan secara detail setiap informasi yang akan berjalan khususnya dalam membentuk suatu program baru. Berikut tanggapan informan 1:

“sebagai produser sih udah pasti nyari detail informasinya ya misal mau bikin program, kita apsti ngobrol dulu nih bikin apa aja yang dibutuhin, dari budget khususnya”. (Citra, 2023)

Sama halnya dengan informan 1 yang melakukan pembahasan atau diskusi secara detail dari awal terlebih dahulu namun Informan 2 menambahkan bahwa upaya yang ia lakukan lainnya adalah dengan bonding bersama tim agar komunikasi yang dibangun dapat berjalan dengan baik saat menjalankan program. Berikut tanggapan informan 2:

“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”. (Reky, 2023)

Begitupun dengan pendapat informan 3 yang berbeda. Upaya yang dilakukan oleh informan 3 adalah bonding dengan tim yaitu dengan melahirkan ide-ide baru bersama serta mengembangkan program tersebut serta tidak menjadi pemimpin yang absolute. Berikut tanggapan informan 3:

“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..”. (Wildan, 2023)

Terlihat pada hasil wawancara yang dilakukan bersama ketiga informan bahwa, upaya yang dilakukan oleh setiap pemimpin dalam memenuhi kebutuhan organisasi pun sama yaitu dengan membahas setiap kebutuhan program secara detail dan berdiskusi serta melakukan bonding satu sama lain. Dengan melakukan bonding, menurut informan 2 dan 3 akan memberikan dampak baik terhadap hubungan antar tim ketika menjalankan program.

Dalam sikap kepemimpinan yang diterapkan, seorang pemimpin pasti memiliki cara pengambilan keputusan yang berbeda-beda. Ada yang memang cepat dalam mengambil keputusan, ada juga yang memerlukan waktu yang lama dalam mengambil keputusan. Ketiga informan memiliki cara yang sama namun terdapat perbedaan sedikit. Informan 1 berpendapat bahwa dalam ia akan mengambil keputusan ketika alasan yang kuat atas suatu hal. Berikut tanggapan informan 1:

“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..”. (Citra, 2023)

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. Berikut tanggapan informan 2:

“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”. (Reky, 2023)

Sedangkan informan 3 berpendapat, ketika ia mengambil keputusan sama halnya dengan informan 1 yaitu harus mengetahui secara detail atas keputusan itu, seperti apa dampak atau kedepannya jika ia mengambil keputusan tersebut serta harus menyiapkan backup plan jika terjadi kendala. Berikut tanggapan informan 3:

“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”. (Wildan, 2023)

Masing-masing informan sebagai produser yang memimpin dan bertanggung jawab atas program memiliki cara pengambilan keputusan yang sama namun terdapat sedikit perbedaan pada statement informan 2. Namun dapat disimpulkan ketiganya memiliki cara pengambilan keputusan yang sama, dimana harus mengetahui secara detail apa alasan kuat ketika mengambil sebuah keputusan dan apa yang akan menjadi dampak pada perusahaan jika keputusan itu diambil.

Tidak dapat dipungkiri, kendala pun dapat dengan mudah terjadi pada saat masa kepemimpinan organisasi. Dengan begitu setiap pemimpin tentunya memiliki cara penanggulangan yang berbeda-beda. Begitu pun dengan ketiga informan yang memiliki cara penanggulangan yang berbeda. Informan 1 memiliki pengalaman kendala yaitu kurangnya minat audiens atas program yang sudah dibuat dan menanggulangnya dengan cara membuat program-program baru lagi. Berikut tanggapan informan 1:

“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”. (Citra, 2023)

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. Berikut tanggapan informan 2:

“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”. (Reky, 2023)

Sedangkan pengalaman yang dialami oleh informan 3 adalah 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. Berikut tanggapan informan 3:

“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....”. (Wildan, 2023)

Tentunya setiap kepemimpinan seseorang pasti terdapat kendala di dalamnya. Namun hal itu akan dapat ditangani oleh pemimpin itu sendiri untuk mengetahui solusi apa yang akan dilakukan. Seperti halnya ketiga informan yang berhasil diwawancara berdasarkan pengalaman yang mereka alami ketika mendapatkan kendala serta bagaimana penanggulangannya. Ketiganya menjawab memiliki pengalaman kendala yang berbeda-beda dan berbeda pula cara penanggulangan atau solusi atas masalah tersebut. Berdasarkan konsep yang digunakan terkait kepemimpinan, sebagai pemimpin harus dapat mengambil keputusan dan bertanggung jawab penuh atas apa yang terjadi pada organisasinya.

Sehingga hal tersebut harus dapat diterapkan dengan baik oleh para pemimpin dalam organisasinya.

Gaya komunikasi merupakan cara seseorang melakukan interaksi secara verbal dengan memberi tanda atau arti yang dapat dipahami atau dimengerti. Gaya komunikasi dipengaruhi oleh berbagai situasi yang dihadapi. 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. Berikut tanggapan informan 1:

“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”. (Citra, 2023)

Informan 2 pun menyatakan hal yang sama dimana ia menganggap timnya sebagai teman dan menerapkan kebiasaan yang santai dan terbuka satu sama lain. Berikut pernyataan informan 2:

“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..”. (Reky, 2023)

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”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara bersama ketiga informan, para produser ini menerapkan gaya komunikasi yang santia, rileks dan menganggap para karyawannya adalah teman. Sebagaimana yang dijelaskan dalam konsep gaya komunikasi kepemimpinan bahwa gaya komunikasi merupakan hal yang dinamis, dapat berubah-ubah dan sulit ditebak. Gaya komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin pada organisasinya akan memberikan dampak kepada bagaimana organisasi itu bergerak, serta sikap karyawan terhadapnya. Dengan penerapan yang terbuka, rileks atau bahkan melakuakn pendekatan sebagai teman kepada karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh para produser untuk membuat suasana lingkungan pekerjaan nyaman. Hal tersebut juga ingin membuat para karyawan tidak merasa ada batasan karena jabatan yang akhirnya menjadikan mereka tidak bebas dalam memberikan ide-ide atau melakukan keterbukaan kepada atasannya.

Dengan berbagai gaya komunikasi kepemimpinan, akan dijelaskan secara detail berdasarkan kutipan ketiga informan. Gaya komunikasi kepemimpinan seseorang juga dapat dilihat dengan bagaimana proses pengiriman pesan kepada para karyawan. Ketiga informan memiliki proses pengiriman pesan kepada para karyawan dengan dua arah dan sering melakukan diskusi bersama. 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. Berikut pernyataan 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 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..”. (Citra, 2023)

Informan 2 pun menguatkan pendapat dari informan 1, dimana dengan adanya komunikasi dua arah, ia sebagai produser akan mengetahui setiap pendapat karyawan atau timnya. Berikut tanggapan informan 2:

“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..”. (Reky, 2023)

Begitu juga dengan informan 3 yang melakukan komunikasi dua arah, dimana akan membutuhkan berbagai masukan untuk kebutuhan program. Berikut tanggapan informan 3:

“aku ga pernah satu arah eh.. pesan tu dalam arti kaya apa ya komunikasi kan ntah masukan, engga ga satu arah..”. (Wildan, 2023)



Gambar 4.1. Screenshot Group Chat Informan 3 (Dokumentasi Peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama ketiga informan, dapat dilihat bahwa ketiga informan menerapkan komunikasi dua arah kepada karyawannya. Komunikasi dua arah diterapkan karena dibutuhkannya brainstorming terlebih dahulu bersama tim untuk kebutuhan program. Namun ketiga informan menjawab dengan *statement* yang berbeda dimana informan 1 menyatakan akan selalu melakukan komunikasi dua arah karena menurutnya semakin banyak pendapat akan semakin yakin dengan suatu keputusan. Sedangkan informan 2 menyatakan melakukan komunikasi dua arah karena ingin segala hal dilakukan bersama-sama dengan tim sehingga tidak ada komunikasi yang *missed*. Sedangkan informan 3 menyatakan tidak pernah atau tidak akan pernah melakukan komunikasi satu arah. Hal tersebut jika dikaitkan dengan konsep yang digunakan maka komunikasi dua arah tersebut bisa dinyatakan pemimpin tersebut menggunakan *the equalitarian style* atau *the structuring style* yang melakukan komunikasi dua arah di dalam organisasinya. Hal ini juga didukung oleh gambar 4.2. yang dimana merupakan tangkapan layar dari group chat informan 3 bersama dengan timnya. Terlihat bahwa informan 3 tidak ingin ada komunikasi 1 arah dan selalu menunggu feedback dari para karyawan baik untuk masukan atau untuk melakukan diskusi.

Dalam kepemimpinan seseorang terkadang terdapat pemimpin yang melakukan persuasi kepada orang lain untuk sependapat dengannya untuk dapat bekerja lebih efektif. Ketiga informan ini memiliki pendapat yang berbeda. Informan 1 menyatakan bahwa ia tidak melakukan persuasi terhadap karyawannya karena ia juga membutuhkan pendapat dari setiap anggotanya. Berikut tanggapan informan 1:

“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”. (Citra, 2023)

Sedangkan informan 2 dan 3 memiliki pendapat yang sama bahwa ada beberapa momen yang mengharuskan mereka akhirnya harus mempersuasi karyawannya karena melihat dengan kebutuhan program. Berikut tanggapan 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...”. (Reky, 2023)

Begitupun dengan pendapat informan 3, namun ia akan memberikan pendapatnya jika anggotanya sudah merasa buntu. Berikut tanggapan informan 3:

“pasti.. kalo egois kalo ego ya pasti ada yaa, pasti kaya vio pastii kalo udah ngasih ide itukan ego ya, mau gimanapun maunya idenya berjalan tapi klo aku lebih ke pada misalkan aku udah mulai apa Namanya ngasih pendapat pribadi kalo mereka udah buntu..”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama ketiga informan, bahwa yang mereka terapkan berbeda. Dimana informan 1 tidak menerapkan adanya persuasi terhadap karyawan untuk memiliki pendapat yang sama dengannya. Sedangkan informan 2 dan 3 sedikit melakukan persuasi untuk sependapat namun tergantung dengan kebutuhan atau regulasi dari perusahaan. Jika dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam gaya komunikasi kepemimpinan, informan 2 dan 3 menerapkan *the controlling style*, dimana mempersuasi karyawannya dengan tujuan dapat bekerja lebih efektif untuk organisasi.

Ketika karyawan atau anggota di dalam organisasi memberikan pendapatnya, tentunya setiap pemimpin memiliki cara respon yang berbeda-beda. Namun ketiga informan ini berpendapat hal yang sama yaitu ketika mendapatkan saran atau masukan dari para anggotanya, sikap yang diberikan adalah terbuka dan senang hati karena dengan anggota memberi masukan akan membantu jalannya program. Informan 1 menyatakan akan merasa senang jika menerima pendapat dari karyawannya dan semua akan dikembalikan di akhir apakah masukannya akan digunakan atau tidak. Berikut tanggapan informan 1:

“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...”. (Citra, 2023)

Begitu pun dengan informan 2 merasa senang mendapatkan masukan karena hal tersebut membantu berjalannya program dengan cepat dapat dieksekusi. Berikut tanggapan 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..”. (Reky, 2023)

Sama halnya dengan 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...”. (Wildan, 2023)



Gambar 4.2. Screenshot Group Chat Informan 1 (Dokumentasi Peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama ketiga informan adalah ketiga informan merupakan pemimpin yang terbuka. Dalam artian terbuka dalam segala hal komunikasi, sehingga ketiga karyawan memberikan pendapat respon yang diberikan oleh para informan adalah senang karena sangat terbuka dengan pendapat apapun yang masuk. Jika dilihat pada konsep yang digunakan, hal

tersebut berkaca pada gaya komunikasi kepemimpinan *the equalitarian style*, dimana gaya komunikasi kepemimpinan ini menerapkan tindakan komunikasi yang terbuka. Setiap anggota suatu organisasi dapat mengungkapkan gagasan atau pendapatnya secara rileks dan informal. Hal ini didukung oleh *screenshot group chat* informan 1, dimana terlihat bahwa ia menerapkan keterbukaan pendapat untuk para karyawan memberikan pendapatnya di canva pekerjaannya. Begitu juga dengan tata bahasanya yang menggunakan kata “gengs” dan “wkwk” yang menerapkan gaya komunikasi kepemimpinan yang rileks terhadap karyawan.

Adapun cara pemimpin dalam memberikan pendapatnya apakah selalu membutuhkan feedback atau tidak. Terkadang ada pemimpin yang memang tidak membutuhkan feedback berupa diskusi, namun ada juga yang memang membutuhkan feedback berupa diskusi. Ketiga informan ini berpendapat bahwa setiap ia memberikan pendapat, tentunya membutuhkan feedback berupa diskusi. Informan 1 menyatakan bahwa ia akan selalu membutuhkan feedback berupa diskusi untuk mengetahui berbagai sudut pandang para anggotanya. Berikut tanggapan informan 1:

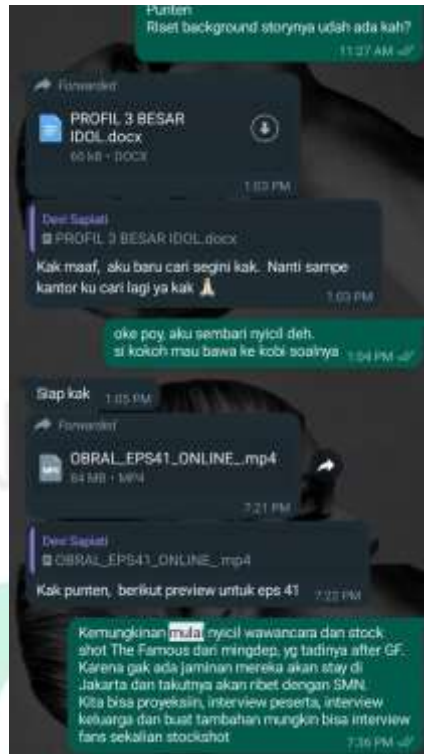
“iya pasti dong apalagi tentang program yaa, kebutuhan program aku pasti minta pendapat mereka juga, feedback mereka gimana gituuu”. (Citra, 2023)

Begitupun dengan pendapat informan 2 bahwa tentunya ia akan membutuhkan feedback diskusi. Berikut pernyataan informan 2:

“ohh butuh feedback dan diskusi, heeh”. (Reky, 2023)

Sama halnya dengan informan 1 dan 2, informan 3 juga membutuhkan adanya feedback berupa diskusi. Berikut pernyataan informan 3:

“iyaa feedback diskusi dong, karena lebih enak diskusi tau..”. (Wildan, 2023)



Gambar 4.3. Screenshot Group Chat Informan 1 (Dokumentasi Peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama ketiga informan, dimana ketika informan memberikan pendapatnya, maka ia akan membutuhkan adanya feedback berupa diskusi. Jika dikaitkan dengan konsep yang digunakan, maka ketiga informan menerapkan *the equalitarian style* dimana megutamakan adanya keterbukaan untuk kesepakatan bersama tim atau organisasi secara rileks. Hal ini didukung juga dengan *screenshot group chat* oleh informan 1, dimana terlihat ketika ia memberikan pendapat maka sebagai produser ia juga membutuhkan feedback. Tidak melulu pendapat dilontarkan oleh karyawan, namun ia sebagai pemimpin pun memberikan masukan untuk kebutuhan program.

Dengan berbagai gaya komunikasi kepemimpinan seseorang, terdapat pemimpin yang memang memiliki sikap terbuka atau tertutup terhadap karyawannya. Ketiga informan ini berpendapat bahwa mereka memiliki sikap yang terbuka kepada karyawan baik dalam konteks personal atau pekerjaan. Informan 1 berpendapat bahwa ia senang dengan karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja, apalagi tentang pekerjaan maka ia akan merasa terbantu dan tidak ragu dengan pendapatnya. Berikut pernyataan informan 1:

“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..”. (Citra, 2023)

Informan 2 pun berpendapat bahwa ia senang dengan karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja karena sudah menganggap karyawan sebagai teman. Berikut pernyataan informan 2:

“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..”. (Reky, 2023)

Begitu pun informan 3 yang senang menyikapi karyawan yang terbuka secara personal atau konteks kerja daripada harus tertutup dan mengeluh di belakangnya, lebih baik terbuka satu sama lain. Berikut tanggapan informan 3:

“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..”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama informan, ketiga informan selalu menerapkan keterbukaan kepada tim baik secara personal ataupun dalam konteks kerja. Informan 1 menyatakan bahwa senang jika para karyawan terbuka dan jika pendapat hanya dari dirinya saja maka informan 1 merasa tidak percaya diri. Kemudian informan 2 pun merasakan hal yang sama yaitu senang dan merasa dekat dengan karyawan tidak sebatas teman kerja saja. Informan 3 pun menyatakan bagus jika anggota terbuka dan lebih suka diingatkan secara langsung terkait cara kepemimpinannya daripada harus bicara di belakang. Jika dikaitkan dengan gaya komunikasi kepemimpinan yang ada maka ketiga informan ini menerapkan *the equalitarian style*, dimana gaya komunikasi kepemimpinan ini menerapkan keterbukaan dengan anggota tim baik secara pendekatan personal atau konteks kerja.

Tidak hanya keterbukaan yang dapat dilakukan dalam suatu organisasi oleh pemimpin dan anggotanya. Namun apakah tindakan atau sikap yang diterapkan oleh pemimpin tersebut membuat suasana kegiatan bekerja rileks atau tidak. Hal tersebut akan membuktikan jika pemimpin menerapkan gaya komunikasi kepemimpinan yang rileks maka anggota tim akan dengan mudah untuk terbuka. Ketiga informan ini berpendapat sama bahwa menerapkan budaya yang fokus namun tetap rileks. Informan 1 berpendapat bahwa ia menerapkan produksi yang fokus namun tetap rileks. Berikut pernyataan informan 1:

“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..”. (Citra, 2023)

Informan 2 pun mengatakan hal yang sama, ia menerapkan fokus, rileks dan tidak monoton atau terkesan tegas. Berikut pernyataan 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”. (Reky, 2023)

Begitu juga dengan informan 3, dimana ia menerapkan produksi yang fokus dan sangat rileks. Berikut pernyataan oleh informan 3:

“tetep rileks dong, oy oy oy.. terbukti kann terbukti kann...”. (Wildan, 2023)



Gambar 4.4. *Screenshot Group Chat* Informan 3 (Dokumentasi Peneliti)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ketiga informan menyatakan bahwa penerapan ketiga produksi adalah fokus namun tetap rileks. Informan 1 menyatakan penerapan yang dilakukan adalah tidak monoton melainkan tetap rileks namun fokus. Informan 2 menyatakan bahwa menerapkan suasana produksi secara rileks dan santai serta membandingkan gaya komunikasi pemimpin lain ada yang seperti militer. Begitu pun dengan informan 3, dimana menerapkan suasana produksi dengan rileks. Jika dikaitkan dengan konsep yang digunakan, hal ini masuk ke dalam gaya komunikasi kepemimpinan *the equalitarian style* yang menerapkan suasana yang rileks kepada para karyawannya. Hal ini pun didukung oleh *screenshot group chat* oleh informan 3, dimana terlihat bahwa informan 3 sebagai produser tetap fokus dalam mengarahkan namun tetap rileks dalam memotivasi karyawan.

Setiap pemimpin tentunya memiliki alur komunikasi yang berbeda-beda dalam penerapannya. Namun semuanya kembali lagi dengan bagaimana regulasi perusahaan apakah sudah ada alur komunikasi yang mutlak dan dapat berubah atau tidak. Ketiga informan berpendapat hal yang sama, dimana alur komunikasi yang dilakukan sesuai dengan struktur perusahaan namun sebagai produser mereka tetap

melakukan paralel. Informan 1 menyatakan bahwa ia melakukan komunikasi sesuai dengan regulasi perusahaan dan tetap melakukan paralel. Berikut 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”. (Citra, 2023)

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. Berikut pernyataan informan 2:

“yaa iya sih tergantung kebutuhannya aja yang tadi kaya kamu bilang boleh kalau emang dari creative mau langsung ke manager”. (Reky, 2023)

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. Berikut pernyataan informan 3:

“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...”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama informan adalah alur komunikasi yang dilakukan ketiganya sesuai dengan struktur komunikasi perusahaan dan bahkan melakukan paralel. Namun ketiganya memiliki *statement* yang berbeda-beda dimana informan 1 memperbolehkan saja karyawannya melakukan komunikasi langsung kepada atasannya namun pastinya karyawan tersebut akan ditanya sudah report terlebih dahulu atau belum kepada produser. Kemudian dengan informan 2 yang memang memperbolehkan para karyawan melakukan komunikasi langsung, hal tersebut pun tergantung dengna

seperti apa kebutuhan program. Sedangkan informan 3 menyatakan mengikuti bagaimana alur komunikasi yang ada namun sebenarnya setiap komunikasi sudah dibagikan sesuai dengan jobdesk masing-masing divisi. Jika dikaitkan dengan konsep yang digunakan pada penelitian ini, maka gaya komunikasi yang diterapkan oleh para informan adalah *the structuring style* dimana gaya komunikasi yang digunakan oleh organisasinya dengan melakukan komunikasi sesuai dengan struktur komunikasi yang ada.

Pada setiap organisasi, pastinya pernah alami permasalahan. Permasalahan dalam organisasi biasanya dihadapi bersama secara tim atau kelompok. Setiap pemimpin tentunya memiliki caranya masing-masing dalam mencari jalan keluarnya. Ada pemimpin yang akan merangsang anggota timnya untuk berpikir kritis dalam mencari jalan keluar masalah, namun ada juga yang tidak. Ketiga informan ini memiliki pendapat yang berbeda. Informan 1 dan 2 memiliki pendapat yang sama yaitu tidak merangsang para karyawan untuk berpikir kritis untuk menyelesaikan masalah tersebut. Berikut tanggapan informan 1:

“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..”. (Citra, 2023)

Sama halnya dengan informan 2, dimana ia akan melakukan diskusi bersama dan ikut bertanggung jawab sebagai pemimpinnya. Berikut tanggapan 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..”. (Reky, 2023)

Berbeda dengan kedua informan sebelumnya, informan 3 akan melakukan rangsangan kepada karyawan berpikir kritis dan mencari jalan keluar bareng-bareng. Berikut pernyataan informan 3:

“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..”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara bersama ketiga informan, ketiganya memiliki pendapat yang berbeda-beda terhadap para karyawannya. Dimana informan 1 tidak melakukan rangsangan terhadap karyawan untuk dapat berpikir kritis dan selalu melakukan diskusi untuk jalan keluar setiap permasalahan. Informan 2 menyatakan bahwa tidak melakukan rangsangan dan bahkan ia berpendapat masalah yang ada di dalam program adalah tanggung jawabnya sebagai produser atau pemimpin. Sedangkan informan 3 melakukan rangsangan kepada karyawan untuk berpikir kritis terhadap timnya agar dapat mencari jalan keluarnya. Jika dilihat pada konsep yang digunakan di penelitian ini, maka informan 3 termasuk pemimpin yang menerapkan gaya komunikasi *the dynamic style*, dimana salah satu unsur dari gaya komunikasi kepemimpinan ini adalah merangsang bagaimana para karyawannya dapat bekerja lebih cepat atau lebih baik.

Tabel 4.3 Penerapan Gaya Komunikasi Kepemimpinan Produser RCTI+

Deskripsi	Citra (Informan 1)	Reky (Informan 2)	Wildan (Informan 3)
Upaya dalam memenuhi kebutuhan organisasi	Mendiskusikan detail kebutuhan program	Berdiskusi dan bonding dengan tim dan membahas detail planning program	Melakukan diskusi dengan melahirkan ide-ide baru dan tidak menjadi pemimpin absolute
Cara pengambilan keputusan	Memiliki alasan yang kuat atas keputusan tersebut	Mengetahui regulasi perusahaan	Mengetahui dampak dari keputusan yang akan diambil
Kendala dan cara menanggulangi	Kurangnya minat audiens, cara menanggulangi kerja sama lebih dengan tim promo dan marketing	Missed Communication antar internal & eksternal, cara menanggulangi mencari tau solusi dan evaluasi	Program berjalan tidak sesuai plan, cara menanggulangi bertindak cepat

Persuasi karyawan untuk sependapat	Tidak melakukan persuasi kepada tim	Melakukan persuasi, namun tergantung kebutuhan program dan regulasi perusahaan	Melakukan persuasi, namun tergantung kebutuhan program
Sikap yang dilakukan saat karyawan mengemukakan pendapat	Senang dan akan pertimbangkan pendapat/saran yang akan digunakan	Seneng dan merasa terbantu untuk program lebih cepat dieksekusi	Seneng karena tentunya setiap program membutuhkan banyak ide
Kebutuhan feedback berupa diskusi	Membutuhkan feedback berupa diskusi karena ingin tahu sudut pandang dari seluruh karyawan	Membutuhkan feedback berupa diskusi	Membutuhkan feedback berupa diskusi karena suka dengan adanya diskusi
Sikap kepada karyawan yang terbuka secara personal/konteks kerja	Senang menyikapinya, terutama konteks kerja	Seneng menyikapinya karena menganggap karyawan adalah teman	Senang menyikapinya, lebih baik saling terbuka
Suasana yang diciptakan bersama karyawan	Fokus namun tetap rileks dan memerhatikan berjalannya program	Fokus namun tetap rileks, sama sekali tidak monoton	Fokus namun tetap rileks dan suka bercanda
Alur komunikasi yang diterapkan	Sesuai dengan regulasi perusahaan namun paralel dan bawahan	Sesuai dengan regulasi perusahaan namun membolehkan bawahan bicara langsung dengan atasan	Sesuai dengan regulasi perusahaan namun paralel dan setiap alur komunikasi akan disesuaikan dengan jobdesk saat produksi
Terdapat masalah, lalu merangsang karyawan untuk berpikir kritis	Tidak merangsang karyawan untuk berpikir kritis dan melakukan diskusi bersama	Tidak merangsang karyawan untuk berpikir kritis, akan melakukan diskusi bahkan bertanggung jawab sendiri	Merangsang karyawan untuk berpikir kritis

Sumber: Olahan Peneliti

4.2.3. Pemahaman Tentang Aplikasi Live Streaming TV RCTI+

Video On Demand adalah data video dan audio yang ditampilkan oleh player secara langsung atau *real time*. Pada sistem VOD adalah memungkinkan pengguna untuk memilih dan menonton video yang digunakan dalam sistem itu

menggunakan proses streaming, progresif, atau unduh. Dengan bantuan saluran digital, penonton tidak lagi terbatas pada televisi, tetapi dapat mengaksesnya melalui ponsel atau komputer yang terhubung ke Internet. Terdapat berbagai layanan streaming televisi membuat bisnis menjadi kompetitif, setiap perusahaan harus mampu menyediakan konten yang melibatkan penonton. Dalam organisasi khususnya RCTI+ yang bergerak sebagai aplikasi streaming atau VOD, membutuhkan pemimpin yang tentunya memiliki keterampilan khusus didalamnya untuk dapat mengarahkan para anggota paham dan melek akan teknologi saat ini. Ketiga informan menjelaskan perbedaan dari proses produksi antara aplikasi live streaming dengan tv konvensional dan memiliki pendapat dari sudut pandang 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. Berikut tanggapan informan 1:

“kayaknya kalo di RCTI+ kurang lebih ee.. sama tapi lebih simple karena timnya lebih dikit sih..”. (Citra, 2023)

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. Berikut pernyataan informan 2:

“kalo perbedaannya mungkin kalo secara teknis streaming itu selebih 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”. (Reky, 2023)

Sedangkan informan 3 berpendapat bahwa skala dan scube yang membedakan keduanya, serta output dan target audiens yang dimiliki pun berbeda. Berikut tanggapan informan 3:

“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..”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara bersama ketiga informan, ketiganya memiliki jawaban yang sama namun dengan alasan *statement* yang berbeda. Informan 1 menyatakan bahwa aplikasi live streaming televisi memiliki tim yang lebih sedikit daripada tv konvensional. Informan 2 menyatakan teknis yang dimiliki oleh aplikasi live streaming tv lebih sederhana. Sedangkan informan 3 menyatakan bahwa output dan target audiens aplikasi live streaming tv dan tv konvensional berbeda.

Sebagai pemimpin khususnya pada aplikasi live streaming harus mengetahui apa saja yang menjadi 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. Berikut pernyataan informan 1:

“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..”. (Citra, 2023)

Sedangkan sudut pandang yang diberikan oleh informan 2 adalah khawatir akan respon audiens yang akan suka atau tidak dengan program yang ada. Berikut pernyataan informan 2:

“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..”. (Reky, 2023)

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. Berikut pernyataan informan 3:

“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..”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama ketiga informan, ketiga informan menjawab dengan jawaban yang berbeda-beda. Informan 1 menyatakan bahwa yang menjadi tantangan utama saat produksi adalah harus menyiapkan plan b dan harus dapat berpikir dengan cepat dan tepat. Sedangkan informan 2 menyatakan bahwa tantangan utamanya adalah khawatir terhadap respon audiens yang akan suka atau tidak pada program yang dijalankan. Sedangkan informan 3 menyatakan bahwa yang menjadi tantangan utama adalah diri sendiri, dimana terkadang jika terlalu percaya diri maka program dapat berjalan dengan lancar, sedangkan jika ia berpikir tidak yakin dengan program yang dijalankan maka pasti terdapat kendala ketika menjalankan program tersebut.

Tidak hanya itu ketika menjadi seorang pemimpin suatu organisasi, harus memiliki keterampilan khusus dalam mengarahkan seluruh anggota tim serta mencapai visi misi dari perusahaan. Ketiga informan memiliki pendapat yang berbeda-beda namun saling menguatkan. Informan 1 berpendapat produser harus dapat berpikir cepat, kreatif, dan cepat mengambil keputusan. Berikut pernyataan informan 1:

“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..”. (Citra, 2023)

Informan 2 pun memberikan tanggapannya bahwa produser harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, bisa berpikir cepat dan dapat mengambil keputusan secara tenang. Berikut tanggapan informan 2:

“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...”. (Reky, 2023)

Informan 3 menyatakan bahwa produser harus memiliki skill kepemimpinan dan pintar dalam mengambil keputusan. Berikut tanggapan informan 3:

“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..”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama ketiga informan, jawaban mereka berbeda-beda. Dimana keterampilan yang harus dimiliki oleh produser aplikasi live streaming televisi menurut informan 1 adalah produser harus dapat berpikir cepat, kreatif dan harus dapat cepas mengambil keputusan. Terdapat jawaban yang sama dengan informan 2, namun diperkuat lagi bahwa menurut informan 2 produser harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas dan dapat berkomunikasi dengan banyak orang dengan baik. Begitu pun dengan informan 3 yang menguatkan pendapat informan 1 dan 2 dimana informan harus cepat mengambil keputusan serta harus memiliki skill kepemimpinan.

PT. MNC Digital Indonesia mengembangkan RCTI+, yang didirikan pada tanggal 24 Agustus 2019, bertepatan dengan ulang tahun ke-30 RCTI. RCTI+ adalah anak perusahaan dari Media Nusantara Citra Group. Berdiri sebagai hasil dari kemajuan teknologi dalam dunia media, PT. MNC Digital Indonesia membuat inovasi yang memungkinkan masyarakat Indonesia memiliki media digital. RCTI+ adalah aplikasi untuk ponsel yang menawarkan layanan AVOD (Audio dan Video On Demand) serta media streaming langsung dari TV RCTI. Ketiga informan memiliki pengalaman yang sama di bidang industry kreatif dan media namun memiliki posisi dan tempat yang berbeda sebelum bekerja di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+). Informan 1 memiliki pengalaman sebagai produser di Narasi TV. Berikut pernyataan informan 1:

“aku sebelumnya produser juga di narasi”. (Citra, 2023)

Informan 2 memiliki jabatan sebagai supervisor editor di vidio.com. Berikut pernyataan informan 2:

“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..”. (Reky, 2023)

Kemudian informan 3 pun memiliki pengalaman sebagai senior kreatif di Trans. Berikut pernyataan informan 3:

“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+..”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama ketiga informan, ketiganya memiliki pengalaman yang berbeda-beda. Dimana informan 1 sebelumnya memiliki pengalaman bekerja di Narasi TV sebagai produser. Pengalaman informan 2 adalah sebagai metube dan vidio.com menjadi supervisor editor. Sedangkan informan 3 memiliki pengalaman menjadi senior kreatif di Trans.

Selama menjadi pemimpin atau produser disuatu organisasi, tentunya membutuhkan usaha atau upaya dalam mengembangkan perusahaan menjadi semakin meningkat dalam mencapai visi misi. Ketiga informan memiliki pendapat yang berbeda-beda. Informan 1 memiliki upaya dengan menerapkan kebiasaan produser yaitu dengan menonton trending setiap harinya untuk tahu update dan menambah ide program. Berikut pernyataan informan 1:

“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”. (Citra, 2023)

Begitupun dengan informan 2, upayanya adalah mencari data yang dimana harus mengetahui apa yang sedang trending atau disukai masyarakat. Berikut pernyataan informan 2:

“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... di youtube, di tiktok, jadi apa nih yang lagi disenengin sama viewers, apakah ada trend kontennya kah atau ada dari tokohnya kah gitu..”. (Reky, 2023)

Informan 3 memiliki upaya yaitu dengan mencari data dan bekerja sama dengan tim RnD untuk tau seperti apa konten yang lagi rame saat itu. Berikut pernyataan informan 3:

“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 suka ada kontranya biar ga flat, penting sih buat tau siapa lawan mainnya siapa targetnya gitu..?”. (Wildan, 2023)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap informan, ketiga informan menjawab dengan pendapat yang berbeda-beda, dimana informan 1 berpendapat bahwa upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan menonton trending di tiktok atau youtube untuk mengetahui apa yang sedang update di sosial media. Sedangkan informan 2, upaya yang dilakukan adalah sama dengan informan 1 namun menurutnya hal tersebut bisa menjadi ide tambahan berupa konten program. Sedangkan informan 3 melakukan riset dengan kerja sama dengan tim RnD untuk tahu seperti apa konten yang disukai oleh audiens.

Tabel 4.4. Pemahaman tentang Aplikasi Live Streaming Televisi RCTI+

Deskripsi	Citra (Informan 1)	Reky (Informan 2)	Wildan (Informan 3)
Perbedaan aplikasi live streaming tv dengan tv konvensional	Dari segi tim, aplikasi live streaming tv lebih sedikit	Alat yang digunakan pada aplikasi live streaming lebih sedikit namun jobdesk yang	Target dan output yang dihadirkan berbeda

		dipegang oleh perorang lebih banyak	
Tantangan utama pada proses produksi aplikasi live streaming tv	Harus dapat berpikir cepat dan siapkan plan B	Menjalankan atau membuat program baru	Tantangan utama adalah diri sendiri
Keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh produser	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.
Pekerjaan sebelum di RCTI+	Produser di Narasi TV	Supervisor Editor di Vidio.com	Senior Kreatif di Trans
Upaya yang dilakukan untuk mengembangkan program di RCTI+	Riset dengan menonton trending di tiktok dan youtube untuk tahu apa yang sedang update	Riset dengan menonton trending di tiktok dan youtube untuk menambah ide konten program	Riset melalui tim RnD untuk mengetahui apa yang sedang disukai oleh audiens

Sumber: Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melihat adanya perbedaan pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh Arif Budi Suryono yang berjudul “Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan di PT. Mega Daya Motor” dimana penelitian tersebut menggunakan teori Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Arep&Tanjung pada tahun 2003. Dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Direktur PT. Mega Daya Motor. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan kombinasi teori Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Kepemimpinan yang memiliki 6 macam di dalamnya. Penelitian ini pun ingin mengetahui bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan yang memang diterapkan di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) dimana perusahaan ini bergerak sebagai perusahaan digital yaitu aplikasi

live streaming televisi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pendapat atau gambaran terkait keterampilan khusus apa yang memang dibutuhkan untuk menjadi produser di industri televisi.

Menurut temuan analisis yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh para informan sebagai produser di PT. MNC Digital Indonesia (RCTI+) didominasi oleh *the equalitarian style*. Dimana gaya komunikasi kepemimpinan tersebut terlihat dari sikap para produser terhadap karyawannya selama memimpin organisasi. Gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing produser adalah komunikasi dua arah, rileks, memiliki keterbukaan satu sama lain sehingga dapat memiliki empati dan kerja sama yang efektif antar atasan dan bawahan. Namun, terdapat gaya komunikasi kepemimpinan lainnya yang tidak mendominasi. Gaya komunikasi kepemimpinan lainnya adalah *the controlling style*. Pada informan 2 dan 3 memiliki *the controlling style* karena terlihat saat memiliki pendapat terkadang melakukan persuasi kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih cepat dan efektif. Selain itu, terdapat *the dynamic style* pada informan 3 yang terkadang merangsang para karyawan untuk dapat berpikir kritis untuk menyelesaikan masalah. Berikut tabel penjelasan hasil analisis tersebut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis

Informan	Gaya Komunikasi Kepemimpinan					
	<i>The Controlling Style</i>	<i>The Equalitarian Style</i>	<i>The Structuring Style</i>	<i>The Dynamic Style</i>	<i>The Relinquishing Style</i>	<i>The Withdrawal Style</i>
Citra Pratnia (I-1)	-	V	-	-	-	-
M. Reky (I-2)	V	V	-	-	-	-
Auzan Wildan (I-3)	V	V	-	V	-	-

Sumber: Olahan Peneliti

