

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdullah Masmuh, *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*, Malang: UMM Press, 2008
- Asnawi Angriani Melan, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*, Gorontalo: CV Athra Samudra, 2019.
- Devito A. Joseph, *Komunikasi Antar Manusia*, Jakarta: Karisma Publishing Group, 2011.
- Duha Timotius, *Motivasi Untuk Kinerja*, Sleman: Deepublish, 2020.
- Haryono Gatot Cosmos, *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*, Sukabumi: CV Jejak, 2020
- Hery, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Grasindo, 2019
- Kamaroellah Agoes R., *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*, Surabaya: Pustaka Radja, 2014.
- Mukarom Zaenal, *Teori-Teori Komunikasi*, Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati, 2020.
- Nugrahani Farida, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, Solo: Cakra Buana, 2014.
- Rukajat Ajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif Qualitative Research Approach*, Yogyakarta: Depublish, 2018.
- Rakhmat Jalaluddin dan Ibrahim Subandy Idi, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017.
- Setiawan Iwan Asep dan Rohman Abdul Cecep, *Teori-Teori Komunikasi*, Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati, 2020.
- Silviani Irene, *komunikasi Organisasi*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019. hal. 314.

Surokim, Rakhmawati Yuliana, Suratnoaji Catur, Wahyudi Muhtar, Handaka Tatag, Bani Eka Dartiningsing, Dinara, Farida, Netty, *Riset Komunikasi Strategi Praktis Bagi Peneliti Pemula*, Madura: Pusat Kajian Komunikasi Publik Universitas Trunojoyo Madura, 2016

Yusuf Muri A., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 376.

## JURNAL

Batubara, Juliana. "Paradigma penelitian kualitatif dan filsafat ilmu pengetahuan dalam konseling." *Jurnal Fokus Konseling* 3.2 (2017).

<https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/fokus/article/view/387>

Butsi, Febry Ichwan. "Memahami pendekatan positivis, konstruktivis dan kritis dalam metode penelitian komunikasi." *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi Communique* 2.1 (2019).

<https://ejurnal.stikpmedan.ac.id/index.php/JIKO/article/view/27>

Rosmaini, dan Tanjung Hasrudy, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, dalam jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2. Nomor 1, 2019.

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3366/3164>

Rumengan, Israel, Ferry VIA Koagouw, and Johnny Samuel Kalangi, *Pola Komunikasi Dalam Menjaga Kekompakkan Anggota Group Band Royal Worship Alfa Omega Manado*, Acta Diurna Komunikasi volume 2, nomor 3 (2020).

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/29668/28733>

Yunus, Muh Ridwan, and Dian F. Karundeng. "POLA KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN." *Copi Susu: Jurnal Komunikasi, Politik & Sosiologi* 3.2 (2021): 50-69.

<https://iyb.ac.id/jurnal/index.php/copisusu/article/view/189>

Pitasari, Dwi Nurina. "PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG (Survei Eksplanatori Tentang Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Perpustakaan ITB)." *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan* 3.2 (2015): 205-220.

<https://jurnal.unpad.ac.id/jkip/article/view/9996>

# LAMPIRAN



## Lampiran 1 Field Note

Judul : Pola Komunikasi Divisi Departemen Teknik Dalam Membangun Kinerja Pada Metro TV  
Lokasi : Studio Metro TV  
Waktu : 5 Desember 2022

Pada pagi hari, Senin, 5 Desember 2022, ketika peneliti sedang berada di suatu studio Metro TV, peneliti menelusuri studio yang sedang disiapkan untuk kebutuhan syuting program *Go Healthy*. Pada pagi hari kru atau karyawan menyiapkan alat-alat syuting yang telah disediakan, lalu mereka mulai memasang satu per satu seperti, TV plasma, kamera, lampu studio (*lighting*), dan audio. Sebelum dimulai syuting kru akan memeriksa dan apabila sudah benar-benar bagus, syuting akan dijalankan. Pada saat syuting berlangsung peneliti mendengar suara gemuruh yang membuat salah satu produser dari program tersebut menyalahkan salah satu divisi departemen teknik yang berada di dalam studio, dan produser tersebut meminta untuk mematikan semua kipas yang ada di lampu pada studio karena ada kebisingan yang membuat audio pada saat syuting terganggu.

Selain itu, peneliti juga bertanya kepada salah satu kru yang sedang bertugas dalam program tersebut yang mengatakan bahwa produser sering menyalahkan divisi lightingman yang selalu berisik pada saat syuting berlangsung, akhirnya produser melaporkan kejadian tersebut kepada atasan sehingga atasan memberitahu kepada divisi lightingman tentang kejadian tersebut. Setelah itu salah satu kru atau karyawan melaporkan kepada manajer untuk memindahkan ruangnya ke ruangan yang lebih tertutup agar tidak disalahkan terus menerus. Akhirnya manajer menyetujui saran tersebut dan ruang lighting dipindahkan ke ruangan yang tertutup di luar ruangan studio.

## Lampiran 2

### TRANSKRIP WAWANCARA

Rio Nur Maulana | Universitas Nasional

Narasumber : Sudirman Mustary | Manager Department Technical

---

Pertanyaan : **Bold**

Jawaban : Non Bold

---

#### **1. Boleh perkenalkan nama dan jabatan bapak terlebih dahulu ?**

Nama saya Sudirman Mustary biasa dipanggil brur, jabatan teknikal operasional departemen head.

#### **2. Sudah berapa lama bapak menjabat ?**

Saya menjabat sudah hampir 2 tahun lebih.

#### **3. Apa saja tugas dari manajer teknik ?**

Departemen head itu mengelola teknikal operasional departemen dalam kegiatan pengoprasian sistem pengelolaan kru studio dan peralatan audio visual dalam studio indoor maupun outdoor, dan untuk mendukung proses on air produksi program agar menghasilkan tayangan yang berkualitas, dan mencapai sasaran tujuan dari program maupun layar itu sendiri sebagai stasiun televisi berita, Metro TV sebagai televisi yang selalu terdepan.

#### **4. Tanggung jawab dari manajer teknik ?**

Kalau dilihat dari uraian pekerjaan tugas daripada tanggung jawab seorang manajer atau departemen head ini memantau dan melakukan kontrol pengecekan rutin terhadap peralatan dan perlengkapan broadcast di studio agar selalu dalam kondisi siap pakai yang baik sehingga dapat berfungsi secara maksimal pada saat

dibutuhkan. Saya juga memastikan kebutuhan dan kegunaan studio peralatan maupun sumber daya manusia dapat tersedia dan terpenuhi dengan baik sesuai permintaan, setiap pemangku program atau user yang sesuai dengan jadwal yang sudah dipesan oleh produser program. Lalu mengarahkan mensupervisi dari seluruh bawahan level supervisi baik itu teknikal operasional departemen untuk melancarkan proses produksi sebuah program di studio dan memastikan kesiapan kru dan peralatan yang dibutuhkan.

**5. Kendala apa saja yang sering terjadi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Dalam mengelola satu tim kerja pasti masalah, kendala itu pasti ada untuk mengantisipasi itu ya dibangunlah komunikasi, bangun koorsinasi sedemikian rupa, dan sebaik mungkin sehingga ada solusi-solusi yang bisa diputuskan, yang bisa diterapkan untuk kebersamaan.

**6. Bagaimana cara bapak menjalin kedekatan dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Kalau untuk cara pendekatan dengan bawahan ya seperti kita rasakan sekarang bagaimana kita yang dapat kesini untuk bekerja, magang kita fasilitasi, kita memberikan pembinaan, kita memberikan arahan. Kita memberikan kebebasan dalam berpikir untuk bekerja yang seperti kita dan karyawan alamin saja.

**7. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan ?**

Nah ini hal yang utama dalam bekerja dibidang pertelevisian ini terutama di Metro TV sebagai televisi berita komunikasi, koordinasi itu hal yang mendasar, ini hal yang utama yang harus dibangun setiap saat dalam bekerja selama berada

di kantor untuk mengambil tugas dan pekerjaan itu utamanya itu faktor komunikasi. Ya dengan melakukan pendekatan seperti saya dengan karyawan atau anak-anak magang lainnya.

**8. Apakah pola komunikasi yang bapak terapkan sudah berjalan dengan baik ?**

Selama hampir 2 tahun ini alhamdulillah sangat berjalan dengan baik walaupun ada kendala, ada miskomunikasi sehingga ini yang harus kita bangun kembali setiap saat, duduk bareng karena ini merupakan tim kerja, dan bekerja di kita ini kan dinamis, dinamika itu setiap saat selalu berubah-ubah. Butuh dari kebutuhan yang tadi itu yang utama yaitu menjalin komunikasi, dan koordinasi dengan baik.

**9. Apakah terdapat hambatan ketika bapak menjalin komunikasi dengan bawahan ?**

Hambatan dalam hal komunikasi yang saya terapkan tidak ada sebenarnya, paling hambatan kecil, kalau yang besar tidak ada. Hambatan kecil misalnya kayak saya dengan anak magang, waktu saya butuh mereka, lalu mereka lagi sibuk, dan ketika sebaliknya pun sama. Karena ini departemen besar studio dimana-mana, jadi yang saya lakukan adalah inisiatif saya responsif untuk melakukan ini dengan mendatangi para karyawan itu yang saya lakukan.

**10. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan komunikasi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Ya cara mengatasinya saya blusukan atau secara langsung kepada karyawan, dan melihat apakah program yang dijalankan sudah berjalan dengan baik. Selama ini

departemen ini sudah membantu dalam berjalannya suatu program. Nah mangkanya saya selalu mengkoordinasi dan memberikan responsif yang positif bagi karyawan.

**11. Ketika terdapat konflik bagaimana cara bapak menyelesaikan konflik tersebut ?**

Konflik dalam sebuah organisasi itu hal yang biasa dimana pendapat, keinginan itu kan kembali kepada orangnya dan berbeda-beda tapi tujuannya sama untuk untuk kebaikan. Untuk cara mengatasinya ya satukan mendengarkan apa keinginan, pendapat mereka menampung dan memutuskan yang terbaik.

**12. Kenapa miskomunikasi sering terjadi di dalam organisasi atau saat bekerja ?**

Miskomunikasi itu karena itu tadi ini departemen yang besar ada 80 lebih orang dan bekerja tidak sekaligus, bekerja secara terpisah-pisah, bekerja shift by shift ini pasti dan pasti ada yang miskomunikasi. Nah ini tinggal dibangun dengan sekarang kan sudah canggih komunikasinya, dibangun dengan pola komunikasi yang sangat sederhana, secara digital yaitu dengan melakukan melalui group Whastapp, tinggal berkomunikasi lewat jalur disitu salah satunya ya diantaranya itu.

**13. Apa media yang bapak gunakan ketika berkomunikasi ?**

Saya menggunakan pendekatan pribadi secara langsung dulu, terus melalui group Whatsapp, agar terjalin komunikasi secara cepat.

**14. Bagaimana cara bapak menilai karyawan ?**



Cara menilai karyawan tentu ada step by stepnya, ada mekanisme dan ada aturannya yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Nah itu menjadi satu pedoman, menjadi satu tuntutan atau tuntunan untuk kita menilai itu aja ada caranya sudah dibuat oleh perusahaan, tetapi basicnya tentu ada melalui mekanisme yaitu kinerja.

**15. Cara apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawan yang pertama yaitu memberikan arahan yang meningkatkan kinerja itu ya motivasi, tentunya bahwa ruang kerja disini sangat luas, dan bahwa yang terpenting semisal anak kuliah tujuan mereka datang magang untuk apa, nah itu yang kita pacu. Banyak hal salah satunya memotivasi semangat yang utama.

**16. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ?**

Kembali kepada pribadinya masing-masing bahwa ini karakter dan kembali kepada kinerja masing-masing, ya kalau dibidang faktor tentu ini kembali lagi bangun keterbukaan supaya kita dapat mengetahui apa persoalannya, apa masalahnya itu tadi dengan silaturahmi, dengan menjalin komunikasi yang baik sehingga memudahkan kita mengelola tim kerja ini dan memudahkan kita mengarahkan teman-teman dalam bekerja sesuai dengan target.

**17. Kesulitan apa saja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ?**

Kesulitan masing-masing mempunyai kesulitan, tapi itu bisa diatasi dengan kekompakan nantinya yang artinya teamwork atau kerjasama yang baik.

Soalnya banyak tentunya kesulitan dalam hal bekerja semisal anak magang ketika diberikan penugasan dan dia ada urusan dengan kampus itu kan sama saja dengan kendalanya atau kesulitan, karena ada keterikatan dengan komitmen itu tetapi dia juga punya kewajiban diluar magang yaitu keterikatan dia dengan kampus. Ketika anak itu dimasukkan dalam satu tim kerja bersamaan dengan urusan kampus kan itu menjadi satu kesulitan itu contohnya. Kalau yang karyawan itu macam-macam dan banyak alasannya tetapi itu bisa diatasi saya tahu selama ini sudah berjalan baik.

**18. Apa yang harus dilakukan agar karyawan memiliki kinerja yang baik ?**

Nah kembali lagi kepada karyawan itu sendiri, niat dia ketika berangkat dari rumah berangkat kerja itu tujuannya apa saya sebagai atasan memfasilitasi sesuai kebutuhan di kantor dalam bekerja. Kembali lagi bahwa semangatnya, komitmennya itu yang harus dijaga.

**19. Apa cara yang bapak terapkan untuk membangun kinerja pada perusahaan ?**

Tentu saya kembali lagi, perusahaan ini sangat besar, mempunyai aturan main yang jelas kita berada di aturannya on the track aja tegak lurus sesuai dengan aturan perusahaan, ya fleksibel terus yang utama bekerja sama dengan baik bersama tim, baik itu tim sendiri maupun lintas bidang.

**20. Apakah terdapat rencana untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Itu selalu itu hal yang utama bahwa peningkatan kinerja itu menjadi hal yang penting dalam kita melaksanakan satu pekerjaan terutama di perusahaan ini

yang dimana perusahaan ini kan harus maju dan berkembang terus, ini yang harus kita pertahankan, ya kita tahu bahwa kita datang kesini itu untuk kita bekerja, kita digaji, dan untuk kebutuhan keluarga kita. Disamping itu ya berdoa hal yang utama itu berdoa memohon kepada Allah SWT.



Mengetahui  
Manager Departemen Teknik

  
Sudirman Mustary

## Lampiran 3

### TRANSKRIP WAWANCARA

Rio Nur Maulana | Universitas Nasional

Narasumber : Yohanes Prasetyo | Technical Producer

---

Pertanyaan : **Bold**

Jawaban : Non Bold

---

#### **1. Boleh perkenalkan nama dan jabatan bapak terlebih dahulu ?**

Nama saya Yohanes Prasetyo biasa dipanggil Yoyo, jabatan sebagai technical produser

#### **2. Sudah berapa lama bapak menjabat ?**

Kalau jabatan si udah 2 tahun sejak 2020 sebagai technical producer

#### **3. Apa saja tugas dari technical produser ?**

Biasanya tugas saya berkoordinasi dengan masing-masing supervisor tentang kebutuhan crew di studio terus paling penting menjaga dan menjamin berjalannya program dengan baik. berkoordinasi juga dengan user bisa produser atau klien, biasanya bicarain tentang konsep acara terus rekomendasi kebutuhan teknis kayak misalkan alat yang dibutuhkan terus tempat untuk syutingnya bagaimana, terus koordinasi dengan karyawan lain yang bertugas dengan saya, misal dengan maintenance, properti, tekstore tentang kebutuhan teknis.

#### **4. Tanggung jawab dari technical produser ?**

Kalau tanggung jawab secara teknik biasanya di studio misal audionya terus videonya, dalam suatu acara baik itu taping maupun live sampai kepada proses on air.

**5. Kendala apa saja yang sering terjadi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Biasanya kalau kendala itu karena miskomunikasi perintah yang akan dijalankan, terus disiplin ada beberapa rekan kerja atau karyawan yang telat mengenai waktu set up program yang sudah disepakati. Seharusnya kalau sudah menjadi karyawan lebih profesional lagi dalam mengatur waktu agar program yang dijalankan dapat berjalan dengan baik.

**6. Bagaimana cara bapak menjalin kedekatan dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Kalau cara saya si yang pertama kenalan dengan baik dengan karyawan yang bekerja bersama kita, terus mendengarkan dan diskusi dengan karyawan lain kalau ada masukan atau opini mengenai hal teknis, misal kejadian saat bekerja ada kesalahan atau apalah gitu dikoordinasi ke saya nanti saya bantu untuk menyelesaikan.

**7. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan ?**

Kalau ngomongin pola komunikasi biasanya saya secara langsung bertemu dengan karyawan pada saat bekerja, jadi kayak 2 arah aja gitu. Terus saling koordinasi satu sama lain apa ada kendala, apa ada yang bisa dibantu. Jadi semuanya bisa diketahui kendalanya intinya saling koordinasilah.

**8. Apakah pola komunikasi yang bapak terapkan sudah berjalan dengan baik ?**

Sampai saat ini masih berjalan dengan baik hanya ada beberapa karyawan yang memerlukan kesabaran dalam hal berkomunikasi, kita kan sebagai pekerja dan

kita juga berkomunikasi harus dengan baik agar dapat berjalan juga komunikasinya.

**9. Apakah terdapat hambatan ketika bapak menjalin komunikasi dengan bawahan ?**

Nah hambatan ada si kadang hanya beberapa karyawan yang lambat mengerti dan perlu perdebatan, terus ada juga karyawan yang telat tapi belum bilang atau koordinasi, soalnya kita kan kerja di media program yang berjalan selalu ontime, tapi selebihnya tidak ada hambatan.

**10. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan komunikasi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Kalau ngomongin cara mengatasinya sebenarnya perlu diskusi secara pribadi kalau memang harus, terus mendengarkan pendapatnya dan kita juga memberi pendapat serta bersama-sama cari solusinya yang baik gimana agar hambatan tidak kembali terjadi.

**11. Ketika terdapat konflik bagaimana cara bapak menyelesaikan konflik tersebut ?**

Bicara secara pribadi aja si dengan karyawan terus mendengarkan pendapat masing-masing, cari solusi dan kalau memang tidak bisa maka harus memerlukan pihak HRD sebagai penengah dan penegak aturan perusahaan, entah itu dikasih surat peringatan atau bagaimana.

**12. Kenapa miskomunikasi sering terjadi di dalam organisasi atau saat bekerja ?**

Sebenarnya kalau miskomunikasi ini pasti ada ya, tapi namanya kita kerja di dunia broadcast yang semuanya serba cepat, miskomunikasi itu hal yang umum, pasti ada aja yang mis dalam hal bekerja maupun komunikasi lewat chat. Kadang ada laporan ke saya dari karyawan lain karena salah informasi dari saya juga sebenarnya tapi saya bisa jelasin kalau ada kesalahan miskomunikasi.

**13. Apa media yang bapak gunakan ketika berkomunikasi ?**

Media di pakainya secara lisan aja gitu terus sosial media juga bisa kayak whatsapp yang baik banyak digunain buat komunikasi.

**14. Bagaimana cara bapak menilai karyawan ?**

Kalau nilai si saya lihatnya dari kedisiplinan dan mau untuk belajar serta mencoba misalkan disiplin dalam yang tadi saya bilang waktu, adaptasi, terus mau belajar semua tekad belajarnya itu loh yang harus ditingkatkan, terus selalu mencoba hal-hal baru biar dapat pengalaman aja gitu.

**15. Cara apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Nah kalau ngomongin ini yang pertama biasanya ada reward dan punishment dalam bekerja kalau ada kesalahan harus dihukum sesuai aturan, tapi kalau ada pencapaian bagus harus ada reward berupa materi atau lisan penghargaan terhadap karyawan. Kan kalau gitu karyawan merasa nyaman kerja di perusahaan ini.

**16. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ?**

Faktor ini memang mempengaruhi kinerja juga si misalnya kesejahteraan karyawan biasanya kalau di kantor tuh mensejahterakan karyawan lebih baik, terus jenjang karir juga jelas gitu, nah ini dapat insentif kalau melakukan lebih dari tanggung jawab

**17. Kesulitan apa saja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ?**

Kesulitannya selalu berpikiran tentang hal diluar kantor misalkan keluarga, materi persoalan pribadi itu si privasi mereka tapi namanya tanggung jawab kerja ya harus dikerjain, terus atasan hanya memrintah tanoa mendengarkan pendapat dari bawahannya, terus tidak ada pencapaian atau karir yang tidak jelas, sehingga tidak ada keinginan untuk berbuat lebih untuk perusahaan.

**18. Apa yang harus dilakukan agar karyawan memiliki kinerja yang baik ?**

Yang pertama ni hak harus dipenuhi misal gaji atau insentif yang didapat, terus yang kedua merasa dihargai sebagai aset perusahaan sehingga merasa bangga terhadap diri sendiri ataupun pekerjaan yang dilakukan.

**19. Apa cara yang bapak terapkan untuk membangun kinerja pada perusahaan ?**

Kalau saya sendiri si melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar, terus selalu berusaha menjadi contoh yang baik dalam perbuatan dan perkataan dalam bekerja itu juga menjadi nilai plus buat kita untuk memabngun kinerja itu.



**20. Apakah terdapat rencana untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Kalau untuk saat ini belum ada, tapi kalau ngomongin kinerja ya pasti mau ada rencana juga nantinya agar perusahaan ini semakin maju dan berkembang dan dikenal oleh banyak kalangan di masyarakat. Dari perusahaan juga sudah memberikan sebuah insentif kepada karyawan berupa hadiah. Kalau di Metro TV setiap tahun ada *doorprice* buat karyawan.



Mengetahui  
Technical Produser

  
Yohanes Prasetyo



## Lampiran 4

### TRANSKRIP WAWANCARA

Rio Nur Maulana | Universitas Nasional

Narasumber : Muhammad Isnaini | Section Head Technical Support

---

Pertanyaan : **Bold**

Jawaban : Non Bold

---

#### **1. Boleh perkenalkan nama dan jabatan bapak terlebih dahulu ?**

Muhammad Isnaini sebagai supervisor atau section head membawahi switcherman dan technical support.

#### **2. Sudah berapa lama bapak menjabat ?**

Kalau jabatan saya pegang sudah 3 tahun.

#### **3. Apa saja tugas dari section head technical support dan switcherman ?**

Kita kan televisi 24 jam yang terdiri dari sekitar 4 studio. Bagaimana caranya agar semua studio itu berjalan dan terkomodir dengan keberadaan crew dan disitulah peranan saya sebagai section head untuk mengatur agar semuanya berjalan lancar, setiap dibutuhkan crew semuanya ada dan apabila ada yang sakit baru kita gantikan. Jadi jangan sampai suatu acara kalau distudio itu kekurangan crew.

#### **4. Tanggung jawab dari section head technical support dan switcherman ?**

Tanggung jawab yang paling pertama sekali adalah mengatur kelancaran jalannya studio dengan dibantu oleh crew yang tersedia dan juga memberikan kelancaran dan kenyamanan buat crew, sehingga crew tidak merasa tertekan

apabila ada masalah nah disitulah peran saya sebagai section head untuk membantu mereka.

**5. Kendala apa saja yang sering terjadi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Kendala tuh banyak karena kita kan menghadapi berbagai macam karakter orang ada yang temperamental ada yang pendiam ada yang menendang dan ada yang sisanya jujur dan berharap apa adanya nah disitu kita ya sebisa-bisanya mengayomi mereka. Saya si menyatakan kepada mereka berperan sebagai seorang ayah aja karena mereka kan dibawah saya seusia dengan anak-anak saya.

**6. Bagaimana cara bapak menjalin kedekatan dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Kedekatan ya kita ngobrol, salah satu cara yang paling ampuh adalah ngobrol yang kedua ada kendala apa atau pada saat dia lagi bertugas saya sering duduk disampingnya, saya sering memperhatikan dia ya kita ngobrol aja pada saat berjalannya acara kita ngobrol, kira-kira ada kendala apa sih, terus kedepannya maunya gimana. Jadi kita tahu mau kemana mereka dan skill mereka kita tahu.

**7. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan ?**

Kita sih sistem kekeluargaan aja istilahnya saya atasan kamu, dan kamu bawahan saya. Saya perintahkan kamu harus jalanin, tapi kalau mereka marasa keberatan dengan alasan yang bisa masuk di akal di saya itu saya maklumin, tapi kalau mereka sampe mangkir dari tugas yang saya berikan nah disitulah peraturan perusahaan berjalan.

**8. Apakah pola komunikasi yang bapak terapkan sudah berjalan dengan baik ?**

Sudah berjalan dengan baik dan Alhamdulillah sampai dengan saat ini belum sama sekali memberikan surat peringatan terhadap karyawan. hanya sebagai peringatan lisan tapi secara tertulis usahakan jangan sampai saya mengeluarkan surat tertulis karena itu akan merugikan bagi yang bersangkutan.

**9. Apakah terdapat hambatan ketika bapak menjalin komunikasi dengan bawahan ?**

Hambatannya banyak ya contoh yang tadi saya bilang bahwa sifat seseorang itu berbeda-beda ada yang temperamental baru kita cerita sedikitpun dia nada bicaranya sudah tinggi atau pada saat kita mengikuti rapat dia diem aja gk ada responnya itulah hambatan kita disitu, Banyak yang seperti itu.

**10. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan komunikasi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Ya pelan-pelan kita berbicara pelan-pelan sampai yang kita inginkan mengetuk dihatinya dan dimengerti oleh dia sehingga mungkin kalau kita sampaikan secara langsung apa yang jadi salah paham kita ajak ngobrol dulu tapi setelah dia mera enjoy dan merasa nyaman baru kita masukin dia ke pokok permasalahan

**11. Ketika terdapat konflik bagaimana cara bapak menyelesaikan konflik tersebut ?**

Konflik itu misalkan ada bawahan yang berseteru ya yang paling cepat si gini, kalau kita si dipanggil dua-duanya masalahnya apa kendalanya apa kalau memang masih bisa kita selesaikan secara lisan bahwa saya atasan kamu, saya

hanya memfasilitasi saya tidak membela A, dan saya tidak membela B tapi saya pengen tahu akar permasalahannya dimana dan disitu kalau memang nanti setelah diceritakan saya luruskan bahwa dia yang bersalah atau dia yang benar.

**12. Kenapa miskomunikasi sering terjadi di dalam organisasi atau saat bekerja ?**

Biasanya si miskomunikasi itu terjadi karena informasi yang sampai dari atasan turun kebawah turun kebawah lagi nah disini misalkan informasi ini angka 9 tapi nyatanya informasi itu angka 8. Jadi informasi yang diberikan mengenai atau dikirim ke bawahannya sehingga bawahannya menyampaikan ke yang paling bawah lagi itu sudah hilang informasi yang pentingnya gitu

**13. Apa media yang bapak gunakan ketika berkomunikasi ?**

Ya lagi ngetrend aja si kita pake whatsapp aja lewat handphone aja dan secara langsung tatap muka juga nggak masalah.

**14. Bagaimana cara bapak menilai karyawan ?**

Saya setiap hari pertama yang saya periksa adalah absen masalah keterlambatan kerja itu saya ajarkan walaupun dia nggak tahu tapi saya pun tahu. Jadi mereka tidak akan bisa mengelak dari saya dan kedua yang saya bilang tadi bahwa pada saat saya kadang-kadang duduk melihat atau dari jauh saya melihat dia berjalan, ataupun saya meminta pendapat dari rekan kerja yang lain atau dari rekan kerja dari divisi yang lain misalkan switcher saya minta pendapat ke produser, technical support saya minta pendapat ke technical produser.

**15. Cara apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Yang pertama skill harus saya diperbaiki walaupun ada kekurangan kedepannya untuk switcher itu akan berubah total semuanya akan digital. Contohnya sekarang ini sedang ngetrend memakai vmix atau virtual mixer. Kedepannya mereka akan memakai itu, nah itu sebulan sekali dipakai untuk outdoor saya jadikan pembelajaran kalau ada waktu luang saya prioritaskan untuk belajar sehingga kalau teknologi itu benar-benar diterapkan di Metro itu tidak akan bikin karyawan bingung lagi.

**16. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ?**

Semua keinginan aja si, keinginan dari mereka apakah hari itu mereka kondisinya sedang mood atau tidak apakah hari itu sedang tidak ada masalah biasanya faktor seperti itu si yang menonjol

**17. Kesulitan apa saja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ?**

Kesulitan ada contoh yang paling sering adalah komunikasi yang kita terima terkadang dilapangan berbeda dengan apa yang harus kita lakukan itu yang paling utama sekali.

**18. Apa yang harus dilakukan agar karyawan memiliki kinerja yang baik ?**

Setiap tahun itu ada beberapa penilaian nah setiap penilaian saya akan beberkan ke mereka satu per satu saya panggil atau saya berikan informasi melalui media elektronik bahwa inilah nilai kamu, kelebihan kamu ada disini, kelemahan kamu ada disini silahkan kelemahannya diperbaiki sehingga kedepannya akan naik lagi, karena itu mempengaruhi pertama masalah grading kedua kenaikan

gaji, ketiga kalau pun nantinya Metro berulang tahun akan diambil nilai tertinggi untuk dipilih sebagai tugas karyawan terbaik

**19. Apa cara yang bapak terapkan untuk membangun kinerja pada perusahaan ?**

Saya selama ini berkomunikasi kepada mereka secara langsung masalah kinerja saya pantau setiap hari pertama yang saya bilang adalah kehadiran. Dari kehadiran saja sudah terlambat terus berarti kan ada masalah makanya harus diperbaiki, kalau misalkan dia lancar terus tidak ada masalah kendala ini pun jangan sampai terjadi masalah

**20. Apakah terdapat rencana untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Rencana ada contoh yang tadi saya bilang adalah bahwa alat alat kedepannya akan digital semuanya maka pelatihan itu harus saya berikan satu per satu diantara kesibukan kerja mereka satu per satu saya training sehingga mereka pun tidak bingung kedepannya contoh sekarang ini ada satu bagian yang kosong kalau di divisi saya ada kandidat yang kuat maka akan saya tawarkan ke divisi lain yang kosong itu sebagai promosi.

Mengetahui  
Section Head Technical Support and  
Switcherman

A blue circular stamp with the text 'HUMAN RESOURCES SECTION' around the perimeter. In the center, there is a handwritten signature in black ink.

**Muhammad Isnaini**



## Lampiran 5

### TRANSKRIP WAWANCARA

Rio Nur Maulana | Universitas Nasional

Narasumber : Yayat Hidayat | Section Head Lightingman

---

Pertanyaan : **Bold**

Jawaban : Non Bold

---

#### **1. Boleh perkenalkan nama dan jabatan bapak terlebih dahulu ?**

Nama saya Yayat Hidayat jabatan sebagai koordinator lightingman biasanya dipanggil chief lighting

#### **2. Sudah berapa lama bapak menjabat ?**

Kurang lebih saya menjabat 21 tahun

#### **3. Apa saja tugas dari section head lightingman ?**

Tugasnya saya membuat jadwal baik itu di kegiatan di outdoor maupun di indoor atau studio, terus saya juga memberikan arahan kepada mereka sebelum program berjalan dengan memberitahu alat apa saja yang harus dibawa, dan apabila ada kendala saya yang turun tangan membantu mereka.

#### **4. Tanggung jawab dari section head lightingman ?**

Tanggung jawab si saya selalu bilang ke bawahan saya untuk selalu disiplin waktu, datang tidak terlambat dan ikutin saja arahan dari produser, masalah izin juga saya yang bertanggung jawab kalau tiba-tiba ada yang sakit atau apa saya yang tanggung jawab karena saya atasannya.

#### **5. Kendala apa saja yang sering terjadi dengan bawahan atau rekan kerja ?**



Untuk kendala sebenarnya tidak ada tapi kadang suka ada paling kendala yang bisa diatasi bersama-sama, gini kita kan kerja disini nggak sendirian, jadi tim gitu yang penting semuanya bisa saling mengerti apa kendala satu sama lainnya. Terus kalau lagi ngobrol paling ya bahas masalah kerjaan aja apa kendalanya saling cerita aja si masing-masing gitu.

**6. Bagaimana cara bapak menjalin kedekatan dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Ya kalau kedekatan si sama karyawan ya kita kayak kerja sama aja misalnya lagi pasang lampu terus rangkul kasih tahu ini masangnya gimana jadi biar mereka bisa belajar juga gitu. Kita nggak mungkin kerja sendiri lah soalnya kita kan divisi ya saling mengajarkan aja gitu.

**7. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan ?**

Kalau bicara soal pola komunikasi kita kan divisi ya terus punya atasan, jadi setiap ada acara saling koordinasi mulai dari atasan ke divisi lainnya, paling kita lagi rapat program gitu kita saling mengisi satu sama lain, ada kekurangan nggak nanti pas acaranya terus harus sewa apa gitu.

**8. Apakah pola komunikasi yang bapak terapkan sudah berjalan dengan baik ?**

Selama ini si udah berjalan dengan baik, paling ada hambatan ya pas rapat di zoom kadang kurang gitu lebih enak rapat langsung biar pada saling tahu aja, kekurangannya apa gitu, alat apa aja yang digunain gitu paling si.

**9. Apakah terdapat hambatan ketika bapak menjalin komunikasi dengan bawahan ?**

Hambatan si ada istilahnya paling kalau kita suruh kerjain ini tapi malah kerjain yang lain, apalagi anak-anak magang kan masih pada kuliah, paling kalau izin tuh jangan dadakan gitu biar bisa ada yang ngisi gitu kalau dadakan itu kehambat juga, bingung saya jadinya.

**10. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan komunikasi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Ya kalau mengatasinya si mending ke orangnya langsung istilahnya kita kasih tahu, terus kita tegor, kalau emang ada hambatan ya saling koordinasi lah masalahnya apa gitu, saya kan atasan mereka terus mereka juga tanggung jawab saya kalau ada masalah pasti ke saya dulu, mangkanya saya bicarain satu per satu aja gitu

**11. Ketika terdapat konflik bagaimana cara bapak menyelesaikan konflik tersebut ?**

Kalau konflik si ada, tapi kita buat damai aja, terus sama-sama kita kasih tahu biar nggak ada konflik selanjutnya, yang paling penting si kalau ada masalah cerita aja dulu ke saya, kan saya atasan mereka, masalahnya kita selesain barenglah supaya lancar aja semuanya gitu.

**12. Kenapa miskomunikasi sering terjadi di dalam organisasi atau saat bekerja ?**

Nah miskomunikasi si ada kadang kita kalau lagi kasih kerjaan ke karyawan salah informasi juga ada acara yang nggak jadi gitu terus karyawan udah dateng

ya kita salah juga. Terus kadang kita lupa buat ngabarin mulai acara jam berapa, tapi untungnya divisi lain saling koordinasi si.

**13. Apa media yang bapak gunakan ketika berkomunikasi ?**

Paling secara langsung aja kita, bicara secara langsung gitu sama karyawan biar nggak ada miskomunikasi lagi.

**14. Bagaimana cara bapak menilai karyawan ?**

Kalau bicara nilai karyawan kita lihat dari sehari-hari, maksudnya kerjanya gitu loh misalkan dia rajin gitu terus datang lebih awal gk terlambat gitu. Kalau saya si nilainya gk tertulis gitu langsung lihat aja orangnya gimana kerjanya bagus atau nggak.

**15. Cara apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Ya kalau saya si paling kasih kerjaan sehari-hari aja masalah kinerjanya gitu, kalau kurang kita kasih tahu supaya lebih rajin lagi kalau kerja, kita kan kerja di perusahaan besar. Ya paling kesadarannya masing-masing aja si.

**16. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ?**

Kalau faktor si banyak kadang karyawan ada yang izin mendadak, atau masih ada acara gitu diluar kerjanya, terus yang magang juga pada kuliah, selebihnya paling kita atasi gitu misalnya kalau emang mau telat bilang aja supaya ada yang bantu kerjanya jadi dateng siang aja. Kalau nggak ada orang juga kita telepon salah satu karyawan yang lagi nggak sibuk kita tanyain bisa bantu atau nggak gitu paling si.

**17. Kesulitan apa saja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ?**

Bicara kesulitan si biasanya ada kadang kalau kita lagi gk punya gitu alat yang dibutuhkan, tapi produser minta alat itu harus ada ya kita saranin aja buat sewa gitu, soalnya alat yang kita punya kan nggak sesuai apa yang dibutuhkan, terus kalau jadwal udah ditentukan seminggu itu nah ada acara dadakan ya kita harus revisi juga gitu terus koordinasi ke bawahan ada yang bisa atau nggak.

**18. Apa yang harus dilakukan agar karyawan memiliki kinerja yang baik ?**

Kalau yang ini paling balik lagi ke orangnya gitu mau sadar untuk meningkatkan lagi atau nggak, istilahnya lebih rajin lagi aja sama kerjanya, karena kalau udah kerja kan tanggung jawabnya gede ya, harus lebih rajin lagi kan Metro juga punya acara setiap tahunnya suka bagiin hadiah gitu buat karyawan, nah itu ada pengaruh juga buat kinerja gitu.

**19. Apa cara yang bapak terapkan untuk membangun kinerja pada perusahaan ?**

Kalau cara saya si tetep ke karyawan lain di lighting buat ningkatin kinerja karena bukan saya aja yang nilai, orang lain juga nilai kan, kalau saya sendiri si buat perusahaan yang besar ini, saya harus lebih rajin dan giat gitu kan saya jadi contoh yang lain, kalau atasannya rajin pasti bawahannya rajin juga gitu.

**20. Apakah terdapat rencana untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Kedepannya si ada, istilahnya lebih ningkatin kerjaannya terus programnya juga lebih ditingkatin jangan begitu-gitu aja kan dlihatnya monoton, lebih maju lagi ada program baru gitu kedepannya. Walaupun Metro, televisi berita tapi bisa menyaingi program lain biar lebih maju lagi dan disukai masyarakat.



Mengetahui  
Section Head Lightingman



## Lampiran 6

### TRANSKRIP WAWANCARA

Rio Nur Maulana | Universitas Nasional

Narasumber : Muhammad Maulana | Section Head Audioman

---

Pertanyaan : **Bold**

Jawaban : Non Bold

---

#### **1. Boleh perkenalkan nama dan jabatan bapak terlebih dahulu ?**

Nama saya M. Maulana jabatan section head divisi audio

#### **2. Sudah berapa lama bapak menjabat ?**

Kalau jabatan si waktu sebelum jadi section head, saya jadi supervisor dulu ya. Saya masuk tahun 2001 Metro awal-awal berdiri siaran masih 6-8 jam terus 18 jam, baru 24 jam. Jabatan pertama itu tahun 2006 jadi supervisor, 2010 baru jadi koordinator, nah baru 2015 jadi section head audioman.

#### **3. Apa saja tugas dari section head audioman ?**

Untuk pencapaian samapi ke section head audioman sebenarnya ya awal-awalnya memang sebagai operator dulu, tapi begitu sudah ke section head lebih ke koordinasi si sebenarnya, koordinasi kepada temen-temen terus bawahan, rekan-rekan kerja yang lain. Lebih ke penjadwalan shiftingnya temen-temen, koordinasi, terus sama penilaian ke atasan sama manajerial ke HR. lebih banyaknya si ke arah-arrah situ si

#### **4. Tanggung jawab dari section head audioman ?**

Diluar penjadwalan, koordinasi lebih kesiapan program apalagi kalau dalam studio, kita harus siapin operatornya, kita harus siapin peralatannya dan

memastikan setiap program itu bisa berjalan walaupun sudah ada operatornya tapi section head punya kewenangan untuk melihat sudah sampai mana preparation pra syutingnya. Jadi persiapan alatnya, krunya terus dipatikan nggak ada masalah, sekalipun melihat faktor resiko kendala-kendala lebih bertanggung jawab atas kesiapan produksi acara kalau di dalam studio.

**5. Kendala apa saja yang sering terjadi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Sebenarnya kendala itu ada macam faktornya ya internal atau eksternal. Kalau internal biasanya kendala-kendalanya individual bawahan apakah dia punya masalah keluarga misal orang tua sakit, anak sakit, atau keluarga sedang sakit. Kadang datang ke kantor itu melihat rutinitas kerja itu menjadi suatu beban dikarenakan ada faktor internal yang mereka hadapi. Kalau eksternal si lebih ke siapan alat apakah alat itu dalam kondisi baik atau buruk. Jadi ada dua faktor internal dan eksternal, internal dari individualnya lalu eksternal dari kesiapan tools atau alat-alatnya yang akan digunakan.

**6. Bagaimana cara bapak menjalin kedekatan dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Sebenarnya ini lebih kearah personal ya komunikasi yang penting jadi kita bukan cuma hanya menginstruksikan pekerjaan terhadap bawahan tapi kita juga harus tahu juga personalitynya, masalah-masalah yang dia hadapi paling nggak kan bisa membantu bukan dari moral aja tapi kan sprit gitu loh semangat kerja mungkin dengan sharing-sharing atau curhat atau kita sering ngobrol paling nggak kita tahu permasalahan apa yang sedang dihadapi dan kita cari solusinya bagaimana masalah itu bisa teratasi itu untuk internal. Kalau untuk masalah

eksternal mungkin kita cari persoalan yang dimana apakah dari kesiapan mentalnya atau knowlegnya yang nggak sampe, atau peralatanya yang harus diperbarui dan harus di cek ulang yaitu nanti akan ketahuan benag merahnya kesulitannya dimana, masalahnya dimana.

**7. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan ?**

Pola si sebenarnya kita ngalir begitu saja datang ke kantor kita tahu siapa yang bertugas di masing-masing pos mau studio 1, 2, 3, dan 4 kita datengin, kita tanya salahnya atau apa, kalau nggak sempat ke kantor bisa melalui grub whastapp atau lewat personal, kita komunikasi, kita jalin secara personal untuk menanyakan kabar kesiapan kerja kalau teknis kita tanyakan, peralatan teknisnya apa saja yang dipakai ambil dimana di aset atau dimana atau menggunakan peralatan yang mana, lebih ke arah situ si sebenarnya.

**8. Apakah pola komunikasi yang bapak terapkan sudah berjalan dengan baik ?**

Pola si sebenarnya kita jalanin nggak 100% lancar dan mulus, pasti ada kendala-kendala gitu tapi selama ini saya menjabat hampir tidak terjadi masalah. Kembali kepada individual mereka apakah mereka sedang lelah atau capek, atau berubah-ubah emosinya. Tapi selama saya terapkan si tidak terjadi masalah, masih bisa diterima dan lancar aja si.

**9. Apakah terdapat hambatan ketika bapak menjalin komunikasi dengan bawahan ?**



Hambatan sebenarnya kembali ke individualnya tapi kalau dari pola yang saya terapkan sebenarnya si nggak ada masalah. Paling nggak kita bisa baca emosi temen-temen dulu apakah dia dalam kondisi yang baik dan stabil atau lagi enak diajak bicara, kita komunikasikan secara baik aja si sebenarnya. Kadang-kadang bawahan juga begitu ditanyakan ama atasan juga mau nggak mau dia harus menjawab ya, harus bercerita walaupun itu kesulitan internal, terus kesulitan dalam melakukan pekerjaan, tapi kalau dikomunikasi dengan baik justru malah memudahkan kita buat bekerja sama.

**10. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan komunikasi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Nah kita cari polanya apakah hambatannya, misalnya secara teknis kita, apakah alatnya yang rusak apa sudah tidak bagus, nah dari situ kita cari masalahnya kalau masih selama kita bisa atasi kita atasikan, selama kita ganti ya kita ganti alatnya. Tapi sebenarnya gini hambatan itu bisa kita reduce resikonya asalkan kita melakukan pola kerja atau SOP kerja yang udah berlaku, misalnya untuk melakukan suatu program acara kita harus tahu dulu dan kita harus prepare dulu mana alat yang kita pakai, kita cek dulu kondisinya kalau dalam keadaan baik yang kita gunakan, kalau dalam keadaan tidak baik harusnya udah bisa ambil keputusan kalau alat itu tidak bisa dipakai karena akan menimbulkan resiko atau masalah-masalah atau hambatan dalam bekerja. Sebenarnya preparing pada saat sebelum melakukan pekerjaan merupakan SOP yang udah berjalan selama ini, jadi kita tahu masalah yang akan terjadi dan faktor resiko juga bisa diminimalisir pada saat terjadi hambatan atau masalah dalam bekerja.

**11. Ketika terdapat konflik bagaimana cara bapak menyelesaikan konflik tersebut ?**

Nah itu sering terjadim kadang-kadang namanya bawahannya beda cara pola pikir kadang-kadang timbul crash gitu, timbul konflik sesama bawahan atau rekan kerja. Saya sebagai atasan harus bisa netral di tengah-tengah. Todal menyalahkan yang satu atau tidak membenarkan yang satu, justru kita secara personal, biasanya si ada konflik secara personal saya tanya masalahnya kenapa bisa konflik terjadi udah gitu saya ngambil keputusan saya diamin dulu saya balik ke lawan satunya lagi saya tanya juga apa masalahnya kenapa bisa konflik baru gitu ketemu akar permasalahannya, baru kita selesaikan secara bersama-sama terus cari solusinya biasanya itu lebih jitu gitu loh jadi kita nggak menyalahkan dari satu sudut aja tapi kita coba tampung keluhannya permasalahan seperti apa baru kita pikirkan setelah itu kita komunikasikan bareng-bareng walaupun bisa kita coba dan temukan solusinya. Itu sering terjadi tapi selama ini hasilnya lumayan pola itu bisa berjalan jadi kita dan intinya kita mendengarkan dulu yang menjadi masalah pada saat konflik itu kita cari akar permasalahannya baru kita cari solusinya dan selesaikan secar bersama.

**12. Kenapa miskomunikasi sering terjadi di dalam organisasi atau saat bekerja ?**

Kalau dalam bekerja kan knowlagenya bawahan kadang berbeda-beda ada yang masuknya lebih dulu atau ada yang telat. Kadang tingkatan pemahaman bidang kerja juga berbeda-beda terlalu mendominasi atau terlalu apa, sebenarnya itu bisa diatasi. Mungkin butuh jam terbang yang lama, yang cukup gitu agar tidak

terjadi konflik dan cara kita juga untuk bisa memmanage gitu loh mana yang harus siap kalau ditugaskan dengan knowlegnya yang mumpuni gitu kalau programnya besar atau jenis pekerjaannya mempunyai resiko yang tinggi biasanya kita cari bawahan-bawahan kita yang sudah mumpuni secara skill, dan mental untuk bertugas di program tersebut.

**13. Apa media yang bapak gunakan ketika berkomunikasi ?**

Kalau bicara media si misalnya kita nggak ketemu secara langsung kita bisa personal lewat komunikasi whastapp atau lewat media sosial lainnya kalau kita ketemu di kantor biasanya duduk bareng, ngobrol, atau setelah set up layaknya kayak temen aja jadi nggak ada atasan dan bawahan.

**14. Bagaimana cara bapak menilai karyawan ?**

Cara menilai karyawan sebenarnya ada beberapa kriteria dari knowlegnya aja, kemampuannya, mentalnya juga kita nilai, sikapnya kita nilai, pribadinya juga kita nilai, kerja samanya juga kita nilai jadi ada beberapa faktor gitu baik secara internal, secara technical juga ada beberapa faktor yang kita jadikan kriteria untuk menilai bawahan.

**15. Cara apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Sebenarnya kinerja itu sesuatu yang penting ya buat bawahan gitu, apalagi buat perusahaan. Kita harus menciptakan iklim yang sehat dalam bekerja dalam pergaulan, dalam pertemanan terlepas dari siapa atasan dan siapa bawahan pertemanan itu yang musti diciptakan suasana nyaman, suasana tidak terlalu struktural walaupun ada pilihan yang mana atasan, yang mana bawahan itu

dibuat cair dibuat nyaman aja, jadi lebih ke situasi dan suasana aja sebenarnya yang tidak membeda-bedakan orang secara struktural.

**16. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ?**

Faktor kinerja banyak pertama apakah dia punya masalah salam keluarga itu juga bisa menurunkan kinerja bawahan atau faktor komunikasi antar rekan kerja misalnya ada crash atau konflik itu kalau nggak diselesaikan cepat-cepat itu juga memicu turunnya kinerja bawahan gitu dalam bekerja. Faktor dari perusahaan juga kalau perusahaan memberikan reward bisa mereka dapat dari perusahaan itu juga bisa menambah kinerja bawahan atau dia karyawan. Banyak si faktor yang bisa menunjang kinerja bawahan untuk lebih baik.

**17. Kesulitan apa saja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ?**

Bicara kesulitan sebenarnya si karena kita lebih ke teamwork ya kerjanya, lebih ke grub bersama-sama. Itu pun kesulitan hampir tidak ada kalau kita ikutin SOP nya. Misalnya kayak menyiapkan alat, terus pada saat instalasi, pada saat kerja sama juga dan kita lakukan bersama-sama, faktor kesulitan tuh sedikit sebenarnya bisa di minimalisir dan cari solusinya kalau kita selalu ikuti SOP perusahaan.

**18. Apa yang harus dilakukan agar karyawan memiliki kinerja yang baik ?**

Saya sebagai section head, saya menjembatani bawahan ke HRD yang bertugas, sebenarnya gini ada banyak cara-cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja bawahan satu dengan pelatihan-pelatihan, soft skill atau hard skillnya di divisi masing-masing. Tugas leadernya atau section headnya

yang harus menjembatani begitu kita tahu bawahan kita ada yang kekurangan skill atau apa, nah kita akomodasikan atau kita sampaikan ke pihak HRD untuk diadakan pelatihan soft atau hard skill.

**19. Apa cara yang bapak terapkan untuk membangun kinerja pada perusahaan ?**

Sebenarnya kembali pada diri kita sendiri, bahwa kita punya niat yang baik, motivasi yang jelas kita berangkat dari rumah untuk bekerja ke kantor berarti sudah ada niat gitu, nah disinilah kinerja kita diperlukan, jadi semangat kerja harus ada, sebenarnya yang bisa kita lakukan ya seperti itu.

**20. Apakah terdapat rencana untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Saya beberapa kali diajak meeting dengan manajer atau memberikan usulan tentang kinerja bawahan sebenarnya ya itu pola-pola yang membangun seperti kita usulkan ada beberapa pelatihan dasar atau kerja sama dengan vendor yang berkaitan dengan profesi dan skill, misalnya ada konser musik atau apa, nah itu kita ajukan proposal itu biar perusahaan nanti menjalankan. Biasanya ada pameran teknologi nah nanti kita kirim beberapa orang untuk bisa mengikuti pameran tersebut. Nah dari sini karyawan akan menambah kemampuan dan pengetahuan agar bisa menambah kinerjanya.

Mengetahui  
Section Head Audioman



**Muhammad Maulana**

## Lampiran 7

### TRANSKRIP WAWANCARA

Rio Nur Maulana | Universitas Nasional

Narasumber : Eko Triswanto | Section Head Cameramen

---

Pertanyaan : **Bold**

Jawaban : Non Bold

---

#### **1. Boleh perkenalkan nama dan jabatan bapak terlebih dahulu ?**

Nama saya Eko Triswanto, jabatan section head cameramen teknik operasional.

#### **2. Sudah berapa lama bapak menjabat ?**

Jabatan sudah 21 tahun, kalau masa kerja sudah sudah 22 tahun.

#### **3. Apa saja tugas dari section head Cameramen ?**

Tugas utamanya adalah mengakomodasi atau mensupport kebutuhan kameramen di studio news, studio grand, studio 3, liputan-liputan ENG (Electronic News Gathering), sama support kegiatan-kegiatan EFP Outdoor.

#### **4. Tanggung jawab dari section head Cameramen ?**

Kalau tanggung jawab ya itu mensupport segala kebutuhan di studio untuk kebutuhan kameramen, dan memastikan program berjalan lancar tidak ada kendala, lalu tidak ada masalah dihasilnya nanti.

#### **5. Kendala apa saja yang sering terjadi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Kendala biasa sih dadakan gitu kayak ada yang izin tiba-tiba, nah disitu saya harus mencari pengganti untuk mengisi kekosongan temen-temen yang izin entah itu distudio news, grand, 3, outdoor dan liputan. Ada juga si yang kurang merespon dalam menjalin komunikasi.

**6. Bagaimana cara bapak menjalin kedekatan dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Paling kalau saya sering-sering mengunjungi mereka pada saat bekerja, terus saling koordinasi juga, saya juga menyampaikan ke temen-temen yang tugas syuting ENG. Terus kalau ketemu ruangan lagi jalan ya paling saya panggil buat diajak ngobrol dan menanyakan adakah kendala yang terjadi di studio nah terus saya kasih solusinya biar mereka lebih paham apa yang mereka kerjakan.

**7. Pola komunikasi apa yang bapak terapkan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan ?**

Kalau di kameramen walaupun saya sudah ada jadwal mingguan ya tetapi saya selalu mengingatkan kepada mereka secara langsung bahwa di jadwal studio news, tapi secara personal saya info ke mereka besok tugas sama siapa aja, terus jamnya juga. Begitu juga di studio lain, saya secara personal menginfokan kepada mereka, jam berapa mereka harus di studio terus yang bertanggung jawab siapa gitu sih. Paling penting sih ya saya secara langsung info gitu ke secara personal biar nggak ada salah paham saja.

**8. Apakah pola komunikasi yang bapak terapkan sudah berjalan dengan baik ?**

Kalau pola komunikasi udah berjalan dengan baik tapi kadang – kadang saya info jadwal tapi mereka malah tukeran sama temennya yang lain, mereka selalu koordinasi ke saya juga setiap ada begitu biar saya tahu juga yang kerja hari ini siapa gitu. sejauh ini si sudah berjalan dengan baik.



**9. Apakah terdapat hambatan ketika bapak menjalin komunikasi dengan bawahan ?**

Ada beberapa si tapi nggak semuanya mungkin nggak ngerti kenapa kadang lama atau sama sekali nggak ada respon, nah disitu saya nebak terus apa pesan yang saya sampaikan sudah diterima ke mereka apa belum ya saya pastikan terlebih dahulu. Paling beberapa si nggak semuanya paling 2 atau 3 orang yang kayak gitu kurang responnya

**10. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan komunikasi dengan bawahan atau rekan kerja ?**

Nah kalau cara mengatasinya ya saya telepon kalau nggak saya whatsapp, terus saya pastikan kalau dia itu tahu kalau pesan saya sudah sampai apa belum, ada juga kan yang gitu kadang saya kasih tahu itu tapi mereka lupa apa yang saya kasih tahu, mangkanya saya selalu koordinasi ke mereka biar mereka tuh bisa selalu deket sama saya sebagai atasan mereka.

**11. Ketika terdapat konflik bagaimana cara bapak menyelesaikan konflik tersebut ?**

Konflik semua divisi pasti ada, kalau di kameramen si, kadang mereka tidak melihat latar belakang masalah ke luar kota misalnya khususnya ENG. Kadang-kadang mereka melihat salah satu dari mereka sering berangkat untuk tugas diluar studio. Singkat cerita ada beberapa minggu yang lalu ada yang keluar kota nah yang salah pilih untuk keluar kota tuh biasanya orang yang responsif nah berarti orang itu yang berangkat. Nah kadang tuh program diluar gitu sifatnya dadakan, bahkan dalam hitungan jam tiba-tiba ada yang keluar



kota. Saya sebagai atasan sudah hafal orang yang respon lebih cepat itu akan lebih sering berangkat luar kota.

**12. Kenapa miskomunikasi sering terjadi di dalam organisasi atau saat bekerja ?**

Kalau masalah miskomunikasi biasanya terjadi antar tim mungkin tim kameramen ke tim produksi atau media service itu lebih ke personal dan antar departemen gitu, terus masalah syuting mungkin nggak di briefing dulu kebutuhannya apa. Kadang di lapangan nggak diberitahu gitu ada yang minta gambar ini tapi malah bilang ada yang kurang gitu. sama respon aja kurang juga nah itu bisa juga miskomunikasi.

**13. Apa media yang bapak gunakan ketika berkomunikasi ?**

Biasa sih media paling whatsapp gitu, terus ketemu langsung sama mereka biar lebih akrab aja sama mereka, kan kalau kita deket mereka juga nggak bakal sungkan sama saya atau dengan yang lainnya.

**14. Bagaimana cara bapak menilai karyawan ?**

Kalau menilai si yang pertama kinerja pastinya dalam hal orang yang gampang atau mudah ditugaskan, tidak memilih-milih, dan kalau saya si lebih ke loyalitas dalam menilai mereka. Terus yang kedua masalah respon komunikasi ke saya, kadang ada program yang butuh cepat nah saya harus lebih teliti memilih orang yang akan ditugaskan di program tersebut. Saya selalu mengirim pesan tidak ke 1 atau 2 orang saja tapi sampai 5 orang yang saya tanyakan apakah bisa untuk tugas kesana, dan orang yang paling cepat untuk merespon ya dia yang berangkat.

**15. Cara apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Nah di teknik departemen tuh banyak kegiatan training, salah satunya menambah skill dibidang kamera seperti latihan drone kamera yang bekerja sama dengan TNI angkatan udara untuk mendapatkan sertifikasi dari mereka untuk izin menerbangkan drone kamera. Ya intinya lebih ke pelatihan untuk mereka agar skill mereka lebih bermanfaat untuk perusahaan.

**16. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ?**

Faktor biasanya kalau di kameramen karyawan banyak yang kelelahan, karena anggota sudah mulai berkurang tapi program yang semakin banyak. Ibaratnya SDM semakin berkurang. Karena kita di perusahaan ini kan gk satu aja tapi ada beberapa perusahaan lainnya yang harus kita bantu dalam hal teknik. Nah resiko nya karyawan bertugas dengan waktu yang panjang.

**17. Kesulitan apa saja yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ?**

Kalau kesulitan biasanya di alat si, kadang produser minta yang macam-macam gitu, nah kalau di kantor alatnya nggak ada ya paling saya saranin untuk sewa gitu ke vendor, kalau emang mau untuk mengeluarkan budget.

**18. Apa yang harus dilakukan agar karyawan memiliki kinerja yang baik ?**

Yang pasti kerja keras, terus lebih mau untuk belajar teknologi karena kan semakin canggih, semua harus dipelajari misal nya alat pendukung kamera seperti ronin, dan drone. Yang penting lebih banyak belajar saja

**19. Apa cara yang bapak terapkan untuk membangun kinerja pada perusahaan ?**

Kerja keras si kalau saya sendiri ya, kalau di perusahaan sebesar ini terus di departemen saya dengan jumlah kru sebanyak itu juga membantu untuk membangun perusahaan. Kan kita juga difasilitasi oleh perusahaan dengan setiap tahunnya diberikan hadiah kepada karyawan terbaik misalkan, terus setiap bulan diberikan vitamin untuk menunjang kesehatan tubuh agar tidak lelah dalam bekerja.

**20. Apakah terdapat rencana untuk kedepannya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan ?**

Dalam proses si mungkin ada beberapa perbaikan nilai kepada karyawan dari temen-temen di teknik operasional akan dilihat bagaimana mereka bekerja, dan paling kedepannya ada beberapa tambahan pekerja untuk membantu kelangsungan program yang ada di Metro TV. Paling penting si saya ingin lebih dekat dengan bawahan saya agar mereka bisa koordinasi dengan baik, karena ini kan departemen besar ya menunjang segala bentuk program yang ada, maka dari itu saya harus lebih dekat dengan bawahan dan rekan kerja yang ada di perusahaan ini.

Mengetahui  
Section Head Cameraman



Eko Triwanto

## Lampiran 8

### DOKUMENTASI



Foto Dengan Manajer Divisi Departemen Teknik Metro TV



Foto Dengan Technical Producer





Foto Dengan Section Head Technical Support and Switcherman



Foto Dengan Section Head Lightingman

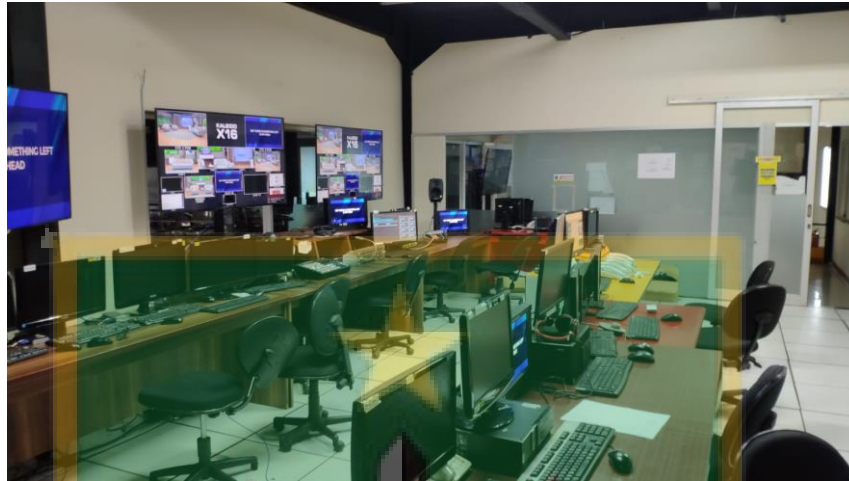


Foto Dengan Section Head Audioman



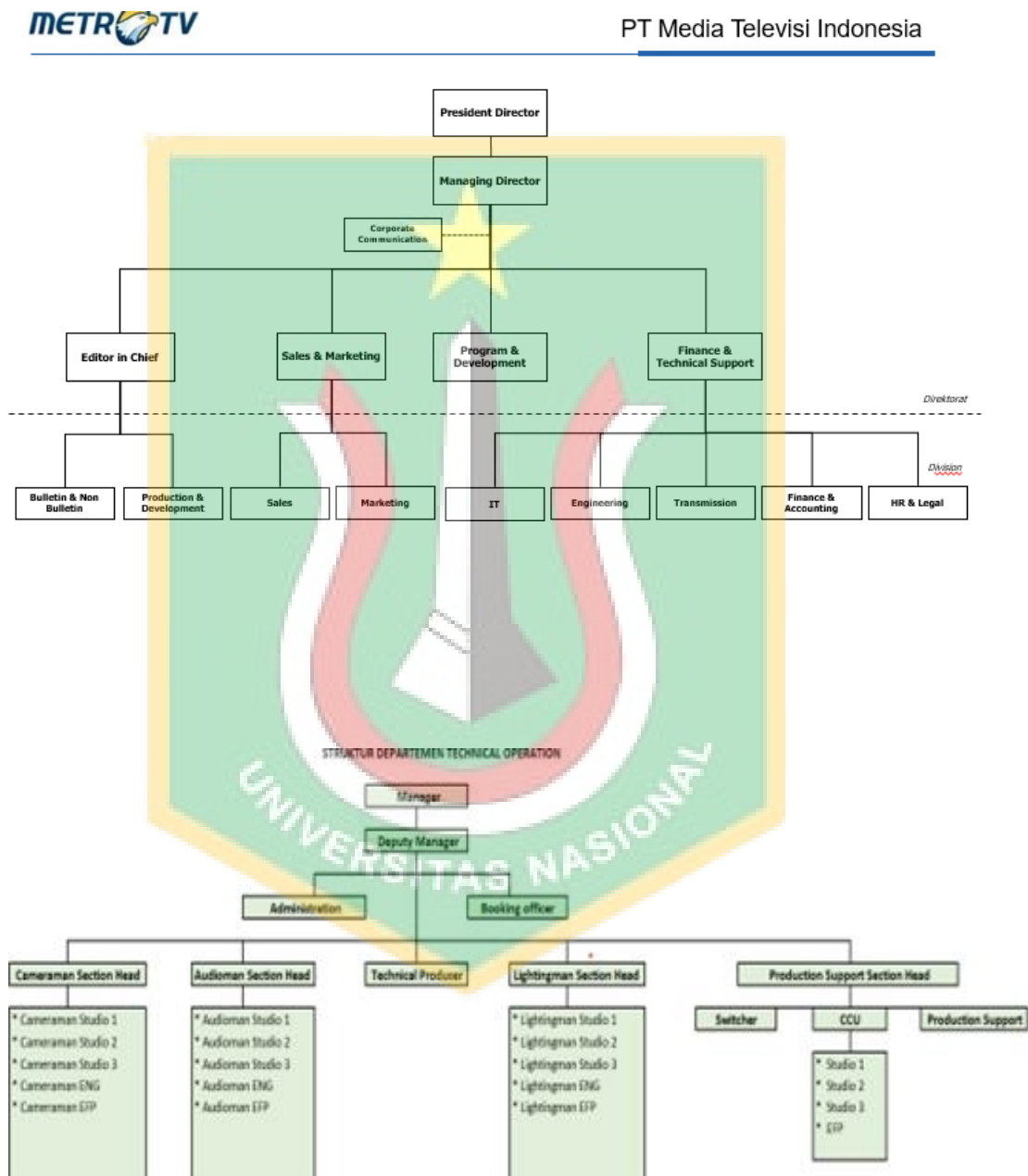
Foto Dengan Section Head Cameraman

**Foto Control Room dan Studio Floor Go Healthy**



## Lampiran 9

### Gambar Bagan Struktur Redaksi dan Departemen Teknik Metro TV





## Lampiran 10

### SURAT KESEDIAAN PEMBIMBING SKRIPSI



**UNIVERSITAS NASIONAL**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**TERAKREDITASI BAN-PT**

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520, Telp. (021) 7806700 (hunting),  
Fax. 7802718-7802719 <http://www.unas.ac.id>, E-mail : [info@unas.ac.id](mailto:info@unas.ac.id)

Jakarta, 07 Februari 2023

Nomor : 101 /IK/II/2023

Lamp : -

Hal : *Kesediaan Membimbing Skripsi*

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Djudjur L. Radjagukguk, S.Sos, M.Si**  
**Dosen Prodi Ilmu Komunikasi**  
Di Jakarta

Dengan hormat,

Terkait dengan penyelenggaraan ujian skripsi semester Ganjil 2022/2023, Prodi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Nasional memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing proposal skripsi yang disusun oleh:

Nama	: Rio Nur Maulana
NPM	: 193516516097
Konsentrasi	: Jurnalistik
Judul Skripsi	: POLA KOMUNIKASI DIVISI DEPARTEMEN TEKNIK DALAM MEMBANGUN KINERJA PADA METRO TV

Kami berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban kesediaan segera dengan memberikan tanda tangan di bawah ini, dan mengembalikannya kepada Prodi Ilmu Komunikasi melalui sekretariat Tata Usaha FISIP. Jika Bapak/Ibu bersedia, mohon dapat membimbing dan mengarahkan skripsi mahasiswa agar layak untuk diuji.

Demikian atas kesediaan dan dukungannya kami ucapkan terima kasih.

*Bersedia / Tidak Bersedia\**  
Sebagai Pembimbing,

**Djudjur L. Radjagukguk, S.Sos, M.Si**  
\* coret yang tidak perlu

Program Studi Ilmu Komunikasi  
Ketua,

**Drs. Adi Prakosa, M.Si**

## Lampiran 11

### SURAT PERMOHONAN PENELITIAN



**UNIVERSITAS NASIONAL**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**TERAKREDITASI BAN-PT**

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520  
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719  
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : [info@unas.ac.id](mailto:info@unas.ac.id)

Jakarta, 29 November 2022

Nomer : 972/WD/XI/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Penelitian dan Informasi data**

Kepada Yth :  
Bapak Sudirman Mustary  
Manager Department Technical Metro TV  
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat mahasiswa dibawah ini:

Nama : Rio Nur Maulana  
Nomor Pokok : 193516516097  
Semester : 7 (Tujuh) / Ganjil  
Prodi/Konsentrasi : Ilmu Komunikasi  
Alamat : Kp. Lio No.109 RT.02 RW.08 Bojong Pondok Terong Cipayang Depok  
Nomor Hp. : 0812.8200.8044

Mahasiswa tersebut bermaksud melakukan penelitian dan informasi data dalam rangka penyusunan proposal skripsi dengan judul *Pola Komunikasi Divisi Departemen Teknik Dalam Membangun Kinerja Pada Metro TV* dengan dosen pembimbing penanggung jawab penelitian Djurdur Luciana Radjagukguk, S.Sos, M.Si.

Schubungan dengan hal tersebut diatas, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan,  
  
Dr. Bhakti Nur Avianto, M.Si



Tembusan:  
1. HRD Metro TV

**Program Studi : Ilmu Politik - Hubungan Internasional - Sosiologi - Administrasi Publik- Ilmu Komunikasi**

Scanned by TapScanner

Lampiran 12

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rio Nur Maulana  
Nama Pokok Mahasiswa : 193516516097  
Program Studi/ Konsentrasi : Ilmu Komunikasi / Jurnalistik  
Judul Skripsi : Pola Komunikasi Divisi Departemen Teknik Dalam Membangun Kinerja Pada Metro TV

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1	5/12/2022	Bimbingan BAB 1, 2, dan 3	
2	9/12/2022	Bimbingan BAB 1, 2, dan 3	
3	14/12/2022	Bimbingan BAB 3, dan 4	
4	21/12/2022	Bimbingan BAB 4, 5, dan daftar pustaka	
5	17/01/2023	Bimbingan BAB 3, 4, dan 5 revisi teknik penulisan	
6	26/01/2023	Bimbingan BAB 4, dan 5	
7	28/01/2023	Bimbingan BAB 4	
8	28/01/2023	ACC BAB 1 – 5	
			

Jakarta, 02 Februari 2023.

Ketua Program Studi,



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Rio Nur Maulana

NPM : 193516516097

Tempat/TTL : Garut, 05 Juli 1999

Alamat : Kp. Lio, RT. 002 Rw. 008 No.109, Kelurahan Bojong  
Pondok Terong Kecamatan Cipayung Kota Depok 16444

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Pendidikan Formal : SDN 014 Petang Pasar Minggu  
: MTSN 23 Jakarta  
: SMK Cyber Media Jakarta  
: Universitas Nasional

---

## tahap 1

---

### ORIGINALITY REPORT

---

**14%**  
SIMILARITY INDEX

**14%**  
INTERNET SOURCES

**4%**  
PUBLICATIONS

**%**  
STUDENT PAPERS

---

### PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://kc.umn.ac.id">kc.umn.ac.id</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1%

---