

BAB IV

DESKRIPSI WILAYAH ESATV BENGKULU

4.1 Sejarah ESATV Bengkulu

ESATV Bengkulu, merupakan salah satu stasiun televisi yang dimiliki oleh PT. Multi Televisi Indonesia (ESATV), yang terletak di Jalan Semarak Raya Bentiring, RT 03, RW 01, Kecamatan Muara Bangkahulu, Kota Bengkulu. ESATV sendiri adalah stasiun televisi berjaringan yang merupakan stasiun televisi afiliasi bersama Fu Jian TV, yaitu stasiun televisi Lokal di Propinsi Fu Jian, Cina. Masing–masing stasiun televisi tersebut menghadirkan ragam program menarik dari masing–masing wilayah dan diharapkan dapat menjadi jembatan transformasi dua kebudayaan, yaitu kebudayaan Indonesia dan Cina.

PT. Multi Televisi Indonesia (ESATV) berdiri sejak 8 Juli 2010. Sedangkan ESATV Bengkulu berdiri sejak 21 Februari 2011. Dengan target segmentasi penonton semua kalangan, ESATV Bengkulu mencoba menghadirkan beragam pilihan tayangan yang menarik, bermutu, informatif, edukatif, serta menghibur. ESATV mulai mengudara di wilayah kota Bengkulu dan Bandung pada awal Januari 2011.

Sebagai salah satu stasiun televisi lokal di Provinsi Bengkulu, ESATV Bengkulu telah menunjukkan eksistensinya dengan kualitas yang mampu unggul dibandingkan stasiun televisi lokal lainnya. Hal ini terjadi berkat seluruh karyawan ESATV Bengkulu merupakan orang–orang yang berpotensi kreatif dan selalu berinovasi tanpa batas. Hingga saat penelitian ini dilaksanakan, karyawan ESATV Bengkulu berjumlah 45 orang, dengan pembagian tugas dan peran yang sesuai dengan potensinya masing–masing.

4.2 Struktur Organisasi ESATV Bengkulu

Sebagai salah satu televisi lokal di Provinsi Bengkulu, ESATV Bengkulu berusaha memaksimalkan seluruh tayangan–tayangannya. Berbagai hal dilakukan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia

media Provinsi Bengkulu. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan, setiap karyawan ESATV Bengkulu diberikan tugas dan peran yang sesuai dengan potensinya masing-masing. Tugas dan peranan tersebut dibagi menjadi beberapa delapan divisi.

Adapun delapan divisi yang ada di ESATV Bengkulu, yaitu:²

1. Divisi Financial dan HRD

Tugas divisi ini adalah mengatur keuangan dan secara umum adalah membangun kapabilitas SDM di dalam organisasi serta meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka, sehingga pada akhirnya visi, misi organisasi dapat tercapai.

Selain menjalankan tugas-tugas kehumasan, divisi ini juga berwenang untuk merekrut, mempertahankan, membangun dan memotivasi orang-orang di dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Semua itu dicapai antara lain dengan membangun berbagai sistem dan program HR yang mendukung, mulai dari sistem *rekrutmen*, *staffing*, *performance management*, *compensation*, *training* dan *career development*, dan lain-lain.

2. Divisi Pos Produksi / *Editor*

Divisi ini bertugas untuk menyunting seluruh materi program. Baik itu program *news* maupun program Materi program berupa gambar, suara, atau pun video tersebut akan diolah oleh divisi ini menjadi sebuah materi yang siap tayang.

3. Divisi *Marketing*

Divisi ini bertugas untuk mengidentifikasi permintaan pasar dan membuat target penjualan, melakukan pengawasan *competitor* melalui *marketing intelligent*, memonitor kinerja penjualan, serta mempromosikan program-program yang ada di ESATV kepada *public* eksternal, hingga membuat mereka tertarik untuk bekerjasama dan menanamkan modalnya di ESATV Bengkulu.

² Company Profile ESATV 2011

4. Divisi *Off Air*

Divisi ini bertugas untuk memperkenalkan dan mempromosikan seluruh produk ESATV Bengkulu kepada seluruh masyarakat luas. Selain itu, divisi ini bertugas untuk menjalankan kegiatan kehumasan.

5. Divisi *Master Control Room (MCR) / studio*

Bagian Master Control Room dilengkapi meja utama atau *console* sebagai pemantau alur sinyal audio atau video merupakan bagian utama atau jantungnya sebuah stasiun televisi, bagian yang merupakan lalu lintas sinyal masuk dan keluar.

Tugas utama *Console Master* diantaranya adalah sebagai berikut:

- ✓ Menjadi penyangga utama penyelenggara siaran.
- ✓ Membagi bagi sinyal input kebagian lain (studio, presentasi, transfer room).
- ✓ Melakukan *Quality Control Audio Video*.
- ✓ Menjadi koordinator utama saat siaran langsung.
- ✓ Memonitoring siaran.

6. Divisi Produksi

Divisi ini bertugas untuk memproduksi berbagai program dan iklan yang akan disiarkan. Di ESATV Bengkulu, yang termasuk dalam divisi ini yaitu produser, asisten produser dan kameramen. Namun pada saat kegiatan syuting berlangsung, biasanya divisi ini akan bekerja sama dengan tim kreatif.

7. Divisi Teknisi / IT

Divisi teknisi bertugas mengatur seluruh peralatan teknis dan elektronik. Orang-orang yang ada dalam divisi ini harus menguasai dan mampu mengaplikasikan seluruh peralatan teknis yang ada di perusahaan.

8. Divisi *Creative* dan *Programming*

Divisi ini bertugas untuk merancang dan membuat sebuah konsep program serta mengatur pola siaran acara dalam sebuah stasiun televisi.

9. Divisi *News*

Divisi ini bertanggung jawab atas berbagai berita yang akan disiarkan dalam *Jurnal Flash* dan *Jurnal Sore*. Divisi ini bertugas meliput berbagai informasi, kemudian mengolah informasi tersebut menjadi sebuah berita, serta mengemas berita tersebut hingga siap untuk disiarkan.

Masing–masing divisi tersebut memiliki peranan dan fungsi yang berbeda–beda namun saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan. Dalam satu kegiatan produksi saja, semua divisi akan terlibat dan saling bekerja sama. Namun, meskipun kegiatan produksi berlangsung di ESATV Bengkulu, setiap keputusan dan pengambilan langkah tetap harus dikoordinasikan ke ESATV Jakarta. Masing–masing divisi memiliki *head* atau pimpinan yang berada di Jakarta. Setiap keputusan atau pun langkah yang akan dilakukan oleh masing–masing divisi harus dikoordinasikan dan disetujui oleh pihak ESATV Jakarta.

Setiap aktivitas apa pun di ESATV Bengkulu, baik program, iklan, ataupun *event*, selalu dirancang dan direncanakan sematang dan sekreatif mungkin. Serta didukung dengan kerjasama tim yang solid membuat tayangan yang disiarkan oleh ESATV selalu berkualitas.

ESATV selalu fokus pada konsistensinya yang merupakan stasiun televisi edukasi yang tidak menayangkan adegan kekerasan dan hal–hal yang negatif lainnya.

4.3 Hubungan Kerja Antar Karyawan di ESATV Bengkulu

Karyawan ESATV Bengkulu terdiri dari orang-orang kreatif yang berasal dari berbagai daerah. Mereka memiliki hobi yang berbeda-beda namun memiliki misi yang sama di dunia *broadcast*. Hubungan yang terjalin antar karyawan ESATV Bengkulu sangatlah harmonis. Setiap karyawan memiliki keakraban satu sama lain. Oleh karena jam kerja yang mengharuskan mereka berada dalam satu lingkungan yang sama, masing-masing karyawan ESATV Bengkulu seakan telah menganggap gedung ESATV sebagai rumah ke dua dan menganggap karyawan ESATV lainnya sebagai keluarga sendiri.

Namun, dalam berinteraksi, terlihat beberapa pengelompokan yang terjadi ketika mereka berkumpul. Pengelompokan yang terlihat adalah pengelompokan antar divisi. Beberapa karyawan ESATV tampak lebih sering berkumpul bersama rekan satu divisinya ketimbang berkumpul bersama karyawan dari divisi lain. Hal ini terjadi karena sebagai manusia, karyawan ESATV Bengkulu pasti akan lebih memilih untuk dekat dengan teman-teman yang dapat memberikan mereka rasa nyaman. Hal ini pun dapat mempengaruhi kerja sama yang dilakukan ketika mereka bekerja. Karyawan yang satu divisi akan merasa lebih saling memahami jika harus bekerja bersama, ketimbang jika mereka bekerja sama dengan karyawan antar divisi.

Hal tersebut tentunya membuat sedikit perbedaan interaksi yang terjadi antar karyawan ESATV Bengkulu. Interaksi karyawan yang tergabung dalam satu divisi akan terlihat lebih akrab. Sedangkan interaksi antar karyawan yang berbeda divisi sedikit terlihat memiliki jarak. Bahkan ada beberapa karyawan dalam sebuah divisi di ESATV hanya berinteraksi dengan sesama anggota divisi saja, sangat jarang mereka berinteraksi dengan karyawan di divisi lain. Namun ketika ESATV Bengkulu sedang menggarap sebuah program besar dan membutuhkan kerja tim yang solid, barulah terlihat interaksi antar karyawan setiap divisi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Profile Informan Penelitian

Penelitian mengenai interaksi simbolik karyawan ESATV Bengkulu ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2012 sampai dengan bulan November 2012. Berdasarkan observasi penelitian yang telah dilakukan, didapat 9 orang informan yang terdiri dari 6 orang informan pokok dan 3 orang informan kunci. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu sampel dengan dasar bertujuan. Oleh karena itu informan yang di pilih dalam penelitian ini adalah informan yang benar-benar mendukung tujuan penelitian. Di mana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui simbol-simbol yang digunakan oleh para awak media di ESATV Bengkulu dan bagaimana bentuk interaksi yang terjadi antar karyawan di lingkungan kerja. Sehingga, informan pokok dalam penelitian ini adalah karyawan ESATV Bengkulu dan informan kunci dalam penelitian ini adalah anak magang dan pedagang yang berjualan di depan gedung ESATV Bengkulu yang mengamati dan terlibat langsung dalam aktifitas komunikasi karyawan ESATV. Masing-masing informan tersebut peneliti nyatakan dalam profile sebagai berikut:

5.1.1 Infoman Pokok

1. Hersu

Informan pokok yang pertama adalah Hersu. Pria berusia 36 tahun ini telah bergabung dengan ESATV Bengkulu sejak awal ESATV mulai mengudara. Hersu dipercaya oleh pihak manajemen ESATV untuk menempati posisi sebagai Produser Divisi *News* di ESATV Bengkulu.

Sebelum bergabung dengan ESATV Bengkulu, pria pecinta warna ungu ini telah cukup lama meniti karir di dunia *broadcast*. Hersu pernah

bergabung dengan salah satu stasiun televisi swasta nasional sebagai seorang kontributor. Hingga sekarang, berkat kemampuannya, Hersu kembali dipercaya menjadi seorang kontributor di salah satu stasiun televisi ternama di Indonesia.

Bagi orang-orang di sekelilingnya, Hersu dikenal sebagai sosok yang unik dan lucu. Siapa pun yang berada di dekat pria kelahiran tahun 1977 ini pasti akan merasa sangat terhibur. Bagaimana tidak, setiap kata yang terlontar dari pria hitam manis ini selalu mengundang canda tawa.

Sebagai salah satu orang lama di ESATV Bengkulu, Hersu memiliki peran yang cukup penting di mata karyawan lainnya. Hampir setiap waktu siangnya Hersu habiskan di kantor. Berbagai tugas ia selesaikan dengan baik. Sebagai pengisi waktu luang, Hersu sering bercanda dengan karyawan lainnya. Bahkan ketika sedang bekerja pun, beberapa bahan candaan sempat ia gunakan untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya.

2. Pea

Informan pokok yang kedua adalah Pea. Wanita kelahiran Bengkulu, 7 Februari 1989 ini bekerja di ESATV Bengkulu sebagai seorang Koordinator Liputan. Sama seperti karyawan lainnya, Pea menghabiskan hampir setiap waktunya di gedung ESATV.

Meskipun memiliki latar belakang pendidikan sebagai sarjana pendidikan, Pea tetap mampu mengerjakan seluruh tugas-tugas jurnal setiap harinya. Wanita multi talenta ini pun tetap menyempatkan diri untuk menjadi seorang pelatih atlet senam ritmik di luar jam kerjanya. Kerjaan yang menumpuk bukanlah masalah bagi wanita berkerudung ini. Sebagai hiburan di sela padatnya pekerjaan, Pea sering kali bercanda dengan karyawan lainnya. Bahkan, agar tidak terlalu bosan ketika bekerja, Pea sering menghibur rekan kerjanya dengan tawa dan nyanyiannya.

Sebagai koordinator liputan, Pea diharuskan untuk merevisi beberapa skrip yang telah dibuat oleh para *reporter*. Posisi sebagai

koordinator liputan pun mengharuskan Pea untuk selalu aktif mencari informasi terbaru di Kota Bengkulu.

3. Bak Arka

Informan pokok yang ketiga adalah Bak Arka. Pria bertubuh tinggi besar ini bekerja di ESATV Bengkulu sebagai *Head MCR*. Sama seperti karyawan ESATV lainnya, Bak Arka menghabiskan hampir seluruh waktu siangnya di kantor.

Pria berdarah Serawai ini dikenal sebagai sosok yang periang dan lucu. Namun bagi rekan satu divisinya, Bak Arka merupakan sosok pemimpin yang bijaksana. Canda tawa memang sering dilontarkan oleh pria kelahiran tahun 1983 ini. Namun ketika sedang bekerja, Bak Arka dapat berubah menjadi sosok yang sangat serius dan bertanggung jawab.

Sebagai *Head MCR*, Bak Arka memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan siaran di ESATV Bengkulu. Peran yang cukup besar tanggung jawabnya tersebut membuat Bak Arka lebih sering berada di ruang kendali siaran/ruang MCR.

4. Dang Men

Informan pokok yang keempat adalah Dang Men. Ayah dua anak ini bekerja sebagai Asisten Produser di ESATV Bengkulu. Setelah hampir dua tahun berkarya pada divisi produksi, Dang Men dipercaya untuk memegang peran sebagai *Head* pada divisi *Marketing*.

Dang Men merupakan sosok karyawan yang suka bercanda. Berbagai celotehan yang dilontarkan dari mulut pria bertubuh gemuk ini kerap mengundang tawa. Namun, bagi orang-orang terdekatnya, Dang Men dikenal sebagai sosok kakak yang dapat menjadi panutan bagi adik-adiknya.

Berbagai pengalaman di dunia *broadcast* telah dilalui oleh Dang Men. Selama kurang lebih sepuluh tahun, ia telah tergabung dalam beberapa stasiun televisi swasta. Hingga kini, Dang Men telah membuktikan eksistensi dan kecintaannya pada dunia *broadcast* dengan tetap semangat berkarya di ESATV Bengkulu.

5. Tata

Informan pokok yang ke lima adalah Tata. Wanita cantik berkerudung ini bekerja di ESATV Bengkulu sebagai seorang Asisten Produser. Berlatar belakang pendidikan sebagai seorang sarjana Bahasa Inggris ternyata tidak menghambat Tata untuk berkarya di dunia *broadcast*. Berbagai program menarik di ESATV telah mampu ia jalankan. Ketertarikannya terhadap hal-hal baru membuat Tata terus semangat untuk mendalami dunia *broadcast*.

Sama seperti karyawan ESATV lainnya, Tata juga menghabiskan hampir seluruh jam siangnya di kantor. Gedung ESATV seakan telah menjadi rumah kedua bagi wanita yang tinggal di wilayah Pagar Dewa ini.

Bagi orang-orang sekitarnya, Tata dikenal sebagai sosok wanita yang dewasa dan serius. Keanggunannya dalam berbicara dan keseriusannya dalam menanggapi semua hal membuat beberapa karyawan lain menjadi agak segan untuk bercanda dengan dirinya.

6. Wiwik

Informan pokok yang ke enam adalah Wiwik. Wanita hitam manis ini bergabung di ESATV Bengkulu sebagai seorang Asisten Produser. Beberapa program unggulan ESATV telah dirancang oleh wanita bertubuh tinggi ini.

Bagi orang-orang di sekelilingnya, wiwik dikenal sebagai sosok wanita yang periang dan lucu. Bahkan ia sering kali bercanda dengan seluruh karyawan di ESATV setiap waktunya. Canda tawa dan hiburan lainnya ternyata menjadi sumber inspirasi wanita kelahiran tahun 1989 ini untuk berkarya. Keunikan dan kelucuan Wiwik menjadikan ia sebagai sosok yang mudah bergaul dan berteman dengan siapa saja.

Seperti karyawan lainnya, Wiwik sudah menganggap gedung ESATV Bengkulu sebagai rumah keduanya. Setiap hari ia selalu beraktivitas dan berinteraksi dengan karyawan lainnya di dalam gedung

megah tersebut. Banyaknya waktu yang dihabiskan bersama membuat Wiwik menganggap seluruh karyawan ESATV Bengkulu sebagai keluarganya.

5. 1. 2 Informan Kunci

1. Yuk minar

Informan kunci yang pertama Yuk Minar. Wanita berdarah Rejang ini adalah salah seorang pedagang yang berjualan di depan kantor ESATV Bengkulu. Setiap harinya, Yuk Minar sering berinteraksi dengan karyawan ESATV yang berbelanja di warungnya. Bahkan, banyak karyawan yang tak sungkan untuk memesan makanan dan meminta Yuk Minar untuk mengantarnya ke dalam kantor. Karena itu, Yuk Minar juga sering mengamati dan terlibat langsung dalam aktifitas komunikasi dan interaksi karyawan ESATV Bengkulu.

2. Adi

Informan kunci yang kedua adalah Adi. Pria berhidung mancung ini adalah salah seorang peserta magang di ESATV Bengkulu yang melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan selama empat bulan di ESATV. Selama itu pula, Adi turut mengamati dan terlibat langsung dalam aktifitas dan interaksi yang dilakukan oleh karyawan ESATV Bengkulu.

3. Fiki

Informan kunci yang ketiga adalah Fiki. Pria bertubuh gemuk ini adalah salah seorang peserta magang di ESATV Bengkulu yang juga melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan selama peneliti melakukan penelitian.

5. 2 Temuan Data Hasil Penelitian

Penelitian ini telah berhasil menemukan data dan fakta seputar interaksi antar karyawan di ESATV Bengkulu, baik dengan pengelompokan berdasarkan bidang kerja/divisi maupun hal-hal lain yang

terlihat sepanjang penelitian dan observasi yang berlangsung selama setahun terakhir.

5. 2. 1 Interaksi Antar Karyawan ESATV Bengkulu

Sebagai awak media, karyawan ESATV tidak lepas dari aktifitas produksi. Setiap hari mereka dituntut untuk menghasilkan suatu karya yang luar biasa. Karya-karya itulah yang nantinya akan mempertahankan eksistensi para karyawannya dan juga akan menjadi tolak ukur pembentukan citra sebuah stasiun televisi bagi pemirsanya. Dalam satu kegiatan produksi, sejumlah karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi akan saling bekerja sama. Setiap divisi memiliki peran masing-masing yang saling membutuhkan dan sama pentingnya.

Untuk menghasilkan suatu karya yang luar biasa setiap divisi akan memaksimalkan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Kerja sama yang baik pun sangat dibutuhkan demi lancarnya kegiatan produksi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penelitian terkait interaksi simbolik karyawan ESATV Bengkulu, peneliti menemukan adanya pengelompokan antar karyawan dan keunikan pemaknaan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan ESATV ketika berinteraksi sebagai awak media. Ketika saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi, setiap karyawan ESATV Bengkulu akan saling berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain. Dan secara tidak disengaja, dari hasil interaksi tersebut, terjadilah suatu pengelompokan-pengelompokan berdasarkan bidang kerja atau divisi di ESATV.

Secara umum, setiap karyawan ESATV Bengkulu memang terlihat akrab satu sama lain. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di lokasi penelitian. Masing-masing karyawan terlihat saling melengkapi dan berhubungan baik layaknya hubungan sebuah keluarga. Suasana kerja yang terlihat memang sedikit santai, namun hal itu terjadi bukan karena tidak ada tugas yang dikerjakan oleh mereka, melainkan setiap karyawan ESATV dapat saling menjalin komunikasi yang baik satu sama lain. Tugas yang dikerjakan pun dapat dikoordinasikan dengan baik. Seperti yang

disampaikan oleh Tata, salah seorang Asisten Produser di ESATV pada wawancara berikut ini.

“Situasi dan hubungan antar karyawan ESATV itu terjalin dengan baik *yah*, baik itu hubungan kerja atau pun hubungan dalam pergaulan sehari-hari. Oke, kemudian *eeh kalo* untuk hubungan kerjanya sendiri terjalinnya suatu kerja sama yang kompak *yah*, saling berkoordinasi antara satu divisi dengan divisi lain untuk membuat sebuah program. Sedangkan untuk dalam kehidupan sehari-hari itu terjalinnya suatu komunikasi yang baik dan saling membantu meskipun itu di luar dari *eeeh* bidang pekerjaan.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Dari jawaban Tata pada wawancara tersebut menunjukkan bahwa secara umum memang karyawan ESATV Bengkulu memiliki hubungan yang baik satu sama lain. Setiap karyawan tetap dapat bekerjasama dengan baik karena mereka dapat saling berkoordinasi ketika bekerja dalam tim. Kedekatan setiap karyawan pun terlihat seperti kedekatan suatu keluarga yang harmonis. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Wiwik dalam wawancara bersama peneliti.

“Kalo untuk hubungan kerja antar karyawan, di ESATV itu suasananya lumayan harmonis. Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya itu terlihat cukup dekat, bahkan udah *kayak* saudara sendiri. Satu sama lain itu saling melengkapi. Pokoknya *udah kayak* keluarga.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Hal serupa juga disampaikan oleh Dang Men, *Head Marketing* ESATV Bengkulu pada wawancara sebagai berikut.

“... untuk situasinya kalo dinilai dari tingkat kekeluargaan itu ya mungkin bisa dikatakan di sini kekeluargaannya itu lumayan bagus.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Ketiga pernyataan informan tersebut sesuai dengan observasi yang peneliti lakukan di lapangan. Secara umum, setiap karyawan ESATV Bengkulu terlihat cukup dekat dan akrab. Setiap karyawannya pun saling berusaha untuk meningkatkan hubungan saling memiliki dan mengutamakan rasa solidaritas antar karyawan. Seperti yang diungkapkan

oleh Gillin dan Gilin (dalam Murdiyatomoko. 2007:27), upaya untuk meningkatkan hubungan solidaritas dan interaksi yang baik antar karyawan itu meliputi kegiatan kerja sama, akomodasi, asimilasi, dan akulturasi. Dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan ESATV Bengkulu dituntut untuk saling bekerja sama. Dalam kerja sama inilah setiap karyawan ESATV akan saling berinteraksi dan berkomunikasi. Oleh karena sering bekerja sama, hal ini dapat membuat hubungan antar karyawan akan menjadi lebih baik. Melalui sebuah kerja sama, setiap karyawan ESATV secara tidak langsung akan memahami pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Baik itu sesama divisi, atau pun beda divisi. Hubungan yang terjalin tersebut lama kelamaan akan menimbulkan keseragaman bagi para pelakunya. Hubungan itu pula akan membentuk suatu norma-norma dan nilai-nilai yang berujung pada suatu keseimbangan interaksi antar karyawan ESATV. Kondisi seperti ini sesuai salah satu proses asosiatif yaitu akomodasi.

Proses asosiatif selanjutnya adalah asimilasi, yaitu suatu proses di mana pihak-pihak yang berinteraksi mengidentifikasi dirinya dengan kepentingan-kepentingan serta tujuan-tujuan kelompok. Di ESATV Bengkulu, setiap karyawannya secara tidak langsung akan mengidentifikasi dirinya berdasarkan proses interaksi yang dilakukannya. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di lapangan, dimana beberapa karyawan ESATV akan menempatkan diri pada suatu kelompok yang ia temukan kecocokannya dengan dirinya ketika ia melakukan suatu interaksi dengan karyawan ESATV lainnya. Hal ini juga dapat menjadi salah satu pemicu terjadinya pengelompokan di ESATV.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, karyawan ESATV Bengkulu terdiri dari orang-orang yang berbeda suku dan latar belakang. Hal ini membuat interaksi yang terjadi menjadi menarik, karena masing-masing karyawan memiliki keunikan yang berbeda-beda. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Dang Men dalam wawancara sebagai berikut.

“*Kalo* media ini sebenarnya interaksinya *sih* lebih *lebay yah*. Maksudnya mereka punya bahasa media sendiri. Mereka kadang lebih tersohor dengan bahasa–bahasa yang dikeluarkan oleh orang–orang yang berinteraksi dengan TV itu sendiri. Misalkan interaksinya itu bahasa–bahasa simbol *gitu kan*. Pernah *kayak gitu*. Dengan menggunakan bahasa simbol *gitu kan*, terus *kalo* interaksinya lebih menarik *kalo kayak gitu*.”
(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Pendapat Dang Men menjelaskan bahwa karyawan ESATV itu memiliki keunikan dalam berinteraksi. Perbedaan suku antar karyawan pun turut mewarnai interaksi yang terjadi. Tak jarang beberapa karyawan terlihat aneh karena harus dihadapkan dengan sebuah bahasa atau kebiasaan yang baru dikenalnya. Kondisi seperti ini sesuai dengan salah satu proses asosiatif yaitu akulturasi, dimana proses sosial yang timbul apabila suatu kelompok manusia yang memiliki kebudayaan tertentu dihadapkan dari unsur–unsur kebudayaan asing.

Keakraban yang terjalin antar karyawan ESATV memang terlihat sangat kental. Sebagian besar karyawannya telah menganggap ESATV Bengkulu sebagai rumah ke dua dan menganggap karyawan ESATV lainnya sebagai keluarga. Namun, tidak selamanya kedekatan dan keakraban seperti yang sudah terlihat seperti sebuah keluarga dapat terus berjalan harmonis. Di dunia kerja, setiap karyawan akan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yakni tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, masing–masing karyawan perlu melakukan strategi untuk mempertahankan eksistensinya. Komunikasi merupakan kunci utama menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam mempertahankan eksistensinya dan menjadi dasar dalam membentuk hubungan yang baik dengan karyawan lain. Setiap karyawan akan merasa nyaman dalam suatu interaksi jika komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik. Secara alamiah, setiap karyawan akan lebih memilih untuk berinteraksi dengan karyawan lain yang dapat memberikan rasa nyaman kepada dirinya. Jika setiap komitmen selalu dihubungkan dengan nilai kekeluargaan, hal ini ternyata dapat memicu

suatu ketidaktegasan. Beberapa karyawan akan lebih mengutamakan dan membela karyawan yang telah dianggapnya sebagai saudara. Bahkan ada beberapa karyawan yang cenderung menjauhi karyawan dari divisi tertentu.

Dari hasil observasi di lapangan, peneliti melihat bahwa setiap karyawan ESATV Bengkulu memiliki kedekatan dan keakraban satu sama lain, namun kedekatan tersebut jauh lebih terlihat ketika karyawan yang satu berinteraksi dengan karyawan lain yang masih dalam satu divisi.

Seperti yang disampaikan oleh Dang Men, Head Marketing ESATV Bengkulu dalam wawancara sebagai berikut.

“Pengelompokan karena mereka satu divisi, pengelompokan karena mereka satu misi, pengelompokan karena mereka satu tujuan.”
(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Dari hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa setiap karyawan ESATV cenderung akan membela dan meninggikan anggota divisinya. Kecendrungan tersebut membuat karyawan ESATV membentuk suatu pengelompokan–pengelompokan antar divisi, baik secara disengaja atau pun tidak disengaja.

Kecendrungan untuk menghabiskan waktu bersama ketika bekerja membuat setiap anggota masing–masing divisi menjadi akrab, kompak dan terlihat memiliki suatu kedekatan. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Wiwik, yaitu informan yang bekerja sebagai Asisten Produser ESATV Bengkulu berikut ini.

“Kedekatan itu sangat terlihat antar mereka yang satu divisi. Rasa saling memiliki itu benar–benar terlihat, dibanding dengan kedekatan karyawan yang beda divisi. Walaupun akrab, tapi tidak seakrab *kalo* sesama divisi.”
(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Keakraban yang terjalin antar karyawan dalam satu divisi memicu persaingan antar divisi. Setiap divisi akan berusaha untuk membela dan meninggikan divisinya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Adi, salah

seorang peserta magang yang sedang melakukan Praktek Kerja Lapangan di ESATV Bengkulu saat penelitian berlangsung.

“Misalnya hubungannya itu *kayak* ini, misalnya divisi produksi *ama news*. *Ah* itu saling *ber...*, apa namanya itu mbak, ya saling bersaing. Yang produksi membanggakan divisi mereka. Yang *news*, mereka juga membanggakan divisi mereka mbak. Misalnya *kalo* ada program yang naik, pasti anak produksi nih *apah...*, bicaranya itu banyak “*Wah kita udah buat program ini.*” Begitu juga anak *news*. “*Kami dapatkan berita kayak gini, lebih bagus dari pada produksi, lebih meningkatkan apa namanya tuh..., kualitas ESATV.*” Padahal kan dalam satu perusahaan apalagi dalam media televisi itu semua saling berkaitan semua mbak.”
(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Dari jawaban Adi, peneliti mengetahui bahwa beberapa divisi berusaha untuk menonjolkan divisi mereka masing–masing. Hal ini tentunya dapat memicu terjadinya proses disasosiatif yang meliputi persaingan dan pertentangan (Gillin dan Gillin dalam Murdiyatomoko. 2007: 28). Dalam berkerja beberapa divisi akan bersaing dan menganggap divisi mereka paling berperan dalam kemajuan ESATV Bengkulu. Hal ini juga sering menjadi pemicu pertentangan antar divisi.

Menurut Gillin, proses disasosiatif dapat menjadi hambatan dalam proses komunikasi dan berpengaruh pada proses kerja sama. namun hal berbeda peneliti temukan saat melaksanakan observasi di lapangan. Meskipun sering terjadi pengelompokan antar divisi yang memicu pertentangan antar kelompok, namun ternyata setiap karyawan ESATV masih bisa profesional dalam bekerja sama. seluruh permasalahan dan pertentangan yang terjadi tidak begitu mempengaruhi cara mereka bekerja sama. Masing–masing karyawan akan berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya masing–masing, dan tetap bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan.

Meski tetap dapat profesional saat bekerja, namun pertentangan dan persaingan antar divisi itu tidak dapat sepenuhnya dihilangkan ketika mereka sedang tidak bekerja. Hal ini terlihat jelas ketika peneliti melakukan observasi di lokasi penelitian. Ketika sedang bersantai,

beberapa karyawan ESATV akan berkumpul dengan rekan satu divisinya. Obrolan dan komunikasi yang dilakukan pun terbilang sangat asik dan menarik. Namun ketika berinteraksi dengan karyawan dari divisi yang berbeda, beberapa karyawan akan terlihat sangat canggung meskipun untuk sekedar bercanda.

Setiap karyawan yang tergabung dalam satu divisi akan cenderung lebih akrab dibandingkan dengan mereka yang beda divisi. Kekompakan itu terjadi karena setiap anggota divisi cenderung lebih banyak menghabiskan waktu bersama dibandingkan dengan karyawan yang tidak satu divisi.

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Wiwik ketika diwawancara sebagai berikut.

“*Kalo* lagi ngumpul sama–sama itu keliatan *temen–temen* lebih condong untuk ngumpul bersama teman satu divisi. Mungkin karena mereka lebih sering kerja bareng, terus juga kan *kalo* sesama divisi itu pasti bisa lebih saling memahami apa permasalahan yang dihadapi.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Selain karena sering menghabiskan waktu bersama dengan sesama anggota divisi, pengelompokan antar divisi juga disebabkan oleh sistem kerja yang terjadi di ESATV. Setiap divisi memiliki *head* atau pimpinan yang berada di Jakarta. Meski telah dipilih pimpinan masing-masing divisi untuk ESATV Bengkulu, namun setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan di ESATV Bengkulu harus tetap dikoordinasikan dan harus mendapatkan persetujuan dari pimpinan divisi yang berada di Jakarta. Hal ini menyebabkan kerja sama antar divisi menjadi sedikit terhambat. Seperti yang disampaikan oleh Hersu dalam wawancaranya sebagai berikut.

“Selain itu karena sistem yang dibangun oleh pihak management pusat salah, yang Saya lihat terjadi pengkotak pada setiap divisi. Setiap divisi seolah punya raja–raja sendiri, sehingga setiap divisi itu sulit untuk melakukan kerjasama dengan baik.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Hersu mengatakan bahwa setiap divisi seolah mempunyai rajanya masing–masing. Pihak ESATV Jakarta seakan tidak mempercayai keputusan tiap divisi di ESATV Bengkulu. Hal ini menyebabkan terjadinya hambatan untuk bekerja sama dengan divisi yang lain. Hal ini juga berimbas pada hubungan antar karyawan di ESATV Bengkulu. Hal ini pun terlihat saat peneliti melakukan observasi di lapangan. Beberapa karyawan seakan menjaga jarak dengan karyawan lainnya. Hal serupa juga disampaikan oleh Adi dalam wawancaranya sebagai berikut.

“Contoh *konfliknyo*, *yo misalnyo* yang si A ini *negur* si B. Itu di luar teguran *kerjoan misalnyokan*, ucapan *apo apo*, itu ribut *dio karno idak* semasukan. Tapi *kalo* yang *cak*, yang *cak* balik lagi *omong* tadi *kalo dio* antar divisi memanglah semasukan, *nyo nak dio kecek apo ajo*, *nak dikenyek nak cakmano* pun, *idakkan marah dio*.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Jawaban Adi menunjukkan bahwa beberapa karyawan ESATV akan merespon suatu hubungan berdasarkan kedekatan yang terjalin. Hal ini sejalan dengan salah satu premis Blumer (dalam Sobur. 2006: 199), yaitu manusia akan bertindak terhadap sesuatu berdasarkan makna–makna yang ada pada sesuatu tersebut bagi mereka. Kedekatan yang terjalin dalam setiap anggota divisi akan membuat jarak antara anggota divisi satu dengan anggota divisi lainnya. Tak jarang, beberapa karyawan akan menganggap serius candaan yang dilontarkan dari divisi yang berbeda.

Kedekatan yang terjalin antara masing–masing karyawan dalam satu divisi bisa saja terjadi karena masing–masing karyawan memiliki tugas di bidang yang sama, memiliki waktu bekerja sama yang lebih lama dibandingkan kerja sama dengan divisi lain, dan merasa senasib serta lebih saling mengerti.

Pengelompokan antar divisi telah diakui oleh karyawan ESATV Bengkulu. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di lapangan. Ketika memiliki waktu luang, setiap karyawan akan berkumpul dengan karyawan satu divisinya. Meskipun tetap melakukan interaksi dengan

karyawan dari divisi lain, namun interaksi yang dilakukan dengan sesama anggota divisi jauh lebih baik dan akrab. Sangat terlihat di lokasi penelitian, interaksi dan komunikasi yang dilakukan antar divisi seakan hanya sebatas tujuan pekerjaan saja, dan hanya untuk menjaga hubungan yang baik demi bertahannya eksistensi di lingkungan kerja saja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson (dalam Mulyana. 2007: 4), bahwa komunikasi mempunyai dua fungsi umum. Pertama, untuk kelangsungan hidup diri sendiri yang meliputi: keselamatan fisik, meningkatkan kesadaran pribadi, menampilkan diri kita sendiri kepada orang lain dan mencapai ambisi pribadi. Kedua, untuk keberlangsungan hidup masyarakat, tepatnya untuk memperbaiki hubungan sosial dan mengembangkan keberadaan suatu masyarakat.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Fiki, salah seorang informan yang sedang melakukan Praktek Kerja Lapangan ketika penelitian berlangsung pada wawancara sebagai berikut.

“Contohnyo ajo cak rombongan tobo produksi kan, gabungnyo itu–itu ajo. Nah pas kalu lagi ado gawean, baru gabung galo cak itu nah. Kalu di esa tuh ambo tengok, ado gawean eh dakdo gawean dio gabung kek itu–itu ajo, kek orang–orang itu ajo cak itu nah. Idak do membaur cak itu nah. Kecuali kalu di pas ado tugas, digabungkan, yang itu ke itu, nah baru nyo tuh membaur cak itu nah. Baru dio ngumpul besamo cak itu.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

(Contohnya saja seperti rombongan anak–anak produksi, berkumpul itu–itu saja. Nah ketika sedang ada pekerjaan, baru berkumpul semua seperti itu. Kalau di ESA itu saya lihat, ada pekerjaan eh tidak ada pekerjaan dia gabung dengan itu–itu saja, dengan orang–orang yang itu–itu saja, seperti itu. Tidak membaur seperti itu. Kecuali jika sedang ada tugas, digabungkan, yang itu ke itu, nah baru mereka membaur, seperti itu. Baru mereka berkumpul bersama, seperti itu.)

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan ESATV saat berinteraksi di lingkungan kerja membentuk suatu pengelompokan berdasarkan bidang kerja. Sebagian besar karyawan

akan memilih untuk bergabung dengan kelompok–kelompok yang dapat memberikan rasa nyaman kepada mereka.

Namun, tidak semua anggota dalam satu divisi itu memiliki pemikiran yang sama. dari hasil observasi, ada juga karyawan–karyawan yang mampu berinteraksi dengan baik, meskipun berbeda divisi. Hal serupa disampaikan oleh Adi dalam wawancaranya sebagai berikut.

“Saling berhubungan tapi *nggak* bersaing. Contohnya *aja kayak* divisi kameramen *ama* divisi *news* *nggak* ada namanya *saing–saingan*. Tergantung orang–orang yang ada di dalamnya.”

“... Tapi ada juga yang memang netral, *nimbrung* ke mana *aja, kayak* bang Heri Supandi tuh yang *gokil* tadi itu kemana saja mbak.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Dari hasil jawab Adi tersebut dan diperkuat dengan hasil observasi di lapangan, ditemukan bahwa tidak semua karyawan dalam satu divisi memiliki hubungan yang renggang dengan karyawan dari divisi lain. semua hal tersebut tergantung dari cara masing–masing karyawan memaknai interaksi. Beda karyawan, beda pula cara memaknai interaksi, dari perbedaan tersebut peneliti dapat menggolongkan karyawan esatv dalam tiga golongan.

Yang pertama adalah kelompok karyawan memaknai interaksi hanya sebagai media untuk bekerja sama, yang kedua adalah karyawan yang memaknai interaksi sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi dirinya di ESATV Bengkulu. Dan yang ketiga adalah karyawan yang memaknai interaksi sebagai kebutuhan yang menunjang kekeluargaan di ESATV Bengkulu.

5. 2. 2 Simbol–Simbol Komunikasi Yang Digunakan Oleh Karyawan ESATV Bengkulu

Karyawan ESATV Bengkulu terdiri dari karyawan yang memiliki latar belaka, suku, dan hobi yang berbeda–beda. Hal ini berdampak pada interaksi yang terjadi. Perbedaan tersebut membuat interaksi yang terjalin

antar karyawan ESATV Bengkulu menjadi unik. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan, ketika berinteraksi, masing-masing karyawan ESATV akan menggunakan beberapa simbol-simbol komunikasi. Interaksi simbolik yang terjadi antar karyawan ESATV Bengkulu tersebut meliputi bahasa verbal dan non verbal yang merupakan perwujudan dari bahasa (lisan dan isyarat) yang muncul dari kebiasaan dan juga interaksi antar kelompok karyawan di ESATV Bengkulu, yang disepakati, dipahami, dan dipergunakan oleh karyawan ESATV sebagai awak media, serta sikap dan perilaku yang terlihat ketika proses interaksi berlangsung.

Dari hasil observasi peneliti di lapangan, sebagai awak media, karyawan ESATV Bengkulu memiliki simbol-simbol yang unik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Dang Men dalam wawancara sebagai berikut.

“*Kalo media ini sebenarnya interaksinya sih lebih lebay yah. Maksudnya mereka punya bahasa media sendiri. Mereka kadang lebih tersohor dengan bahasa-bahasa yang dikeluarkan oleh orang-orang yang berinteraksi dengan TV itu sendiri. Misalkan interaksinya itu bahasa-bahasa simbol gitu kan. Pernah kayak gitu. Dengan menggunakan bahasa simbol gitu kan, terus kalo interaksinya lebih menarik kalo kayak gitu.*”
(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Simbol-simbol yang unik digunakan oleh karyawan ESATV Bengkulu ketika berinteraksi satu sama lain. Baik antar karyawan dalam satu divisi, maupun yang berbeda divisi. Simbol-simbol tersebut terbentuk dari hasil interaksi yang dilakukan oleh karyawan ESATV itu sendiri. Baik itu simbol verbal maupun non verbal.

Tidak jarang, banyak simbol-simbol yang hanya dimengerti oleh sesama karyawan ESATV saja. Jika orang yang bukan termasuk karyawan ESATV mendengar percakapan yang terjadi antar karyawan ESATV, bisa jadi orang tersebut tidak akan begitu mengerti dengan apa yang sedang dibicarakan. Namun ternyata, dari hasil observasi peneliti menemukan

bahwa dalam berinteraksi sebagai awak media, setiap kelompok karyawan di ESATV memiliki simbol-simbol yang berbeda berdasarkan dari cara mereka memaknai interaksi. Setiap karyawan memiliki ciri khasnya masing-masing. Hal ini terlihat ketika karyawan ESATV Bengkulu saling berinteraksi. Seperti pernyataan Yuk Minar, salah seorang pedagang yang berjualan di depan gedung ESATV Bengkulu.

“Cak tobo kameramen kalo ngobrol kek tobo obonyo, kadang serius masalah lensa apo sebagai, kadang pas main-main jugo bahasonyo, mungkin tobonyo bae yang ngerti dak. Ayuk dak pulo paham tobo tu ngecek “Lempar tripod!”, ngecek masalah kerjoan mungkin. Tapi pas ngecek kek kelompok yang lain, dak pulo dipakainyo bahaso tu, mungkin tobo yang lain tuh dak paham apo istilah - istilah tobo tu.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Setiap divisi seakan memiliki keseragaman simbol. Hal ini menyebabkan adanya beberapa simbol yang hanya dimengerti oleh karyawan anggota divisi tersebut. Hal ini sama seperti hasil wawancaranya, Yuk Minar mengungkapkan bahwa penggunaan istilah bahasa yang digunakan oleh satu kelompok itu belum tentu dimengerti oleh orang lain. Hal serupa juga disampaikan oleh Dang Men dalam wawancara sebagai berikut.

“Pas di sini eh... jadi simbol - simbol atau bahasa..., apo..., ehh, bahasa-bahasa kamera. Kayak kameramen gitu kan, terus ketemu editor gitu kan. Ehh, jadi di TV itu bedanya dengan..., mungkin di setiap.. eh..., di sekolah beda, di kantor beda, di TV beda. Kalo di sini simbolnya simbol-simbol broadcast. Kalo dimisalkan itu misal dia ngomong masalah produksi misalnyakan gitu. Maksudnya tuh ‘cepat dipreview’ gitu kan. Kalo ini kan yang kalo enggak di media kan nggak paham preview itu apa gitu kan.”

(Hasil Wawancara Penelitian, November 2012)

Dari hasil observasi di lapangan, beberapa karyawan ESATV Bengkulu akan lebih akrab ketika berinteraksi dengan teman sesama anggota divisinya dibandingkan jika berinteraksi dengan karyawan dari lain divisi. Namun hal ini tidak berlaku bagi seluruh karyawan di ESATV.

Ada pula karyawan yang mampu berinteraksi dengan baik dengan seluruh karyawan di ESATV Bengkulu. Hal ini tergantung dari cara mereka berinteraksi. Dalam interaksinya, karyawan ESATV menggunakan beberapa simbol-simbol komunikasi yang membedakan setiap golongan karyawan ESATV berdasarkan cara memaknai mereka interaksi.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Interaksi Antar Karyawan ESATV Bengkulu

Memahami interaksi simbolik yang ada pada suatu kelompok pada dasarnya akan membawa kita pada pemahaman terhadap peristiwa komunikasi yang ada pada kelompok tersebut. Begitu pula halnya pada kelompok karyawan ESATV Bengkulu. Pemahaman terhadap peristiwa komunikasi yang ada pada kelompok karyawan ESATV, pada akhirnya akan menggambarkan bagaimana bentuk interaksi yang terjadi pada karyawan ESATV Bengkulu dalam menjalankan tugas sebagai awak media.

Menurut teori Interaksi simbolik, kehidupan sosial pada dasarnya adalah interaksi manusia yang menggunakan simbol-simbol, mereka tertarik pada cara manusia menggunakan simbol-simbol yang merepresentasikan apa yang mereka maksudkan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Dan juga pengaruh yang ditimbulkan dari penafsiran symbol-simbol tersebut terhadap perilaku pihak-pihak yang terlihat dalam interaksi sosial.

Menurut Blumer (dalam Sobur. 2006: 195), teori interaksi simbolik juga memiliki esensi bahwa suatu aktivitas yang merupakan ciri khas manusia, yakni komunikasi atau pertukaran simbol yang diberi makna. Blumer mengkonseptualisasikan manusia sebagai pencipta atau pembentuk kembali lingkungannya.

Maka dari itu, melalui teori Interaksi Simbolik Herbert Blumer, peneliti berusaha memahami bagaimana interaksi simbolik yang antar

kelompok karyawan ESATV dalam menjalankan tugas sebagai awak media.

Ketika berinteraksi di lingkungan kerja, setiap karyawan ESATV Bengkulu secara umum memang terlihat cukup akrab. Dalam berinteraksi sebagai awak media, baik secara disengaja maupun tidak, karyawan ESATV Bengkulu membentuk suatu pengelompokan berdasarkan bidang kerja atau divisi karena memiliki visi, tujuan, tuntutan untuk bekerja sama, memiliki waktu yang banyak untuk bersama, dan beberapa kondisi yang serupa lainnya. Mereka berada dalam satu lingkungan kerja yang sama, saling berinteraksi dan membentuk budaya kelompoknya tersendiri. Mereka juga membangun peristiwa komunikasi dan interaksi yang khas sebagai hasil dari interaksi dan budaya kelompok mereka, yang kemudian membedakan mereka dari awak media lain.

Secara umum, setiap karyawan ESATV Bengkulu memiliki hubungan yang akrab satu sama lain. Hubungan tersebut terlihat seperti hubungan keluarga. Hal ini dikarenakan karyawan ESATV Bengkulu kebanyakan terdiri dari karyawan yang berasal dari wilayah Bengkulu, dan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Terkadang, tidak hanya ketika sedang bersantai, ketika sedang bekerja pun rasa kekeluargaan tersebut masih terlihat kental.

Namun tidak selamanya hubungan yang dekat seperti sebuah keluarga tidak menuai konflik. Konflik bahkan terjadi karena rasa kekeluargaan itu terlalu tinggi. Namun konflik yang terjadi bukanlah konflik yang serius, melainkan timbulnya rasa saling tidak enak antar karyawan jika ingin menjalankan tugas dan menegakkan sesuatu aturan yang tegas. Hal ini ternyata memicu setiap karyawan ESATV untuk mencari kenyamanan lebih dalam berinteraksi. Dan secara tidak langsung, dikarenakan memiliki bertemu atau bekerja sama yang lebih lama, serta merasa satu visi, setiap karyawan akan merasa lebih nyaman jika bergabung dengan sesama anggota divisinya, hal ini secara tidak langsung

membentuk sekat–sekat atau pengelompokan–pengelompokan antar karyawan berdasarkan divisi. Kedekatan yang terjalin antar divisi membuat masing–masing divisi akan lebih mengutamakan anggota kelompoknya. Bahkan tidak jarang, meskipun telah terbukti melakukan kesalahan, karyawan yang tergabung dalam satu divisi akan tetap membela karyawan yang bersalah tersebut. Oleh karena itu, dalam berinteraksi, terlihat jelas adanya perbedaan kedekatan yang terjadi antar karyawan di ESATV.

Ketika berinteraksi, setiap karyawan ESATV Bengkulu akan menyikapi dan merespon karyawan lainnya berdasarkan makna yang dibentuk atau ditampilkan oleh karyawan tersebut. Hal ini seperti premis Blumer (dalam Sobur, 2006: 199) yang pertama, yaitu:

“Manusia bertindak terhadap sesuatu berdasarkan makna–makna yang ada pada sesuatu tersebut bagi mereka. Manusia merespon suatu situasi simbolik, merespon lingkungan termasuk objek fisik (*benda*) dan obyek sosial (*perilaku manusia*) berdasarkan media yang dimiliki oleh komponen–komponen lingkungan tersebut bagi mereka.”

Saat melakukan observasi di lokasi penelitian terlihat bahwa setiap karyawan cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dan akrab dengan sesama anggota divisinya dibandingkan karyawan dari divisi yang berbeda. Hal ini terjadi karena adanya rasa saling memahami yang timbul karena karyawan satu divisi memiliki tugas, visi, dan tujuan yang sama, dan lebih banyak bertemu serta menghabiskan waktu kerja bersama. Selain itu, hal ini juga disebabkan oleh terpusatnya sistem pengambilan langkah dan keputusan pada masing–masing divisi, yang mengakibatkan antar divisi menjadi terhambat untuk bekerja sama bahkan dapat menimbulkan kesalahpahaman.

Setiap divisi cenderung akan membela dan meninggikan divisinya masing–masing. Setiap anggota divisi pun akan terlihat jauh lebih kompak dan akrab ketimbang hubungan mereka dengan karyawan divisi lain. Setiap divisi akan memperlakukan divisi yang lain berdasarkan sikap yang

muncul dari divisi lain tersebut. Tak jarang, kesalahpahaman membuat satu divisi menjaga jarak dengan divisi lain hingga hanya melakukan komunikasi yang seperlunya saja.

Dapat disimpulkan, jika dalam kondisi karyawannya yang mengelompok berdasarkan divisi–divisi saja ESATV Bengkulu tetap dapat menghadirkan karya yang luar biasa, bisa dibayangkan jika setiap karyawannya tidak menyikapi adanya kelompok–kelompok antar divisi, dan karyawannya dapat saling bekerja sama tanpa adanya pengelompokan baik itu di lingkungan kerja atau pun saat bersantai, pastinya kinerja dan hubungan antar karyawan ESATV Bengkulu akan menjadi jauh lebih baik dari sekarang. Setiap karyawan akan selalu merasa nyaman tanpa ada yang merasa tersisihkan ataupun mendapat perlakuan yang berbeda antar sesama karyawan, baik itu dalam satu divisi maupun antar divisi. Selain itu, hasil kerjasama yang dilakukan dapat berujung pada prestasi yang jauh lebih baik dari sekarang.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan cara memaknai interaksi yang dilakukan oleh karyawan ESATV sebagai pelaku media. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti akhirnya menggolongkan tiga kelompok karyawan ESATV Bengkulu dalam memaknai interaksi yang mereka lakukan sebagai awak media.

1. Kelompok karyawan yang memaknai interaksi hanya sebagai media untuk bekerja sama.

Dalam menjalankan tugas sebagai awak media, karyawan esatv dituntut untuk bekerja sama. Hal ini terjadi karena dalam memproduksi sebuah karya, setiap divisi memiliki tugas–tugas yang saling berhubungan dan saling membutuhkan satu sama lain. Setiap divisi dituntut untuk bekerja sama dengan divisi lain. Ketika bekerjasama, setiap karyawan harus berinteraksi agar kerjasama dilakukan berjalan baik tanpa hambatan. Kondisi seperti ini membuat beberapa karyawan menganggap interaksi sebagai suatu

media untuk bekerja sama. Hingga pada akhirnya membuat karyawan berinteraksi hanya untuk sekedar bekerja sama. setiap karyawan akan lebih fokus untuk memaksimalkan hasil kerjanya saja, dan kerja sama yang dilakukan hanya sebatas pelengkap runtutan kerja yang terdapat dalam *job desk* masing-masing. Ketika sedang bersantai atau tidak ada kerjaan, karyawan golongan ini akan lebih memilih untuk bergabung dengan anggota divisinya yang lain atau memilih untuk sibuk sendiri di meja kerjanya masing-masing. Sangat jarang bagi mereka untuk menjalin interaksi dengan karyawan dari divisi lain. Kalau pun ada, interaksi yang terjadi pun hanya sebatas sapaan saja. Karyawan ESATV pada golongan ini biasanya memotivasi dirinya untuk terus mengasah kemampuan kerja pada bidangnya saja. Mereka akan lebih fokus untuk memaksimalkan kinerja agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, namun mereka tidak memikirkan atau pun memperhatikan kinerja dari divisi lain. bahkan tak jarang, jika divisi yang lain sedang mendapat hambatan, karyawan golongan ini tidak akan tergerak untuk ikut membantu. Namun hanya menunggu saat divisi yang sedang terhambat tersebut siap untuk bekerja sama dengan mereka. Karyawan golongan ini juga hanya akan bekerja sama jika memang pekerjaan tersebut tertera di surat perjanjian kerja.

2. Kelompok karyawan yang memaknai interaksi sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi dirinya di ESATV Bengkulu.

Bekerja di media mengharuskan seseorang untuk aktif bekerja dan selalu berinovasi agar tetap mampu bertahan di lingkungan kerja sebagai awak media. Setiap bulan, pihak manajemen akan melakukan suatu evaluasi terhadap kinerja karyawan. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk bertahan, seperti bekerja dengan sebaik-baiknya, menciptakan karya dengan

ide-ide yang selalu baru, hingga membuat agar pihak manajemen menyukai dirinya. Tak jarang, karyawan golongan ini melakukan segala cara agar dapat berinteraksi dengan baik hingga citranya di depan karyawan lain selalu bagus, hingga ia pun tetap dapat bertahan untuk bekerja di ESATV.

3. Kelompok karyawan yang memaknai interaksi sebagai kebutuhan yang menunjang kekeluargaan di ESATV Bengkulu.

Dalam berinteraksi dengan karyawan lain, terdapat beberapa karyawan yang termasuk dalam golongan ini. Mereka telah menganggap ESATV Bengkulu sebagai rumah kedua dan menganggap karyawan ESATV Bengkulu sebagai keluarganya. Hubungan yang harmonis menjadi tujuan mereka berinteraksi. Karyawan yang tergolong dalam golongan ini cenderung melakukan interaksi dengan siapa saja, tanpa pilih-pilih. Oleh karena telah menganggap seluruh karyawan ESATV Bengkulu sebagai keluarga, karyawan golongan ini akan selalu berusaha untuk membentuk suatu hubungan yang harmonis baik dalam lingkungan kerja, maupun diluar lingkungan kerja. Yang termasuk dalam golongan ini rata-rata adalah karyawan ESATV yang telah lama bekerja di dunia *broadcast*. Hal yang melandasi karyawan golongan ini memaknai interaksi adalah karena mereka telah banyak mengetahui susah senangnya menjadi awak media. Selain itu oleh karena adanya naluri untuk saling berbagi ilmu dan rasa solidaritas untuk saling menjaga seluruh karyawan ESATV, tanpa pilih-pilih.

5.3.2 Simbol-Simbol Komunikasi Yang Digunakan Oleh Karyawan ESATV Bengkulu

Dari hasil interaksi yang dilakukan antar karyawan ESATV dalam menjalankan tugas sebagai awak media, timbul beberapa penggunaan simbol, baik itu yang disengaja ataupun tidak, baik itu simbol yang memang sudah lama ada maupun simbol yang baru terbentuk. Hal ini sejalan dengan premis kedua Blumer (dalam Sobur. 2006: 199), yaitu:

“Makna diperoleh dari hasil interaksi sosial yang dilakukan dengan orang lain. Makna merupakan produk interaksi sosial, oleh karena itu makna tidak terpaku pada obyek, melainkan dinegosiasikan melalui penggunaan bahasa. Negosiasi tersebut dimungkinkan karena manusia mampu mewarnai segala sesuatu. Tidak hanya obyek fisik, tindakan atau peristiwa (*bahkan tanpa kehadiran obyek fisik, tindakan atau peristiwa itu*) namun juga gagasan yang abstrak.”

Ketika berinteraksi, banyak penggunaan simbol yang digunakan oleh karyawan ESATV. Mulai dari bahasa, hingga penampilan dari masing-masing karyawannya. Terkadang, istilah-istilah yang digunakan merupakan istilah-istilah yang telah lama ada tetapi oleh karyawan ESATV Bengkulu, istilah-istilah tersebut digunakan dengan sedikit mengalami pergeseran makna. Beberapa istilah yang terdengar kasar bagi sebagian umum masyarakat, ternyata dapat menjadi istilah yang lumrah dan biasa digunakan oleh sesama karyawan ESATV Bengkulu. Selain itu banyak pula istilah-istilah *broadcast* yang biasa digunakan saat bekerja juga kerap digunakan dalam komunikasi dan interaksi yang terjadi sehari-hari. Tak jarang istilah *broadcast* tersebut menjadi bahan candaan bagi sebagian besar karyawan ESATV Bengkulu. Hal ini sesuai dengan premis ketiga Blumer (dalam Sobur. 2006: 199), yaitu:

“Makna-makna tersebut disempurnakan pada saat proses interaksi sosial sedang berlangsung. Makna yang diinterpretasikan individu dapat berubah dari waktu ke waktu, sejalan dengan perubahan situasi yang ditemukan dalam interaksi sosial. Perubahan interpretasi dimungkinkan karena individu dapat melakukan proses mental, yakni berkomunikasi dengan dirinya sendiri.”

Dari tiga golongan karyawan yang peneliti golongan berdasarkan cara mereka memaknai interaksi dalam menjalankan tugas sebagai awak

media, peneliti menemukan beberapa simbol-simbol yang mereka gunakan, yaitu sebagai berikut.

1. Kelompok karyawan memaknai interaksi hanya sebagai media untuk bekerja sama. Beberapa hal atau tindakan yang menonjol dari karyawan golongan ini ketika melakukan interaksi yaitu sebagai berikut:
 1. Mereka akan berinteraksi dengan karyawan lain hanya jika ada pekerjaan yang mengharuskan mereka bekerjasama. Jika tidak ada pekerjaan, mereka seakan tidak akan berinteraksi dengan karyawan lain.
 2. Jika berinteraksi dengan karyawan lain saat tidak pekerjaan yang harus dilakukan, mereka akan cenderung berkomunikasi alakadarnya dan seperlunya saja. Selebihnya, karyawan yang termasuk dalam golongan ini akan memilih untuk bergabung dengan sesama rekan satu divisinya saja atau bahkan hanya menghabiskan waktu di meja kerjanya saja.
 3. Interaksi yang terjadi antar karyawan dalam golongan ini pun tidak jauh-jauh dari masalah pekerjaan.
 4. Karyawan dalam golongan ini terlihat agak sombong dan tertutup, bahkan diantara mereka terlihat egois dan lebih mementingkan kepentingan atau tugas pribadi saja.
 5. Karyawan golongan ini cenderung hanya mengerjakan tugas sesuai dengan runtutan kerja/*Job Desk* pada divisi mereka saja.
 6. Karyawan golongan ini hanya memaksimalkan hasil kerja yang mereka lakukan.

2. Kelompok karyawan yang memaknai interaksi sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi dirinya di ESATV Bengkulu. Beberapa hal atau tindakan yang menonjol dari karyawan golongan ini ketika melakukan interaksi yaitu sebagai berikut:
 1. Karyawan golongan ini cenderung dikatakan sebagai karyawan yang cari aman.
 2. Mereka akan berinteraksi untuk membentuk citra baik yang dapat mempertahankan dirinya berada dalam lingkungan kerja, serta agar karyawan yang lain dapat menyukai dirinya.
 3. Tak jarang, karyawan yang termasuk dalam golongan ini akan menghalalkan segala cara untuk dapat disukai oleh karyawan lain.
 4. Terkadang, karyawan golongan ini akan melakukan hal-hal sebagai basa-basi untuk berkomunikasi dengan karyawan lainnya, agar dapat terus merasa dibutuhkan oleh karyawan lain.
 5. Karyawan golongan ini juga selalu berusaha memaksimalkan hasil kerjanya saja agar terlihat baik dihadapan atasan, dan kembali berusaha merasa senasib dengan karyawan lain agar tetap bisa diterima dalam pergaulan sehari-hari.
3. Kelompok karyawan yang memaknai interaksi sebagai kebutuhan yang menunjang hubungan kekeluargaan di ESATV Bengkulu. Beberapa hal atau tindakan yang menonjol dari karyawan golongan ini ketika melakukan interaksi yaitu sebagai berikut:
 1. Karyawan yang tergabung dalam golongan ini cenderung menganggap karyawan lain sebagai keluarga mereka yang menemani mereka di saat susah atau pun senang.

2. Karyawan golongan ini juga sering menjadi penengah ketika ada beberapa karyawan yang terlibat dalam suatu pertengkaran.
3. Karyawan dalam golongan ini cenderung memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap karyawan lain.
4. Karyawan golongan ini biasanya tidak pernah terpaku pada jam kerja. Loyalitas mereka cukup tinggi sehingga tanpa diminta, karyawan golongan ini akan berinisiatif untuk bekerja memajukan perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan terkait interaksi antar karyawan ESATV Bengkulu dalam menjalankan tugas sebagai pelaku media, bahwa interaksi yang terjadi di ESATV Bengkulu cenderung unik. Karyawan yang memiliki perbedaan latar belakang, hobi, suku, ide dan hal-hal lainnya membuat interaksi yang terjadi di ESATV menjadi lebih beragam. Di tengah perbedaan tersebut, karyawan ESATV Bengkulu tetap mampu menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan. Kedekatan yang terlihat antar karyawan sudah seperti kedekatan pada sebuah keluarga besar. Dalam menjalankan aktifitasnya, karyawan ESATV Bengkulu tetap mengutamakan azas kekeluargaan. Namun terkadang, rasa kekeluargaan yang tinggi tersebut malah membuat karyawan ESATV mengabaikan beberapa nilai-nilai yang harusnya dijalani dengan tegas. Ketika berinteraksi, masing-masing karyawan ESATV akan menempatkan dirinya pada situasi yang dapat memberikan rasa nyaman. Maka dari itu, lama kelamaan, terlihat suatu pengelompokan yang terjadi di ESATV, yaitu pengelompokan berdasarkan bidang kerja atau divisi. Hubungan antar divisi pun berbeda-beda. Ada yang harmonis, ada yang kurang harmonis. Semua itu tergantung dari sikap masing-masing karyawan ESATV dalam memaknai interaksi. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karyawan ESATV Bengkulu terbagi menjadi tiga golongan. Yaitu:

1. Kelompok karyawan memaknai interaksi hanya sebagai media untuk bekerja sama.

2. Kelompok karyawan yang memaknai interaksi sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi dirinya di ESATV Bengkulu.
3. Kelompok karyawan yang memaknai interaksi sebagai kebutuhan yang menunjang kekeluargaan di ESATV Bengkulu.

Setiap karyawan yang telah peneliti golongkan tersebut memiliki suatu simbol - simbol yang menjadi ciri dari masing-masing golongan. Simbol-simbol tersebut meliputi bahasa verbal, non verbal, dan beberapa sikap dari masing-masing golongan. Bahasa yang digunakan oleh karyawan ESATV Bengkulu dalam berinteraksi cenderung menggunakan bahasa media. Dan terkadang ada beberapa istilah media dimaknai secara berbeda oleh karyawan ESATV.

Peneliti juga menemukan beberapa temuan yaitu di ESATV Bengkulu, pengelompokan dan konflik yang terjadi antar karyawan ternyata tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sebagai pelaku media.

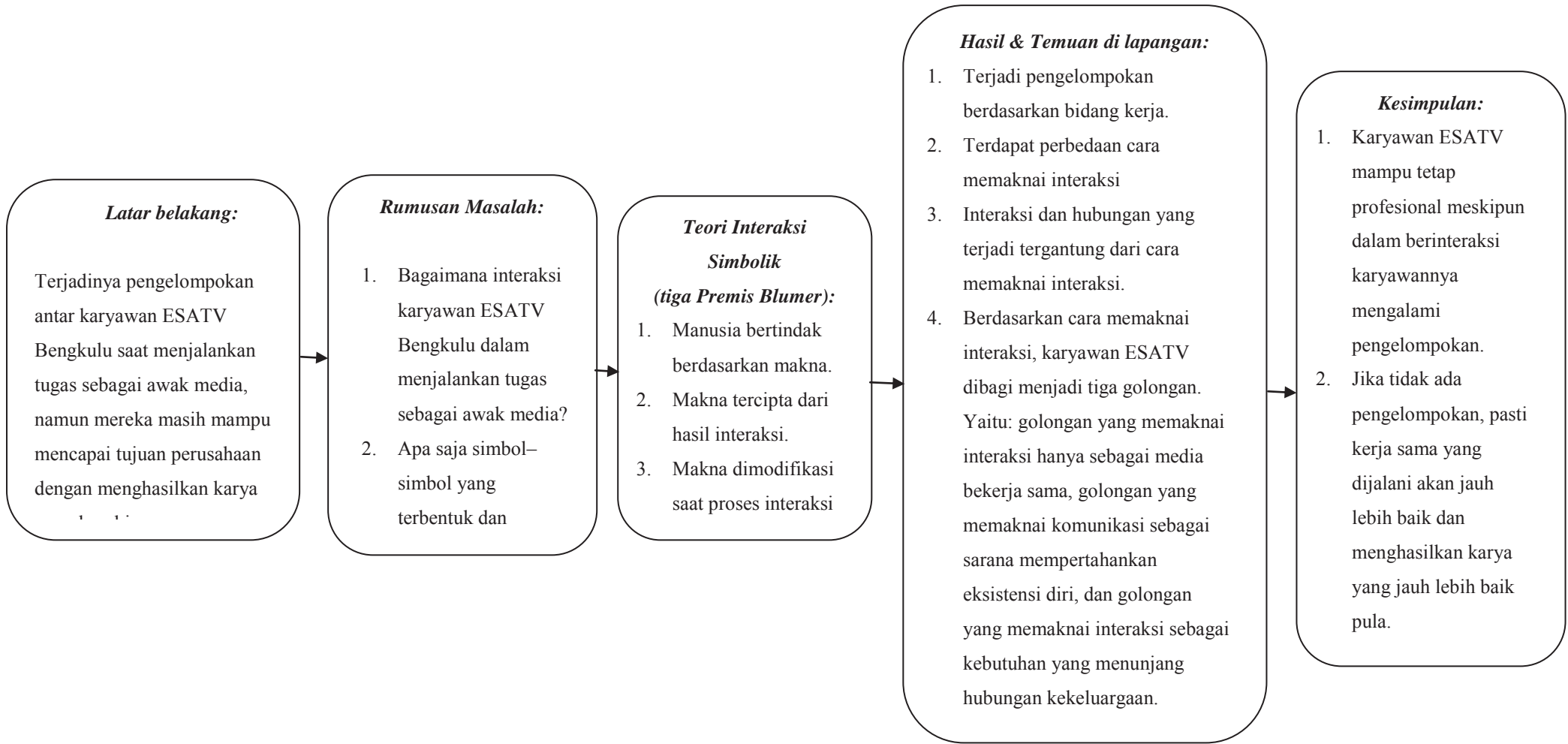
6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa saran terkait permasalahan interaksi antar karyawan ESATV Bengkulu, diantaranya:

1. Bagi ESATV Jakarta agar dapat memberikan kepercayaan kepada ESATV Bengkulu untuk mandiri dalam berkarya. Sehingga meminimalisir terjadinya hambatan dalam bekerja sama di ESATV Bengkulu, dan karyawan ESATV Bengkulu dapat lebih bebas untuk berkreasi.
2. Bagi karyawan ESATV Bengkulu hendaknya dapat menjalin hubungan yang baik antar seluruh karyawan. Sehingga tidak ada lagi terbentuk suatu pengelompokan antar karyawan yang hanya berujung pada suatu perpecahan. Memang di ESATV pengelompokan tersebut tidak begitu

mempengaruhi kinerja karyawan, namun jika karyawan dapat lebih memaksimalkan interaksi, hasil kerjasama yang didapat pun dapat dicapai lebih maksimal, bahkan jauh lebih baik dari sekarang.

**Konfigurasi Model Hasil Penelitian Tentang INTERAKSI SIMBOLIK ANTAR AWAK MEDIA
(Studi Terhadap Para Karyawan di ESATV Bengkulu)**



DAFTAR PUSTAKA

a. Pustaka

Devito, Joseph. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. Harper Collins Publisher Inc.

Gerungan. 1988. *Psikologi Sosial*. Bandung : Eresco

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga

Kriyantono, Rakhmad. 2006. *Teknis Praktisi Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media group

Kuswarno, Engkus.2008. *Etnografi Komunikasi*.Widya Padjajaran

Moleong, Lexy. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mulyana, Dedi. 2007. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Murdiyatomoko, Janu. 2007. *Sosiologi: Memahami dan Mengkaji Masyarakat*. Bandung: PT. Grafindo Media Pratama

Riswandi. 2009. *Ilmu komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sobur, Alex. 2006. *Semiotika Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Thomson, Peter. 1999. *Rahasia Komunikasi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

b. Laporan Penelitian dan Tugas Akhir

Elvandri, Safitri. 2005. *Analisis Strategi Karyawan Global TV dalam Mempertahankan Eksistensi*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi – Almamater Wartawan Surabaya (STIKOSA – AWS)

c. Sumber Internet

Komunitas – Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas
(<http://id.m.wikipedia.org/wiki/Komunitas>) diakses 22 September 2012

INTERAKSI SIMBOLIK ANTAR AWAK MEDIA

(Studi Terhadap Para Karyawan di ESATV Bengkulu)

- **Informan Pokok/karyawan ESATV Bengkulu**
 1. Pertanyaan tentang berapa lama mereka bekerja di ESATV dan tentang situasi hubungan antar karyawan di ESATV.
 2. Tentang penggunaan simbol-simbol dalam berinteraksi dengan karyawan ESATV di lingkungan kerja.

- **Informan Kunci**
 1. Pertanyaan tentang seputar suasana lingkungan kerja di ESATV.
 2. Tentang penggunaan simbol-simbol dalam berinteraksi dengan karyawan ESATV di lingkungan kerja.

Pertanyaan tersebut dikembangkan setelah jawaban diterima.

INTERAKSI SIMBOLIK ANTAR AWAK MEDIA
(Studi Terhadap Para Karyawan di ESATV Bengkulu)

- **Informan Pokok Penelitian**

Hersu, 36 tahun. Bekerja sebagai Produser Divisi *News* di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Kamis, 1 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama Anda bergabung di ESATV?	“Semenjak awal tahun 2011, ketika ESATV mulai mengudara di Bengkulu, Saya sudah bergabung.”
2.	Apa motivasi Anda bekerja di ESATV Bengkulu?	“Untuk mengembangkan bakat dan kreativitas. Terus, untuk menambah penghasilan, itu pasti. Dan yang terakhir karena Saya mencintai pekerjaan di bidang <i>broadcast</i> .”
3.	Bisa tolong dijelaskan, apakah Anda merasa nyaman bekerja di ESATV?	“Tidak. Karena sistem yang tidak berjalan dengan baik, karena pendirinya bukan orang TV, jadi sistem yang dibuat kurang benar. Selain itu karena sistem berpusat di Jakarta, kita tidak bisa mengambil keputusan sendiri. Masing-masing <i>head</i> ada di Jakarta tidak tau permasalahan di sini, sehingga keputusan yang dibuat sering menimbulkan masalah. Contoh kasus, misal kita dapat <i>order</i> iklan, nah iklan itu bisa ditayangkan hanya jika disetujui pihak Jakarta. Terus <i>budget</i> produksi juga baru bisa turun jika sudah disetujui oleh pihak Jakarta. Kadang kala, ini bikin produksi terhambat. Permasalahan seperti ini sering membuat <i>kles</i> atar divisi. Divisi yang lain yang tidak memahami sistem kerja divisi kita mungkin akan mengangkap kita dengan anggapan yang berbeda-beda. Dan lagi, masih banyak karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan <i>job desk</i> yang seharusnya.”

LAMPIRAN

4.	Memangnya bagaimana hubungan kerja antar karyawan di ESATV?	“Hubungan karyawan menurut Saya masih terlalu menonjolkan kekeluargaan. Karena terlalu kekeluargaan, maka ketika bekerja seakan tidak ada jarak yang membatasi satu sama lain. Tapi, kadang-kadang masalah keluarga pun ikut dibawa-bawa ke perusahaan. Selain itu karena sistem yang dibangun oleh pihak <i>management</i> pusat salah, yang Saya lihat terjadi pengkotak pada setiap divisi. Setiap divisi seolah punya raja-raja sendiri, sehingga setiap divisi itu sulit untuk melakukan kerjasama dengan baik. Tapi sekarang <i>udah</i> berangsur membaik, karena <i>udah</i> ada penengah.”
5.	<i>Oh</i> begitu, kalau yang hubungan antar kelompok yang terbentuk tadi <i>gimana</i> ?	“Kalau hubungan sejauh ini masih terlihat baik. <i>Kles</i> itu ada, tapi kadang-kadang. Kalau pun ada masalah biasanya masih bisa diatasi dengan rasa kekeluargaan tadi. Terus antar divisi masih berinteraksi dengan kekeluargaan. Walau kadang, ketika kita sama-sama dikejar waktu, antar divisi itu terlihat sangat profesional. Bahkan kadang saling menyalahkan. Tapi tidak sampai dibawa-bawa ke kehidupan sehari-hari.”
7.	Lantas Apa yang membuat Anda bertahan di ESATV <i>Oh</i> jadi Anda masih berharap adanya perubahan, selain itu apa lagi harapan Anda?	“Karena Saya masih berharap adanya perubahan pada sistem dan struktur yang benar, dan karena Saya mencintai pekerjaan Saya.” “Ada perubahan yang lebih baik, terutama di struktur, dan kesejahteraan karyawan. Dan berharap ESATV menjadi TV yang sebenarnya.”

Pea, 23 tahun. Bekerja sebagai Koordinaor Liputan *News* di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Senin, 5 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama kerja di ESATV?	“Sudah sejak awal tahun 2011.”
2.	Apa motivasi Anda bekerja di	“Karena butuh pekerjaan, karena latar

LAMPIRAN

	ESATV Bengkulu?	belakang pendidikan <i>ambo</i> sendiri bertolak belakang dengan pekerjaan yang <i>dapet</i> di sini. Terus, memilih di sini karena kualitas di sini adalah yang terbaik menurut Pea.”
3.	<i>Oh</i> begitu, terus <i>kalo</i> masalah kenyamanan <i>gimana</i> di sini?	“Setengah nyaman. Karena sistem yang terbangun kurang baik. Terus juga <i>kan</i> kita juga masih membenahi sistem yang sesuai dengan tujuan. Sistem itu <i>kan</i> mempengaruhi hubungan antar karyawan, <i>nah</i> karena terpaksa harus patuh pada sistem yang salah, maka timbul kesalahpahaman.”
4.	Hubungan antar karyawan di sini menurut Anda <i>gimana</i> ?	“ <i>Kalo</i> menurut <i>ambo</i> , masih ada krisis kepercayaan, masih saling curiga. Tapi itu lumrah dalam sebuah perusahaan. Tapi kekeluargaan masih nomor satu. Terus juga, karena masih saling curiga itu tadi, timbul semacam kelompok–kelompok. Contohnya kelompok antar divisi, terus kelompok berdasarkan kepentingan pribadi, sama kelompok masa lalu. Pengkelompokan itu terjadi karena salah paham, terlepas ada kambing hitam, terus juga karena sama–sama capek”
	Kalau hubungan yang terjalin antar kelompoknya <i>gimana</i> ?	“ <i>Kalo</i> hubungan yang terjalin ya tergantung pribadi orang. Walau dia sama–sama dari satu kelompok, tapi waktu berinteraksi dengan kelompok lain itu belum tentu sama.”
5.	Terus apa yang membuat Anda bertahan di ESATV	“Karena masih <i>base on</i> motivasi, dan masih ingin mengukir prestasi.”
6.	Kalau harapan Anda?	“Pengennya <i>sih</i> ada situasi saling pengertian, tidak saling ada yang merasa penting sendiri, saling menghargai dan <i>becaro</i> . Terus semoga adanya peningkatan gaji, <i>hehe</i> .. Karena <i>kan</i> gaji mempengaruhi motivasi dan loyalitas.”

LAMPIRAN

Bak Arka, 30 tahun. Bekerja sebagai Head Divisi MCR di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Senin, 5 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama abang bergabung di ESATV?	“Tiga <i>taun</i> , tapi <i>idak ka lamo</i> lagi.
2.	Apa motivasi abang bekerja di ESATV Bengkulu? <i>Ngapo</i> bang?	“Kalau <i>awalnyo sih</i> untuk kemajuan Bengkulu tapi <i>kalo</i> sekarang <i>idak</i> lagi.” “ <i>Karno kito</i> di sini <i>intinyo kito</i> mencari nafkah jadi untuk kebutuhan keluarga jadi kalau keluarga tak terkecukupi kita cari yang bisa mencukupi.”
4.	Bisa tolong dijelaskan, <i>apokah</i> abang <i>ko meraso</i> nyaman <i>apo idak kerjo</i> di <i>siko sebenarnya</i> ? Jadi yang membuat nyaman <i>apo</i> bang? <i>Bedanyo cakmano</i> ? Saling sikut?	“Awalnya nyaman tapi lama–kelamaan tidak nyaman, tidak nyaman lagi.” “Kebersamaan, visi misi, itu sama. sekarang <i>udah gak</i> nyaman lagi. Beda.” “Beda, <i>kalo</i> sekarang ini tidak... tidak terlalu... tidak... tidak jelas lagi sistem dan <i>segalo macamnyo</i> sudah tidak jelas.” “ <i>Eh</i> ada, mungkin <i>sih</i> ada ya seperti itu. Tidak bisa <i>di...</i> tidak bisa <i>di...</i> <i>apoh...</i> dipungkiri <i>kalo</i> manusia itu makhluk yang saling <i>ehh..</i> ingin menjadi nomor satu.”
5.	<i>Trus</i> , bagaimana situasi dan hubungan kerja antar karyawan di ESATV menurut abang <i>cakmano</i> ?	“ <i>Kalo</i> untuk satu tim sendiri aman. Tim kita kekeluargaan, musyawarah. Ya <i>kalo</i> untuk di luar divisi beda, sesuai dengan hirarki dan struktur organisasi.”
6.	<i>Trus</i> , abang <i>nengok</i> pengelompokan <i>dak</i> antar karyawan di <i>siko</i> misal <i>sesamo</i> divisi <i>iko</i> ngelompok <i>kek divisinyo ajo</i> ?	“Pasti. Setiap divisi itu <i>kan</i> kelompok masing–masing, dengan tugas masing–masing dan tanggung jawab masing–masing. Otomatis.”
7.	Hubungan antar divisi satu <i>kek</i> yang lain tu <i>cakmano</i> bang? Kadang bersitegang tu <i>karno</i> dikejar <i>deadline yoh</i> ?	“Untuk masalah kerja <i>sih</i> seperti biasa <i>kalo</i> untuk masalah persahabatan <i>sih gak</i> masalah. <i>Gak</i> ada pengelompokan.” “ <i>Yup.</i> ”
8.	<i>Trus apo</i> yang membuat abang	“Yang membuat bertahan <i>nggak</i> ada.”

LAMPIRAN

	bertahan di ESATV	
9.	Harapan abang ke <i>depannyo cakmano?</i>	“Penghasilan propesional.”

Dang Men, 33 tahun. Bekerja sebagai *Head Marketing* di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Selasa, 6 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama Dang bergabung di ESATV?	“Saya di ESATV ini sudah tiga tahun bergabung.”
2.	Apa motivasi Dang bekerja di ESATV Bengkulu?	“ <i>Kalo</i> untuk ke kehidupan sebenarnya <i>sih</i> penghidupan untuk ekonomi untuk pencarian nafkah. <i>Nah kalo</i> untuk diri sendiri itu pribadi menyukai dunia <i>broadcast</i> , dunia TV. Karena saya sebelumnya, ini <i>udah</i> tahun ke sepuluh saya di dunia TV.”
3.	Bisa tolong Dang dijelaskan, apakah Dang merasa nyaman bekerja di ESATV?	“ <i>Hmmm, kalo</i> masalah kenyamanan itu dibuat sendiri ya. <i>Kalo</i> masalah sikutan pasti ada, <i>gitukan</i> . <i>Kles</i> dengan teman ada. Tapi ya, <i>kalo</i> kita bawak lagi dasarnya itu untuk pekerjaan, bukan untuk permusuhan, maksudnya <i>kles</i> atau selisih paham wajar ketika itu masih untuk perubahan, perbaikan, profesional dalam kerja.”
4.	<i>Kalo</i> situasi kerjanya <i>gimana</i> Dang?	“ <i>Kalo</i> situasi mungkin bisa dilihat sendiri <i>sih</i> , hubungan kerja antar karyawan, karena di ESATV menerapkan sistim operasional pekerjaan itu SOP nya ada. Jadi untuk situasinya <i>kalo</i> dinilai dari tingkat kekeluargaan itu ya mungkin bisa dikatakan di sini kekeluargaannya itu lumayan bagus. Itu <i>kalo</i> dinilai juga dari sisi profesional kerja dengan semua antar divisi, ini masih butuh banyak perbaikan. Tapi alhamdulillah <i>sih</i> hal itu dibandingkan dengan TV sebelumnya di sini lebih konkrit. Tingkat komunikasinya lebih lancar.”

LAMPIRAN

<p>5.</p>	<p>Dang tadi bilang profesional kerja antar divisi masih butuh banyak perbaikan, memangnya antar divisi itu saling mengelompok?</p> <p>Kira-kira <i>kenapa sih</i> sampai bisa ada pengelompokan?</p>	<p>“Di sini yang terjadi antar divisi itu ada. Jelas. Di mana <i>aja</i> yang namanya.., mau di sekolah anak IPA ke anak IPA, anak IPS ke IPS. <i>Kalo</i> di sini itu lumrah terjadi karena divisi misal <i>editor</i> mereka akan lebih dekat karena mereka pekerjaannya membahas tentang <i>editor</i>, mereka lebih <i>stand by</i> di kantor. <i>Trus</i> anak lapangan kayak <i>reporter, marketing</i> lebih <i>ngeklopnya</i> ke anak-anak lapangan.”</p> <p>“Pengelompokan karena mereka satu divisi, pengelompokan karena mereka satu misi, pengelompokan karena mereka satu tujuan.”</p>
<p>6.</p>	<p><i>Trus</i> hubungan antar karyawan di sini <i>gimana</i> Dang?</p>	<p>“<i>Kalo</i> media ini sebenarnya interaksinya <i>sih</i> lebih <i>lebay</i> yah. Maksudnya mereka punya bahasa media sendiri. Mereka kadang lebih tersohor dengan bahasa-bahasa yang dikeluarkan oleh orang-orang yang berinteraksi dengan TV itu sendiri. Misalkan interaksinya itu bahasa-bahasa simbol <i>gitu</i> kan. Pernah kayak <i>gitu</i>. Dengan menggunakan bahasa simbol <i>gitu</i> kan, terus <i>kalo</i> interaksinya lebih menarik <i>kalo kayak gitu</i>. Pekerjaan lapangan itu gabung dengan pekerja yang di <i>dalem fail</i> sama yang di <i>dalem</i> itu biasanya <i>pas</i> ketemu <i>gitu</i> kan mereka yang lapangan ini kan pergaulannya mungkin lebih.., lebih..., dia ketemu dengan konsumen, <i>klien</i> atau pun pihak narasumber itu kan setiap hari <i>gitu</i> kan. Lebih keras pergaulannya seperti apa. <i>Pas</i> di sini <i>ehhh...</i> jadi simbol - simbol atau bahasa.., <i>apo...</i>, <i>eehh</i>, bahasa - bahasa kamera. Kayak kameramen <i>gitu</i> kan, terus ketemu <i>editor gitu</i> kan. <i>Eehh</i>, jadi di TV itu bedanya dengan.., mungkin di setiap.. <i>eeh...</i>, di sekolah beda, di kantor beda, di TV beda. <i>Kalo</i> disini simbolnya simbol-simbol <i>broadcast</i>. <i>Kalo</i> dimisalkan itu misal dia ngomong masalah produksi misalnyakan <i>gitu</i>. Maksudnya tuh “<i>cepat dipreview</i>” <i>gitu</i> kan. <i>Kalo</i> ini kan yang <i>kalo</i> enggak di</p>

LAMPIRAN

		media kan <i>nggak</i> paham <i>preview</i> itu apa <i>gitu</i> kan.”
7.	Apa yang membuat Dang bertahan di ESATV	“Mencari nafkah untuk menghidupi keluarga. Itu aja. Nah, <i>kalo</i> pun bertahan <i>eehh</i> , saya tidak melihat, apa.., garis besar saya itu untuk memberi alasan masalah manajemen <i>nggak</i> bagus ini <i>nggak</i> . Lebih ke.., itu tadi, saya suka dunia TV.”
8.	Kesan–kesan Dang selama bekerja di ESATV Bengkulu ini <i>gimana</i> ?	“Kalau untuk situasi dalam pertemanan jujur saya enak <i>banget</i> di sini. <i>Kalo</i> pertemanan ya <i>dapet</i> teman, dapet sohib, terus lucu–lucu juga. <i>Kalo</i> untuk dari dunia kerjanya sebenarnya <i>sih</i> mungkin saya tidak mau menyebutkan apa itu.., apa.., mendeskriditkan tentang perusahaan, tapi lebih ke saya nya. Untuk jangkauan saya kerja di TV <i>gitu</i> kan, sepuluh tahun mentok <i>gitu</i> kan, <i>eeh</i> mungkin lebih kepikiran untuk usaha sendiri <i>kayak gitu</i> .”

Tata, 25 tahun. Bekerja sebagai Asisten Produser di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Kamis, 8 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama gabung di ESATV Mbak?	“Saya bergabung di ESATV <i>udah</i> satu tahun setengah.”
2.	Apa motivasi Mbak bekerja di ESATV Bengkulu?	“Motivasi kerja di ESATV yaitu lebih banyak menambah pengalaman di bidang <i>broadcast</i> , kemudian juga untuk memiliki penghasilan, itu tidak dapat dipungkiri dan pasti alasan mutlak kenapa seseorang itu bekerja, ya.”
3.	Nyaman <i>nggak</i> Mbak kerja di ESATV?	“Sejauh ini saya bekerja di ESATV saya merasa nyaman dan saya menginginkan lingkungan kerja yang kompak, saling bekerja sama dalam tim, saling membantu, seperti itu saja.”
4.	Kalau hubungan kerja antar karyawannya sendiri <i>gimana</i>	“Situasi dan hubungan antar karyawan ESATV itu terjalin dengan baik <i>yah</i> , baik

LAMPIRAN

	Mbak?	itu hubungan kerja atau pun hubungan dalam pergaulan sehari-hari. Oke, kemudian <i>eeh kalo</i> untuk hubungan kerjanya sendiri terjalannya suatu kerja sama yang kompak <i>yah</i> , saling berkoordinasi antara satu divisi dengan divisi lain untuk membuat sebuah program. Sedangkan untuk dalam kehidupan sehari-hari itu terjalannya suatu komunikasi yang baik dan saling membantu meskipun itu di luar dari <i>eeh</i> bidang pekerjaan. Seperti itu.”
5.	Sejauh ini apakah Mbak melihat adanya pengelompokan antar karyawan terjadi di ESATV?	“Ya saya melihat bahwa di ESATV sendiri adanya sebuah pengelompokan. Tapi pengelompokan di sini adalah pengelompokan yang saya nilai <i>eeh</i> pengelompokan yang sifatnya positif. Positif mungkin pengelompokan yang <i>eeh</i> berdasarkan divisi ataupun pengelompokan yang berdasarkan seide, satu pikiran seperti itu, dandari kelompok tersebut biasanya saling sharing, berbag, entah itu mengenai pekerjaan atau pun mengenai hal-hal lain. Jadi pengelompokan itu sendiri mungkin karena seseorang merasa nyaman dengan yang lainnya. Seperti itu.”
6.	Kalau hubungannya sendiri gimana? Hubungan antar kelompok?	“Untuk hubungannya tersendiri antara satu kelompok dengan kelompok lain itu tetap terjalin dengan baik. Jadi untuk urusan pekerjaan yang sifatnya tim, itu sangat diutamakan. Jadi tetap terjalin koordinasi yang baik antara satu kelompok dengan kelompok yang lain.”
7.	Apa yang membuat Mbak bertahan kerja di ESATV?	“Yang membuat saya masih bertahan yaitu bahwa saya bilang tadi saya masih ingin mencari pengalaman dan saya ingin memiliki banyak <i>skill</i> lagi di bidang <i>broadcast</i> .”
8.	Kalau untuk situasi kerjanya?	“Situasi kerja yang saya inginkan adalah situasi kerja yang nyaman <i>yah</i> , dimana juga antar satu divisi dengan divisi lainnya itu terjalin kerja sama yang baik, <i>trus</i> juga <i>kalo</i> tim itu <i>eeh</i> terjalin kerja sama yang kompak dan juga antara satu individu dengan individu lain itu saling

LAMPIRAN

		mendukung dan saling menghargai.”
8.	<i>Trus</i> harapan ke depannya <i>gimana?</i>	“Kemudian <i>kalo</i> untuk harapan yah, saya berharap untuk ESATV Bengkulu semoga <i>ehh</i> hubungan, hubungan antar personal maupun antar divisi yang <i>udah</i> terjalin sekarang yang sudah baik itu tetap dipertahankan dan semakin ditingkatkan lebih baik lagi.”

Wiwik, 24 tahun. Bekerja sebagai Asisten Produser di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Jumat, 9 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sudah berapa lama kerja di ESATV?	“Sudah hampir dua tahun”
2.	Apa motivasi Anda bekerja di sini?	“Motivasi saya kerja di ESATV karena saya suka lingkungan kerja di dunia <i>broadcast</i> , dunia lapangan <i>gitu</i> , dimana dunia kerjanya itu mengharuskan kita untuk terus berkarya, mempertahankan eksistensi, jadi <i>gak</i> harus duduk diam di meja kerja selama berjam–jam. <i>Trus</i> juga yang pasti karna untuk mencari uang <i>yah</i> .”
3.	Apakah Anda merasa nyaman bekerja di ESATV?	“Sampai saat ini <i>sih</i> nyaman. Kan <i>kalo</i> urusan nyaman <i>gak</i> nyaman yah tergantung kitanya sendiri. Apakah kita mampu membuat suasana itu menjadi nyaman atau tidak. Terkadang kan saat suasana sedang tidak nyaman sekali pun, <i>kalo</i> kita mampu membangkitkan suasana, di mana pun kita berada ya pasti akan merasa nyaman.”
4.	Bagaimana hubungan kerja antar karyawan di ESATV?	“ <i>Kalo</i> untuk hubungan kerja antar karyawan, di ESATV itu suasananya lumayan harmonis. Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya itu terlihat cukup dekat, bahkan <i>udah kayak</i> saudara sendiri. Satu sama lain itu saling melengkapi. Pokoknya <i>udah kayak</i>

LAMPIRAN

		keluarga. Kedekatan itu sangat terlihat antar mereka yang satu divisi. Rasa saling memiliki itu benar-benar terlihat, dibanding dengan kedekatan karyawan yang beda divisi. Walaupun akrab, tapi tidak seakrab <i>kalo</i> sesama divisi. Kadang ada juga terjadi kesalahpahaman. Tapi walaupun ada <i>cek cok</i> , salah paham dan apa pun itu, ketika <i>udah</i> bekerja, semua karyawan itu tetap bisa kompak bekerja sama. Tapi mungkin <i>kalo gak</i> ada kesalahpahaman pasti akan lebih kompak lagi yah.”
5.	Apakah anda melihat adanya pengelompokan antar karyawan yang terjadi di ESATV?	“Pengelompokan antar karyawan di ESATV, <i>kalo</i> saya lihat <i>sih</i> ada. Yang kelihatan itu kelompok-kelompok antar divisi. <i>Kalo</i> lagi ngumpul sama-sama itu kelihatan <i>temen-temen</i> lebih condong untuk ngumpul bersama teman satu divisi. Mungkin karena mereka lebih sering kerja <i>bareng</i> , terus juga kan <i>kalo</i> sesama divisi itu pasti bisa lebih saling memahami apa permasalahan yang dihadapi. Tapi kadang ada juga yang sering ngumpul dengan teman yang <i>nggak</i> satu divisi.”
6.	Bagaimana hubungan dan bentuk interaksi antar kelompok tersebut?	“ <i>Kalo</i> untuk hubungan antar kelompok, setiap kelompok itu terlihat saling menghargai atas keberadaan kelompok yang lain. Karna memang dalam kerja kan setiap divisi itu saling membutuhkan, saling berhubungan satu sama lain. Tapi kadang-kadang ada juga kesalahpahaman yang terjadi antar divisi. Dan <i>kalo</i> dilihat-lihat, kesalahpahaman itu sering terjadi karena setiap divisi itu terkadang cuma mau mengerti atas kesusahan yang dihadapi oleh divisinya sendiri. Ntah mereka menutup mata atau memang kurang paham dengan tugas-tugas divisi lain. Kadang juga masing-masing divisi itu menganggap bahwa divisi mereka lah yang paling berperan. Mungkin karena itu juga yang membuat anggota masing-masing divisi itu merasa lebih nyaman jika mereka gabung bersama mereka

LAMPIRAN

		sendiri.”
7.	Apa yang membuat Anda bertahan di ESATV	“Karena masih nyaman ya bertahan. Meskipun antar divisi itu kadang kurang begitu akrab, tapi <i>kalo</i> lagi ngumpul sama-sama itu suasananya tetap asik. <i>Kalo udah</i> ngumpul sama-sama, kerjaan yang <i>numpuk</i> itu seakan hilang.”
8.	Jadi bagaimana situasi kerja yang Anda inginkan?	“Suasana yang saya inginkan ya suasana yang akrab seperti sekarang ini. Meskipun kita seakan dikelompokkan oleh pihak Jakarta melalui sekatan antar divisi, tapi kita tetap mampu menunjukkan bahwa ESATV Bengkulu itu ada. Terjadi salah paham, <i>cek cok</i> , atau pun <i>berantem</i> itu biasa, tapi <i>kalo udah</i> kerja ya kita tetap kerja.”

• **Informan Kunci Penelitian**

Yuk Minar, 27 tahun. Adalah seorang pedagang yang berjualan di depan gedung ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Senin, 12 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut <i>ayuk</i> , <i>cakmano</i> karyawan-karyawan ESATV tuh <i>yuk</i> ?	“ <i>Kalo galo</i> aku, enak <i>nengok tobo iko</i> . Akrab orang-orangnyo. <i>Pas</i> lagi <i>kerjo yo</i> sibuk <i>galo orangnyo</i> . Serius <i>nian</i> . Tapi <i>pas</i> lagi nyantai-nyantai <i>cak iko yoh</i> lucu-lucu <i>orangnyo</i> . <i>Pokoknyo</i> lah <i>cak keluarga ajo tobo tu</i> .”
2.	<i>Kalo hubungannyo</i> sendiri <i>cakmano yuk</i> ?	<i>Yo elok-elok ajo</i> . <i>Dakdo</i> yang istilahnyo bemusuhan. Tapi <i>nampak</i> agak <i>cak ado</i> grup-grup, <i>cak</i> itu nah. <i>Ayuk galak nengok</i> tuh <i>misalnyo tobo iko</i> , <i>ngumpulnyo kek tobo iko ajo</i> . Lain <i>obrolannyo kalo</i> di <i>siko</i> tuh. Misal kelompok <i>tobonyo</i> , <i>pas</i> ngobrol <i>yo</i> lucu-lucuan, <i>ketawo ngakak nian kito</i> <i>dibueknyo</i> . Tapi <i>pas</i> giliran <i>ado tobo</i> yang lain <i>misalnyo</i> , <i>yo obrolannyo</i> agak beda <i>cak</i> itu nah. Tetap ngobrol tapi

LAMPIRAN

		<i>nampak agak kurang akrab.”</i>
3.	<i>Kelompoknyo yang cakmano yuk?</i>	<i>“Iyo ado cak tobo kameramen kek tobo kameramen. Tobo yang cewek–cewek tu aspro dak galonyo, kalo kesiko kek tobo-tobo nyo tula. Mungkin karno nyo ngeraso senasib kalu kerjoannyo samo dak. Tula nyo galak ngumpul sesamonyo ajo.”</i>
4.	<i>Kalo hubungan antar kelompok tobo tuh cakmano?</i>	<i>“Kalu ayuk nengok yo hubungannyo baik. Idak do nampak cak saingan tuh idak nyo. Tapi tula, kalo nyo samo nyo bae, nampak akrab nian. Lemak kito nengoknyoh, lah raso nonton lawak. Tapi kalo nyo yang idak semasukan ngobrol yoh caknyo seperluno bae. Kadang–kadang ngobrol becando jugo, tapi idak terlalu.”</i>
5.	<i>Kalu yang ayuk tengok, obrolan tobo tuh cakmano yuk?</i>	<i>“Tobonyo, antar kelompok itu tadi kalo ngobrol yo tetap ngobrol. Tapi cak ado batasan. Idak selues pas nyo ngecek sesamonyo. Mungkin karno kalo sesamonyo nyo punyo pemahaman yang samo. Cak tobo kameramen kalo ngobrol kek tobo–tobonyo, kadang serius masalah lensa apo sebagai, kadang pas main–main jugo bahasonyo, mungkin tobonyo bae yang ngerti dak. Ayuk dak pulo paham tobo tu ngecek “lempar tripod”, ngecek masalah kerjoan mungkin. Tapi pas ngecek kek kelompok yang lain, dak pulo dipakainyo bahaso tu, mungkin tobo yang lain tuh dak paham apo istilah istilah tobo tu.”</i>

Adi, 22 tahun, merupakan salah satu peserta magang di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Senin, 12 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	<i>Udah berapa lama magang di ESATV? Udah sering ngeliat gimana kondisi karyawan di sini kan?</i>	<i>“Satu bulan.” “Iya.”</i>
2.	<i>Selama satu bulan itu gimana</i>	<i>“Ya ada nyamannya, ada juga tidak</i>

LAMPIRAN

	magang di ESATV? Rasanya <i>gimana</i> ? Nyaman atau pun <i>enggak</i> ?	nyamannya.”
3.	<p>Yang membuat nyaman itu <i>gimana</i>?</p> <p><i>Kalo yang nggak</i> membuat nyaman <i>gimana</i>?</p> <p>Membuat sekatnya <i>kayak gimana</i>?</p> <p>Itu seluruh karyawan apa beberapa <i>aja</i>?</p> <p><i>Kalo yang suka nimbrung</i> sama kalian itu banyak?</p> <p>Contohnya <i>gimana</i>? <i>Nimbrungnya gimana</i>?</p> <p>Gabung <i>emang</i> mau ikut gabung apa basa basi?</p> <p>Yang suka basa-basi contohnya <i>gimana</i>?</p>	<p>“Yang membuat nyaman, yang pertama itu karena angkatan magang kita itu terbilang banyak. Jadi untuk ngumpul atau untuk ngobrol, <i>sharing</i> itu enak. Kemudian juga yang kedua itu karena ada karyawannya yang <i>emang</i> mau <i>nimbrung</i> dan <i>udah nganggap</i> kita <i>kayak adek</i> sendiri.”</p> <p>“Yang <i>nggak</i> membuat nyaman itu <i>eeh</i> ada karyawan yang memberikan sekat antara anak magang dengan mereka mbak.”</p> <p>“<i>Kayaknya eeh</i> misalnya kita anak magang ya kalian hanya sebatas magang <i>kayak gitu</i> mbak. Sementara mereka yang karyawan seolah-olah mereka yang lebih bisa dari pada kita. Padahal belum tentu. Yang saya <i>liat</i> sendiri juga banyak <i>temen-temen</i> yang apa namanya, potensialnya itu lebih dari mereka mbak.”</p> <p>“Hanya beberapa.”</p> <p>“Ya hanya beberapa juga mbak.”</p> <p>“Contohnya misalnya kita nih sesama anak magang, terus yang karyawan itu lewat karna dia mungkin dengar kita bercanda, kita ini, dia <i>seet</i> balik lagi <i>ngum...</i> gabung sama kita.”</p> <p>“<i>Nggak</i>, memang mau gabung. <i>Kalo</i> yang basa-basi itu juga ada <i>sih</i> mbak”</p> <p>“Ya contohnya misal berpapasan, “<i>Mano, Di?</i>”, “<i>Nak masuk dalam bang.</i>” Oh lewat <i>dio. Ado jugo yang kayak gitu.</i>”</p>
4.	Kan <i>udah</i> satu bulan di sini ya. Jadi <i>udah</i> sering liat <i>gimana</i>	“Orang – orangnya itu beragam, unik, ada yang sombong, yang itulah yang buat

LAMPIRAN

	<p>kondisi karyawan. <i>Kalo</i> menurut <i>Adi</i> karyawan–karyawan di sini di ESATV ini orang–orangnya <i>gimana?</i> <i>Kayak gimana?</i></p> <p><i>Kalo yang gokil itu gokil sesamo</i> karyawan aja apa sama kalian juga?</p>	<p><i>nggak</i> nyaman. Kemudian ada juga yang <i>gokil</i>, asik orangnya. Ada juga yang pendiam, kemudian ada juga yang suka foto–foto. Misalnya ada momen–momen lagi,,, lagi apa,,, <i>nggak</i> kerja kan mbak, <i>eeh dah tu</i> mereka <i>tuh ngajak</i> anak–anak magang yang memang <i>ado</i> juga sebagian dari kita <i>tuh kan,,,</i> namanya anak magang narsis, gabung foto <i>ama</i> mereka. Foto–foto <i>kayak gitu</i> mbak.”</p> <p>“<i>eeeh</i>, itu ada yang sesama mereka, ada juga yang dengan kita. Yang <i>kayak</i> yang saya bilang tadi misalnya contoh yang Bang Heri ya mbak ya. <i>Nah</i> itu, itu dia sesama karyawan dia <i>gokil</i>, sesama kita juga dia <i>gokil</i> mbak.”</p>
<p>5.</p>	<p>Itu kan tadi orang–orang di ESATV, <i>kalo</i> yang <i>Adi</i> <i>liat</i> hubungan mereka sesama karyawan itu <i>gimana?</i></p> <p><i>Ngelompok</i> antar divisi berarti? <i>Kalo</i> sesama divisi itu <i>gimana?</i></p> <p>Itu kan MCR. <i>Kalo</i> hubungan</p>	<p>“Hmm..., <i>kalo</i> hubungannya itu yang saya lihat mereka saling berkomunikasi itu ketika kerja <i>aja</i> mbak. Ah, misalnya gini mbak, misalnya lagi kerja <i>apah,,,</i> mau syuting. <i>Nah</i> itu mulai sibuk yang anak MCR nyuruh apa..., koordinasi dengan anak produksi. Anak produksi <i>apah,,,</i> koordinasi dengan anak kameramen <i>kayak gitu</i>. Kemudian <i>eeh</i>, koordinasi dengan anak <i>news</i> misalnyakan, masalah peralatan atau tempat. Ah, tapi <i>kalo misalnyo lagi</i> santai, <i>nggak</i> mbak. Mereka <i>kayak</i> membentuk kelompok misalnya divisi MCR <i>sama</i> MCR, divisi produksi <i>sama</i> produksi, yang divisi <i>news</i> sama divisi <i>news</i>.”</p> <p>“Ya.”</p> <p>“Hmm <i>kalo</i> sesama divisinya itu, mereka kadang <i>tuh</i> bicara lepas. Misalnya yang divisi MCR, itu ada orangnya yang memang dia suka <i>dikenyek</i>, tapi dia <i>nggak</i> balas mbak. Memang mungkin <i>udah</i> terbiasa, <i>udah</i> nganggap keluarga. Tapi ketika yang suka <i>dikenyek</i> itu <i>dikenyek</i> dengan kelompok lain dia <i>nggak</i> terima kadang <i>tuh</i> mbak. Dia <i>mbalas</i>.”</p> <p>“Misalnya hubungannya itu <i>kayak</i> ini,</p>

LAMPIRAN

	antar divisi yang lain itu <i>gimana?</i>	misalnya divisi produksi <i>ama news</i> . <i>Ah</i> itu saling <i>ber...</i> , apa namanya itu mbak, ya saling bersaing. Yang produksi membanggakan divisi mereka. Yang <i>news</i> , mereka juga membanggakan divisi mereka mbak. Misalnya <i>kalo</i> ada program yang naik, pasti anak produksi nih <i>apah...</i> , bicaranya itu banyak “ <i>Wah kita udah buat program ini.</i> ” Begitu juga anak <i>news</i> . “ <i>Kami dapatkan berita kayak gini, lebih bagus dari pada produksi, lebih meningkatkan apa namanya tuh..., kualitas ESATV.</i> ” Padahal kan dalam satu perusahaan apalagi dalam media televisi itu semua saling berkaitan semua mbak.”
6.	Kelompok–kelompok yang bersaing itu <i>cuma</i> divisi produksi <i>ama news</i> aja?	“ <i>Nggak</i> juga <i>sih</i> mbak. Hampir seluruh, tapi tergantung individu yang ada di dalamnya itu mbak. Ada juga yang baik komunikasinya. Hubungan kerjanya ada juga yang baik.”
7.	Ada juga yang <i>nggak</i> saling berhubungan gitu antar divisi?	“Saling berhubungan tapi <i>nggak</i> bersaing. Contohnya <i>aja kayak</i> divisi kameramen <i>ama</i> divisi <i>news</i> <i>nggak</i> ada namanya <i>saing–saingan</i> . Tergantung orang–orang yang ada di dalamnya.”
8.	<i>Trus</i> tadi <i>kan</i> Adi bilang ada yang..., karyawan yang <i>cuma</i> basa–basi. Itu yang basa–basi itu ketika dia sesama karyawan atau sesama antar divisi atau juga sesama anak magang sama karyawan?	“Itu tu mbak <i>kalo</i> yang Adi bilang tadi, itu hampir ke semuanya mbak. Kita juga..., apa, ke kita juga dia basa–basi, sama mereka juga basa–basi mbak. Sekedar <i>say hello</i> aja. Tapi ada juga yang memang netral, <i>nimbrung</i> ke mana <i>aja, kayak</i> bang Heri Supandi tuh yang gokil tadi itu kemana saja mbak.”
9.	Terus <i>selamo</i> magang di sini yang Adi <i>liat</i> pernah <i>dak ado</i> yang ini, yang cari <i>muko samo bosnyo</i> , atau <i>gimano?</i>	“ <i>Yo</i> pernah mbak. Itu pun misalnya..., <i>eeh</i> lagi <i>buat</i> program ini kan, <i>rundownnya</i> . <i>Nah</i> itu padahal dia <i>nyuruh</i> yang..., dia <i>nyuruh</i> apa..., asistennya misalkan, <i>nah</i> ketika ada bos dia <i>ngaku</i> dia yang <i>buat</i> . Jadi seolah–olah bos itu menilai yang di bawahnya itu tadi <i>nggak</i> bekerja apa–apa mbak. Padahal itu hasil dia.”
	<i>Oh</i> , berarti cari aman <i>gitu</i> ya?	“Cari aman dan cari muka.”
10.	<i>Selamo</i> Adi magang, Adi <i>nengok</i> <i>ado dak</i> , pernah terjadi konflik antar karyawan?	“ <i>Kalo</i> antar <i>karyawannya</i> <i>ado</i> mbak konflik. <i>Kalo</i> antar divisi tuh, paling Cuma bersaing cak Adi <i>kecek</i> tadi. Tapi

LAMPIRAN

	<p>Individu, contoh konfliknya cakmano?</p>	<p><i>kalo nyo konflik nian, idak ado. Cuma karyawan–karyawannya ajo. Individu–individunya cak itu nah mbak.</i></p> <p>“Contoh konfliknya, yo misalnya yang si A ini negur si B. Itu di luar teguran kerjoan misalnyokan, ucapan apo apo, itu ribut dio karno idak semasukan. Tapi kalo yang cak, yang cak balik lagi omong tadi kalo dio antar divisi memanglah semasukan, nyo nak dio kecek apo ajo, nak dikenyek nak cakmano pun, idakkan marah dio.”</p>
--	---	---

Fiki, 21 tahun, merupakan salah satu peserta magang di ESATV Bengkulu.

(wawancara pada Kamis, 15 November 2012)

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	<p>Menurut Fiki, cakmano suasana kerjo di ESATV?</p>	<p>“Kalo menurut ambo sih mbak eeh apo..., kalo suasana kerja di ESA tuh yo nyaman cak itu na kan, asik la cak itu na, orang–orangnya jugo asik, eeh apo..., kerjo jugo idak perlu ditekani nian, masih bisa nyantai dibanding – banding apoh..., eeh..., dekek tv–tv lain cak itu na. Di ESA tu lebih nyantai kan, yo idak do tekekang nian cak itu na. Itu ajo kalu menurut ambo.”</p>
2.	<p>Kalo hubungan antar karyawannya sendiri cakmano?</p>	<p>“Hubungan antar karyawan, baik mbak, baik bae. Itu ajo. Idak ado buruknya sih. Kalu ambo tengok baik–baik ajo lah. Kalu ambo tengok sendiri sih.”</p>
3.	<p>Kalo pas lagi ngumpul apokah ado tetengok pengelompokan yang terbentuk pado tobo tuh?</p>	<p>“Kalo pengelompokan, setiap stasiun tv caknyo ado lah. Cak itu nah. Dari ESA pun ado. Itu ditengok ajo dalam sehari–hari cak itu na, bergaul cak itu kan, gaulnya kek orang itu–itu ajo. Contohnya ajo cak rombongan tobo produksi kan, gabungnyo itu–itu ajo. Nah pas kalu lagi</p>

LAMPIRAN

		<p><i>ado gawean, baru gabung galo cak itu nah. Kalu di ESA tuh ambo tengok, ado gawean eh dakdo gawean dio gabung kek itu-itu ajo, kek orang-orang itu ajo cak itu nah. Idak do membaur cak itu nah. Kecuali kalu di pas ado tugas, digabungkan, yang itu ke itu, nah baru nyo tuh membaur cak itu nah. Baru dio ngumpul besamo cak itu.”</i></p>
4.	<p><i>Kalo hubungan antar kelompok tobo tuh cakmano?</i></p> <p><i>Kalo yang Fiki tengok itu ngelompoknyo cakmano sih?</i></p>	<p><i>“Yo kalo hubungannyo terjalin dari kelompok tersebut, yo kalo kelompoknyo itu-itu ajo yo baik cak itu nah. Tapi kito dak tau kalo hubungan antara eeh dari satu divisi yang lain ke divisi yang lain ambo idak tau itu baik apo idaknyo. Itu balik dari individu dari individu masing-masing yang buek kelompok cak itu lah. Nak sesuaikan nak apo cakmano. Apo cak mano lah. Itu ajo.”</i></p> <p><i>“Eeh, kelompoknyo tuh yo apo dak, yo nongkrong tu lah mbak. Kalu kecek ambo cak itu lah. Nongkrong cak itu. Duduk-duduk apo kan ngobrol-ngobrol apo sebagai yo kelompoknyo itu-itu lah. Divisinyo itu-itu tu lah, dakdo nak gabung kek divisi lain cak itu nah. Ado sih satu orang atau duo orang gabung kan, cak itu nah. Kalu ambo tengok kebanyakan yo divisinyo itu-itu lahh digabungkan cak itu nah. Eeh, maksud ambo tuh, idak usah main ngelompok ngelompok cak itu nah, idak usah main kubu-kubu cak itu nah kan. Kan dak lemak ditengok orang yang di..., apoh..., idak enak ditengok kek kawan-kawan atau karyawan-karyawan situ lah. Orang tuh kan, maso satu tim yo dak, satu stasiun tv, tapi mainnyo kelompok-kelompokan cak itu nah. Kan dak elok kalo cak itu. Contohnyo ajo kan, cak antara divisi apo kan, produksi kek apo editor misalkan cak itu kan. Kan dak enak ditengok cak itu. News kan, apo lagi news kek produksi kan cak bersaing cak itu nah. Kan jadi idak..., apo lah cak itu</i></p>

LAMPIRAN

		<p><i>nah kan. Maksudnyo tuh jangan pas ado gawean bae baru gabung galo. Orang tu di kantor yo gabung jugo cak itu nah. Itu ajo.”</i></p>
--	--	---



PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU

Jl. Pembangunan No. 1 Telepon/Fax : (0736) 23512 Kode Pos : 38225
Website: www.kp2tprovbengkulu.go.id Blog: www.kp2tbengkulu.blogspot.com
BENGKULU

REKOMENDASI

Nomor : 070/ 2017 /IKP2T/2012

TENTANG PENELITIAN

- Dasar :
1. Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 07 Tahun 2012 tanggal 07 Maret 2012 tentang Pendelagasian sebagian Kewenangan Penandatanganan Perizinan dan Non (Bukan) Perizinan Pemerintah Provinsi Bengkulu Kepada Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Bengkulu.
 2. Surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu Nomor : 3036/UN30.5/PP/2012, Tanggal 15 Oktober 2012 Perihal Rekomendasi Penelitian.

Nama / NPM : Kharida Dwi Faryaningsih / D1E008056
Pekerjaan : Mahasiswa
Maksud : Melakukan Penelitian
Judul Proposal Penelitian : Interaksi Simbolik Karyawan ESA TV Bengkulu Dalam Menjalankan Tugas Sebagai Pelaku Media
Daerah Penelitian : ESA TV Bengkulu
Waktu Penelitian/Kegiatan : 19 Oktober 2012 s/d 19 November 2012
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu

Dengan ini merekomendasikan penelitian yang akan diadakan dengan ketentuan :

- a. Sebelum melakukan penelitian harus melapor kepada Gubernur/ Bupati/ Walikota Cq. Kepala Badan/Kepala Kantor Kesbang Pol dan Linmas atau sebutan lain setempat.
- b. Harus mentaati semua ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.
- c. Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Bengkulu.
- d. Apabila masa berlaku Rekomendasi ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, perpanjangan Rekomendasi Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- e. Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Bengkulu, 19 Oktober 2012

KEPALA KANTOR PELAYANAN
PERIZINAN TERPADU
PROVINSI BENGKULU



TIKNDY POERWANTRISNO

PEMBINA TK I

NIP. 19620921 199003 1 003

Tembusan :

1. Yth. Kepala Badan Kesbang Pol dan Linmas Provinsi Bengkulu
2. Yth. General Manager ESA TV Bengkulu
3. Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bengkulu
4. Yang Bersangkutan