

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan data dan analisis yang dilakukan oleh peneliti terkait bagaimana dinamika komunikasi kelompok pada Lumicos dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, peneliti menjabarkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lumicos sebagai perusahaan terstruktur memiliki proses interaksi melalui a) Komunikator yaitu siapapun yang ada di Lumicos, atasan maupun bawahan; b) Pesan berupa informasi penyampaian *brief*, *deadline*, dan evaluasi; c) Media yaitu Whatsapp Group, Google Calendar, dan aplikasi *meeting* online; d) Pengertian kode melalui gestur atau kode tertentu yang hanya dimengerti oleh karyawan Lumicos; e) Komunikan yaitu siapapun yang ada di Lumicos; dan f) Respon berupa tanggapan dari seluruh karyawan Lumicos untuk melakukan apapun sesuai arahan dari pesan yang disampaikan.
2. Lumicos dapat dikatakan sebuah organisasi karena Lumicos memiliki struktur yang menjalankan proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan interaksi yang berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti antara para anggotanya
3. Tujuan komunikasi organisasi dari Lumicos adalah tindakan Organisasi yang mengkoordinasi tugas dan fungsi organisasi yang sudah dibagi dalam beberapa bagian untuk mencapai visi misi dari organisasi dengan memiliki pembagian kerja sesuai *jobdesc* masing-masing, sekaligus *brief* yang sudah

dijelaskan. Tujuan selanjutnya adalah membagi Informasi dengan komunikasi yang berperan mengarahkan masing-masing individu serta aktivitas dalam organisasi. Selain itu, menampilkan perasaan serta emosi dengan komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan, karyawan pun dapat lebih mudah untuk mengungkapkan emosi mereka.

4. Lumicos menggunakan komunikasi lintas saluran karena dengan sifat komunikasi organisasi yang terbuka maka tidak ada perbedaan antara atasan dengan bawahan sehingga seluruh karyawan dapat berbagi informasi dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahannya, sehingga melewati garis fungsional serta berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi selain atasan atau bawahannya.
5. Lumicos memiliki dinamika komunikasi yang terbentuk dengan adanya tujuh konsep komunikasi organisasi, yaitu (1) Proses, ketika adanya individu yang menciptakan dan bertukar informasi berbentuk *brief* keinginan *client*, evaluasi ataupun cerita antar karyawan. (2) Pesan, yang berupa *brief* pembagian tugas, penyampaian *deadline* pekerjaan, revisi dari *client*, catatan evaluasi, serta arahan penyampaian peraturan ketika bekerja di lapangan sekaligus pemberian informasi mengenai pemakaian alat ketika bekerja. (3) Jaringan, ketika Lumicos memiliki struktur organisasi dengan perbedaan *jobdesc* yang diberikan. Beberapa jabatan tersebut meliputi direktur, *editor* foto, *editor* video, admin hingga *freelance*. (4) Saling tergantung karena antar karyawan di Lumicos yang saling bergantung untuk menyelesaikan proyek atau tugas di Lumicos. (5) Hubungan yang berawal dari hubungan antar

karyawan hingga hubungan Lumicos dengan klien. (6) Lingkungan yang berkaitan dengan karyawan, kantor beserta fasilitas, alat-alat yang dibutuhkan untuk bekerja, serta klien dan keperluan masing-masing *project*, dan (7) Ketidakpastian berupa hambatan dalam suatu proses komunikasi organisasi, seperti salah persepsi, *miscommunication*, *timeline deadline*, perubahan *brief*, hingga komunikasi dengan klien

6. Terdapat variabel yang mempengaruhi dinamika komunikasi berhubungan dengan masukan dan perubahan dalam suatu organisasi, yaitu peran fungsional dan konflik.

B. SARAN

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti memiliki saran untuk beberapa pihak, di antaranya:

1. Saran Akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan yang membahas mengenai dinamika komunikasi dalam sebuah organisasi, seperti sudut pandang *freelancer*, untuk menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atas komunikasi yang dilakukan.

2. Saran Praktis

Dengan dinamika komunikasi yang ada, diharapkan adanya ketegasan dari proses komunikasi untuk menghindari adanya hambatan yaitu bawahan akan cenderung tidak memandang atasan.

PERTANYAAN WAWANCARA

A. Profil Narasumber

1. Narasumber 1

Nama Lengkap :

Jabatan/Peran :

Tugas/*Jobdesc*

2. Narasumber 2

Nama Lengkap :

Jabatan/Peran :

Tugas/*Jobdesc*

3. Narasumber 3

Nama Lengkap :

Jabatan/Peran :

Tugas/*Jobdesc*

B. Pertanyaan Wawancara

a) Profil Lumicos

1. Apa tujuan dibentuknya Lumicos?
2. Bagaimana visi dan misi dari agensi Lumicos?
3. Siapa saja klien di Lumicos?
4. Berapa jumlah tim dalam Lumicos?

b) Komunikasi Organisasi Lumicos

5. Bagaimana proses komunikasi yang terjadi di Lumicos antara atasan ke bawahan dan sebaliknya?
6. Bagaimana proses komunikasi yang terjadi di Lumicos sesama karyawan dalam Lumicos termasuk *freelancer* yang bekerja untuk Lumicos?
7. Seperti apa komunikasi yang terjadi dalam Lumicos? apakah bersifat formal atau informal?
8. Apa saja yang dikomunikasikan dalam tim Lumicos untuk mencapai tujuan akhir Lumicos?
9. Apa saja hambatan yang dialami dalam konteks berkomunikasi di dalam tim Lumicos?
10. Bagaimana cara mencegah atau mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi tersebut?
11. Bagaimana prosedur kerja dalam Lumicos?
12. Apakah atasan memiliki tanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakan oleh tim?
13. Bagaimana hubungan kerja masing-masing anggota dalam Lumicos, baik sesama karyawan maupun hubungan antar atasan dan bawahan?
14. Hal apa yang membuat para anggota merasa ada kecocokan bekerja di Lumicos
15. Bagaimana suasana kerja Lumicos saat ini?

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arni, Muhammad. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Cangara, Hafidz. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Daryanto dan Muljo Rahardjo. (2016). *Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- DeVito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*, ED 13. United States: Pearson Education
- Effendy, Onong Uchjana. (2007). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Rosda Karya
- Gatra, Sandro. (2022). *Komunikasi Kepemimpinan: Dinamika Pola Kerja Hybrid Era Pandemi*. Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2022/03/10/102900265/komunikasi-kepemimpinan-dinamika-pola-kerja-hybrid-era-pandemi?page=all>
- Goldhaber, G.S. (1993). *Organizational Communication*. New York: Mc Graw-Hill.
- Hidayat, Rais. (2017). Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan dan kekohesifan Tim. *Jurnal Universitas Pakuan*
- Honey, Yosevina. (2015). Fungsi Komunikasi Kelompok Laskar Soeroboyo dalam Melestarikan Bangunan Bersejarah. *Skripsi*
- Jayanti, Nadia Ayu. (2015). Komunikasi Kelompok “*Social Climber*” pada Kelompok Pergaulan di Surabaya Townsquare (Sutos). *Jurnal E-Komunikasi, Vol. 3(2)*.
- Liliweri, Alo. (2004). *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.

- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni. (1989). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Mulyana, Deddy. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. (2013). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurrahman, Aldiansyah (2022). "Nah Lho! Milenial dan Gen Z Ramai-ramai Resign Karena Tempat Kerja Toxic". Diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6126304/nah-lho-milenial-dan-gen-z-ramai-ramai-resign-karena-tempat-kerja-toxic>.
- Pace, R. Wayne & Faulos, Don F. *2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Pradhita, Sendy (2017). *Komunikasi Antarpribadi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Jamsostek Kuningan*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Purwanto, Djoko. (2011). *Komunikasi Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Putriana, Angelia., dkk. (2021). *Psikologi Komunikasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Rakhmat, Jalaluddin (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo
- Roudhonah, Hj. (2007). *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press
- Sadewa, Reznu. (2019). *Fungsi Komunikasi Kelompok dalam Mewujudkan Loyalitas Anggota (Studi Deskriptif Kualitatif pada United Army Chapter Yogyakarta sebagai Suporter Manchester United di Yogyakarta)*. Skripsi.
- Santoso, Slamet. (2004). *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schneider, Michael (2018). *Costs of Poor Communication Reach \$37 Billion. Avoid Disconnects By Implementing These 2 Things : Learn to recognize*

work-styles and adjust your approach to communicate more effectively.
Diakses dari <https://www.inc.com/michael-schneider/the-extrovert-vs-introvert-dynamic-could-be-costing-your-organization-millions-heres-how-to-bridge-communication-gap.html>

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Silviani, Irene. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka
- Suciati. (2015). *Komunikasi Interpersonal: Sebuah Tinjauan Psikologis dan Perspektif Islam*. Yogyakarta: Buku Litera
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Surya, Tommy. (2016). Komunikasi Kelompok Komunitas Enlightened Ingress Surabaya dalam Program Fun Ingress. *Jurnal E-Komunikasi, Vol. 4(1)*.
- Sugiyono. (2005). *Komunikasi Antar Pribadi*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Wisnubrata. (2018). *Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia*. Diakses dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>

TRANSKRIP WAWANCARA

NARASUMBER 1 : AJI BHATARA

P : PENELITI

N : NARASUMBER

N : Perkenalkan, saya aji bhatara allorerung, saya sebagai founder, usia saya 32 tahun dan lumicos memasuki tahun ke-5 dalam perjalanan bisnis kami. Kalau secara bagan perusahaan di dalam CV, saya tertulis sebagai direktur

Lalu tujuan dibentuk lumicos apay a mas?

N : Kalau tujuan awalnya di saat saya lulus kuliah saat itu, murni untuk mencari pendapatan atau penghasilan, belum berfikir terlalu jauh saat itu, jadi murni dari kegelisahan di saat mencari kerja dari jurusan yang saya ambil semasa kuliah yaitu jurusan ilmu komunikasi, jurusan yang memang waktu itu persaingannya cukup ketat meskipun sempat bekerja di company, tetapi akhirnya mencoba untuk mendirikan usaha. Saya pikir untuk usaha foto dan video di bidang korporat bermain di B to B di saat itu masih cukup jarang di Yogyakarta khususnya, dari situ makannya saya mencetuskan mencoba membuat bisnis di bidang foto dan video, lalu terbentuklah nama lumicos

P : Ada nggak sih visi misi lumicos ini setelah dibentuk?

N : Dari berjalannya waktu, sebetulnya visi misi yang akhirnya ingin saya ciptakan adalah bagaimana membuat industry foto dan video menjadi lebih professional. Mungkin ketika awal saya mengenal foto video, mungkin lebih sekedar hobi, freelance, lebih sekedar untuk sesuatu yang tidak adaikatan dalam pekerjaannya. Jadi kapan saya mau memotret, kapan saya mau bekerja, itu saya baru bergerak bekerja, tetapi setelah terbentuknya badna usaha di lumicos sendiri yang dimana kita sekarang sudah berbentuk CV, ada industry yang ingin saya bangun menjalankan bisnis ini, dan kita terlibat dalam industry secara umum. Jadi benar-benar ingin membuat pekerjaan foto video dengan lebih teratur, lebih ada kejelasannya, kita mengenal namanya jam kantor, deadline, handling klien, lalu kita mengenal untuk perkembangan diri kita baik dalam skill foto video maupun di luar itu, contohnya adalah komunikasi, dimana saya sering sampaikan pada teman-teman yang ingin magang di sini bahwasannya banyak orang memiliki skill foto video, tetapi tidak semua orang memiliki karakter yang cukup matang di depan klien, jadi salah satu tujuan dari temna-teman yang bekerja di lumicos sendiri adalah menuju pada seorang fotografer atau videographer yang siap terjun dalam sebuah industry, dan memang untuk menjadikan tujuan untuk mata pencaharian bagi teman-teman yang bekerja di sini

P : Lalu bagaimana sih proses komunikasi yang terjadi di lumicos antara anda sebagai atasan dengan teman-teman sebagai karyawan di sini?

N : Komunikasi yang terjadi di lumicos sendiri bisa dikatakan sangat santai. Mungkin teman-teman yang magang di sini bisa merasakan itu, dan ada irisan yang sangat tipis antara atasan dan bawahan. Kita cenderung lebih informal dalam berkomunikasi di dalam kantor, lebih bersifat diskusi dan terbuka untuk komunikasi dua arah. Hanya dalam kasus-kasus tertentu tidak semua bisa disampaikan secara informal, contohnya dalam evaluasi, weekly meeting, monthly meeting, tetap ada bagian-bagian yang harus formal. Tapi untuk keseluruhan ya polakomunikasinya informal karena saya sendiri sebagai kepala di sini memiliki anggapan bahwa dengan pola komunikasi yang seperti ini, karyawan dan saya akan memiliki kemistri dan kedekatan dalam kantor. Mungkin banyak beberapa kantor yang berasaskan atau mereka mencetuskan bahwa tim kita seperti keluarga, sedangkan saya tidak. Kenapa tidak? Karena menurut saya keluarga itu ya cukup ibu bapak atau saudara, sedangkan ini kita sebagai tim tidak ingin dalam kalimat keluarga yang nantinya malah seolah olah tim atau karyawan yang berkerja ini terkurung dalam kantor karena saya selalu bilang ke teman-teman bahwa kalian harus punya relasi di luar tempat kerja sebanyak-banyaknya pertemanan kalian lebih baik. Kantor cukup di kantor saja, dan pekerjaan yang kita lakukan karena cukup sering di lapangan bareng, jangan sampe kalian ketemuanya itu-itu aja. Begitu mas

P : Oke selanjutnya, kalau menurut anda sebagai atasan, bagaimana proses komunikasi yang terjadi antar para karyawan dan para freelancer yang baru bergabung di tim lumicos untuk bekerja? Apakah hanya sekedar berkomunikasi saat bekerja atau bagaimana?

N : Kalau pola komunikasi antar karyawan dengan tim freelancer adalah kalau freelancer kan bukan tim yang bekerja tetap atau setiap saat, tetapi memang kita sudah memiliki freelance yang cukup paten dimana itu-itu aja orangnya. Kenapa saya melakukan keputusan itu karena komunikasi menjadi hal yang penting juga, karena komunikasi dan koordinasi kita sangat membutuhkan ketika kita kekurangan tim in house. Kenapa tim freelance-nya itu itu aja karena mereka sudah bisa dibentuk sesuai dengan apa yang ingin direpresentasikan lumicos kepada klien. Mereka paham betul tentang aturan yang harus dilakukan di lapangan ketika memegang kamera, di depan klien, dan lain sebagainya. Kalau komunikasinya tidak intens setiap saat jadi berkomunikasi yang intens ya saat di lapangan. Karena kita juga sering ke luar kota, ya mau nggak mau kita sudah sering menginap bersama di hotel, keluar kota dan bareng-bareng menempuh perjalanan dalam satu transportasi, jadi teman-teman pun juga sudah saling mengenal sudah seperti teman sendiri pada umumnya. Kadang freelance ketika ada acara kantor yang senang-senang atau sekedar main game, mereka juga datang ke kantor. Kalau ditanya sifat komunikasi antar karyawan, sebenarnya kantor kita bukan yang sifatnya terlalu gimana ya.. yang setiap saat ngobrol gitu engga karena kecenderungan kita ketika sedang ngedit, teman-teman cenderung fokus diam dengan kerjanya masing-masing, hanya ada moment ketika misal jam makan siang karena kebetulan di kantor juga sudah disediakan makan siang, nah moment-moment itu yang kita gunakan untuk ngobrol, atau di moment pagi

hari sebelum bekerja kita juga biasanya ngobrol untuk ngumpul mood temen-temen yang mau ngedit, menyelesaikan deadline, ada moment di pagi hari kita bikin kopi dan sebagainya, itu kita ngobrol yang di luar topik pekerjaan.

P : Baik, yang selanjutnya, ada nggak sih bentuk nyata yang dikomunikasikan dalam tim untuk mencapai tujuan akhir dari lumicos? Misal tujuan akhir menyelesaikan deadline yang ada

N : Kalau pola komunikasinya melalui weekly meeting. Kita biasakan ketika ada workload yang banyak, kita selalu kumpul meeting dulu untuk brief dan bagi tugas, selain itu remind ke temen-temen dengan google calendar sehingga teman-teman sudah punya timeline mengenai deadline pekerjaan, kapan harus selesai, kapan harus setor ke klien, dan sebagainya, ketika sama klien ada kesalahan juga kita akan mengadakan evaluasi dengan berkumpul atau bisa saya sendiri ngobrol langsung dengan yang bersangkutan. Misal tim A yang mendapat evaluasi dari klien, ya saya akan ajak ngobrol tim A, cari permasalahannya di mana, ketika ini membutuhkan tim lain untuk membantu, baru kita melibatkan tim lain untuk membantu mengatasi kesulitan.

P : Nah dari semua pernyataan di atas, ada tidak sih hambatan yang dialami sebagai atasan dalam berkomunikasi dengan tim?

N : Kalau hambatan mungkin karena akunya yang terlalu santai, jadi tim di sini juga merasanya adalah kadang kurang sedikit tekanan. Tapi ternyata meskipun dengan cara yang santai, mereka masih punya tanggungjawab untuk membereskan tugas-tugasnya. Kalau dibilang kendalanya apa, kadang sifat personal yang kurang enak dan sebagainya, jadi itu yang harusnya bisa dihilangkan. Kalau negur secara keras bisa dikatakan hampir tidak pernah, tapi untuk beberapa moment ternyata itu diperlukan kalau memang sudah kelewat batas. Tapi seingat saya dalam 5 tahun ini pun teguran keras mungkin baru sekali. Kalau cara pencegahannya lebih sering mengajak ngobrol secara personal. Misal di sini ada enam tim yang bertugas, dan salah satu ada yang bermasalah, biasanya akan saya ajak ngobrol secara personal untuk tau kendalanya apa. Kalau memang ada yang bisa saya bantu, ya akan saya bantu, baik secara personal maupun secara tim.

P : Nah, pertanyaan selanjutnya, di lumicos ada tidak sih prosedur kerjanya?

N : Jam kantor, lalu ada aturan kerja yang pasti ada, misal kapan harus masuk, kapan bisa libur, kapan bisa ijin, dan lainnya namun tidak saklek. Karena ketika ada moment harus ijin yang mendesak, kita tidak yang harus kaku untuk h-sekian pengajuan, tidak. Bahkan ada tim yang tiba-tiba hari-h mengajukan ijin karena ada alasan personal atau hal lain. Selama masih bisa diterima, ya akan diijinkan. Lalu aturan lainnya lebih procedural dalam hal memakai alat, menyimpan alat, menata file, berpakaian rapih ketika di lapangan, jam datang di lapangan atau kantor, itu semua sudah ada aturan meskipun tidak tertulis tapi

selalu saya sampaikan secara verbal kepada tim dan sekarang sudah menjadi habit teman-teman ketika bekerja.

Dari SOP tadi, menurut anda sebagai atasan, semua tim sudah memahami dan menerapkannya belum?

N : Sejauh ini belum semua, pasti ada beberapa orang yang terlarut karena terlalu santai, terlarut dalam arti kadang mungkin lupa dan lain sebagainya, kadang sesekali ada yang melanggar pasti ada. Hanya tinggal nanti kembali lagi dikomunikasikan dan diobrolkan lagi. Jadi segala sesuatu yang sifatnya menggajal atau di luar aturan kantor, selalu akan saya komunikasikan karena sifatnya tidak SP1 SP2 dan sebagainya.

P : Di setiap divisi apakah ada fungsi yang berjalan sesuai pekerjaan di awal kesepakatan kerja, atau ada yang double job atau overwork?

N : Kalau dikatakan double job itu ada, jadi saya tidak menutup mata bahwa tidak semuanya bekerja sesuai dengan jobdesknya, hanya saja pasti tidak akan melenceng jauh. Dalam arti seperti ini, misalkan di divisi dokumentasi overall sesuai jobdesknya dalam arti mereka akan bersinggungan dengan foto dan video dari masa produksi sampai post produksi. Kalau tim sosial media murni handle sosial media, membuat konten, dan lainnya. Mungkin ada yang double job tadi lebih ke ada editor foto saya yang dia juga saya libatkan untuk membantu saya mengurus administrasi

P : Baik. Jadi perlakuan untuk masing-masing divisi apakah rata atau ada yang diperlakukan secara special?

N : Menurut saya rata sih, hanya kalau teman-teman merasa mungkin tumpang tindih itu misal tim dokumentasi yang sering ke lapangan, tim editor foto yang terkesan hanya ada di kantor, jarang pulang malam, mungkin bagi beberapa dari mereka merasa seperti itu. Namun dalam prakteknya dalamacamata saya semua punya porsi kerjanya masing-masing, ketika tim foto misal selesai event yang sehari-hari, tim editor akan bekerja setelahnya untuk mengedit foto dan itu mungkin juga akan sehari-hari, dan salah satunya kenapa tim editor foto double job karena menurut saya load mengedit foto tidak seberat teman-teman yang ada di lapangan. Jadi makannya dia handle hal lain di luar editor foto. Tapi ada moment ketika editor foto kewalahan, banyak kerjaan, saya juga ikut turun tangan membantu mengedit foto

P : Lalu selanjutnya anda sebagai atasan bertanggung jawab dengan pekerjaan tim? Wujud pertanggung jawabannya seperti apa?

N : Iya. Karena ketika ada hard complain dari klien dari pengalaman yang sudah-sudah pada tim yang bekerja di lapangan, tujuan utama dari komplain tersebut adalah saya, kepalanya dulu. Dari situ biasanya baru saya teruskan ke tim yang mendapat complain. Mau nggak mau saya jadi tameng atas complainnya.

Ketika ada kejadian miss edit dan sebagainya, tetap saya bertanggung jawab untuk membantu menyelesaikan masalahnya juga. Sementara masih saya sendiri sih untuk menghandle segala complain yang masuk dari klien

P : Lalu bagaimana hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun antar anggota lumicos yang kedudukannya sejajar?

N : Kalau dikatakan perintah pasti selalu ada ya dalam sebuah korporat, namun bagaimana bentuk menyampaikannya kepada tim di dalamnya. Biasanya setiap pagi atau selesai kantor selalu di grup whatsapp memberikan jobdesk masing-masing, saya mention satu-satu tim yang bertugas apa yang harus dilakukan. Kadang dengan meeting, namun lebih sering saya menggunakan chat di grup, jadi bentuk penyampaiannya seperti itu. Lalu mencoba membiasakan ketika meminta suatu pekerjaan untuk diselesaikan dengan kalimat tolong. Saya mengupayakan dalam kalimat saya selalu bilang tolong dan terima kasih karena saya juga pernah kerja di company, ketika hanya disuruh tanpa ada kalimat kurang baik itu akan berpengaruh pada kenyamanan tim yang bertugas di dalamnya. Kalau ditanya pola hubungan dengan karyawan sebenarnya seperti teman saja, karena banyak hal yang bisa diobrolkan selain pekerjaan. Nongkrong bareng, makan bareng, kalau ada waktu luang kita ada outing bersama, jadi nggak melulu dalam sebuah corporate kerja terus. Mereka mau nonton youtube atau main game pun selama pekerjaan sudah selesai ya its okay, karena mereka sudah paham dengan porsi tanggung jawabnya. Makin kesini yang terbentuk ya seperti itu, pengalaman saya juga sering dapet yang mentah tidak terbiasa dengan aturan korporat, yang terbawa santainya, jadi bisa melupakan tanggung jawab tanggung jawab yang penting gitu.

P : Jadi hal apa saja sih yang membuat anggota lumicos menjadikan motivasi untuk bekerja?

N : Mungkin itu bisa ditanyakan ke mereka ya..

P : Kalau menurut mas aji apa?

N : Mungkin ya, mungkin ya, saya dalam 5 tahun mencoba memimpin kantor ini dengan prinsip memanusiakan manusia, bersikap sesuai dengan apa yang ingin saya terima jika berelasi atau bekerja. Mungkin dengan saya yang tidak terlalu kaku, yang bisa memberikan kebebasan kepada mereka mungkin itu merupakan salah satu alasan mereka nyaman di sini. Mungkin juga karena saya di tahun ini sudah punya goals sendiri untuk saya yang dimana itu juga untuk kebaikan karyawan, contohnya teman-teman yang sudah lama bekerja di sini, lalu sudah menginjak usia yang tidak produktif tapi mereka masih setia kerja di sini, apa yang harus saya lakukan, itu juga sudah saya pikirkan dari tahun lalu dan beberapa sudah ada yang terealisasikan, beberapa ada yang on going juga. Contohnya Kevin yang mungkin sudah lima tahun ikut saya, selama ini dia menjadi videographer, apa yang masih bisa dilakukan kevin di kemudian hari, jadi saya akan membuatkan studio yang akan dipimpin oleh kevin di bagian sub bisnis

studio ini. Begitu juga tim saya olive, apa yang bisa digali dari kemampuan dia, kedepannya olive akan mengurus sub bisnis yang saya siapkan. Ini sudah saya rencanakan.. ini yang memacu saya untuk mengembangkan bisnis ini, tidak hanya terpaku pada foto dan video. Tapi lebih adil kayanya kalau jawaban itu teman-teman yang jawab ya. Tanya aja “kamu kok gak resign-resign kenapa e?” nah, monggo nanti digali dari teman-teman

P : Hahaha..

N : Pernah sih dulu ada yang mau resign, nanti tanya aja lah ke anaknya hahaha.. sempet mau kabur dia. Engga-engga. Kalau kedua mungkin kalau teman-teman ada masalah, bukan hanya masalah kantor, saya biasanya dengerin mereka curhat tentang apapun dan mencoba memberi solusi kalau dibutuhkan. Ya itu tadi, bekerja selayaknya teman dekat saja, kan dengan begitu suasana kerja akan semakin nyaman kalau kerjanya dengan teman-teman sendiri to. Kita selalu open untuk ngobrolin apapun

P : Sebagai atasan, ada nggak antar anggota punya hubungan akrab di pekerjaan dan di luar kerja

N : Nggak ada sih, semua batasan kerja. Kalau akrab yang lebih dalam misal asmara begitu nggak ada, tapi saya nggak tahu kalau sama freelancer atau anak magang. Tapi setau saya nggak ada sih. Kalau misal perasaan-perasaan cocok atau nggak cocok masing-masing individu pasti ada ya tapi. Jadi moment misalkan setiap project itu punya karakter yang berbeda. Makannya kemarin ketika monthly meeting terakhir saya menyampaikan ke teman-teman saya mengenai kapasitas yang harus dikembangkan secara personal. Misalkan si A kuatnya di bidang ini, si B bidang ini, C bidang ini, itu saya sampaikan ke tim untuk mengasahnya. Jadi jangan melenceng ke yang jauh-jauh, misal dari potensimu bisa diasah lagi. Misal orang itu bisa mengedit video yang berbaur misalkan event yang sifatnya misalkan pagelaran musik, ada yang lebih kuat di event lainnya, nah ini selalu saya uraikan dan sampaikan ke tim untuk mengasah kemampuannya di bidang masing-masing. Misal kita buat produksi yang sifatnya tapping video streaming dsb. Di A dan si B ketika disatukan akan menjadi kekuatan yang lebih, tapi belum tentu C bisa mengikuti. Hal ini yang lebih seperti mecocokkan saja sih ketika ada project tertentu, kita lihat kapasitas dan kemampuannya seperti apa, lalu eksekusi. Kalau secara personal mungkin tim di sini agak unik-unik, ada yang introvert, ekstrovert, memang cenderungnya tidak harus aktif sih di sini, masih wajar wajarnya aja lah dalam berkomunikasi antar kita

P : Baik, selanjutnya apakah brief yang diberikan sudah cukup jelas untuk dapat dikerjakan dengan baik?

N : Tidak semuanya, karena klien memang mau nggak mau menuntuk kita untuk lebih fleksibel di bidang kreatif. Semua tidak dicantumkan secara pasti, tidak ada rumus pasti, dan di lapangan pun banyak hal yang difatnya fleksibel dan kadang perubahan brief dan rundown tiba-tiba itu pasti ada di tengah jalan. Mau

nggak mau tim harus menyesuaikan karena kita tidak bisa bersikeras dengan misalkan kita lebih berpikir pragmatis sih sebenarnya. Idealisnya dikit dikit aja di bidang ini. Apa yang klien inginkan, kita coba kabulkan dengan maksimal

P : Kalau di tim menetapkan sistem penghargaan dan sanksi nggak di pekerjaannya?

N : Kalau reward memang waktu itu sempat saya sampaikan. Misal kita punya target bisa dapat sekian wedding, sekian event, itu biasanya kalau tercapai salary bulannya kadang saya tambah, lalu tiap tim yang bertugas di luar atau dalam kota difasilitasi dengan uang operasional. Lalu di tutup tahun biasanya kita memperlakukan sistem bagi rata. Job yang diterima di akhir tahun biasanya kita bagi rata karena mereka memilih bekerja dan tidak libur. Biasanya saya tawarkan dulu mau kerja atau libur, jadi kalau yang kerja ya dapat bagian rata atas duit project itu. THR juga pasti dapat, lalu BPJS ketenagakerjaan dapat, kalau sanksi sebetulnya sanksi yang tertulis itu ada, dimana contohnya 3-4 hari tidak masuk tanpa kejelasan, akan dianggap mengundurkan diri. Lalu sanksi tegas seingat saya mungkin lebih ke teguran karena ada beberapa teman yang tidak sengaja merusak alat dan sebagainya, biasanya saya tegur untuk agar tidak terjadi lagi, tapi tetap yang menanggung kantor

P : Lalu bagaimana suasana kerja di lumicos untuk saat ini?

N : Sunyi. Hahaha. Mungkin Megi pernah magang di sini kalau masih ingat, ketika jam kerja cenderung sunyi karena mereka sudah fokus pada apa yang mereka kerjakan dan fokus pada tekanan masing-masing. Namun ketika mereka ada waktu istirahat untuk makan atau merokok, kopi, main game, mereka akan ngobrol, main bareng, dan sebagainya.

P : Baik, untuk terakhir, jadi lumicos sekarang ada kliennya siapa saja sih mas? Lalu membuat project apa?

N : Ini klien pada umumnya yang pernah kita buat aja ya.. kalau yang menjadi klien tetap itu ada werkudara management, banyak pemerintahan yang mereka handle dan kita sudah jadi partner mereka kurang lebih dalam 4 tahun ini, kita ada kontrak sama mereka juga kebetulan. Lalu kalau untuk lainnya kita ada Pelindo itu kantornya di Bogor dan mereka sering bikin event di Bali atau Jogja. Lalu aga Pige Entertainment, lalu terakhir kita pernah Osmedia, lalu kalau company profile kita bikin Siloam, lalu beberapa company ada di daerah Jawa Tengah, Hotel, kita juga pernah di beberapa bank di Jakarta yang kemarin direct ke kita, lalu ada jogja city mall, lalu ada FOH entertainment yang biasanya kliennya bank BPD. Seperti itu. Kalau ditanya targetnya apa mungkin beberapa tahun ke depan mungkin yang dimulai dari sekarang harapannya kita bisa muncul dan punya nama di ibukota, Jakarta. Harapannya lumicos dapat dikenal di Jakarta bukan hanya di Yogyakarta

P : Untuk jumlah tim saat ini ada berapa mas?

N : Jumlah tim sekarang kita ber-6. Kami akan nambah seiring waktu ke depannya gimana. Kalau freelance tetap ada 2-3 orang, mungkin nambah anak magang dulu aja sih rencananya.

P : Baik, terima kasih ya mas atas waktunya

NARASUMBER 2 : KEVIN HALIM

P : PENELITI

N : NARASUMBER

N : Perkenalkan saya kevin halim, panggilannya kevin, usia sekarang 29 tahun, di lumicos sekarang sebagai fotografer dan videographer, dua-duanya. Job desk nya pastinya turun ke lapangan untuk mengambil gambar sesuai dengan keinginan klien, kemudian kalau di balik mejanya ngedit.

P : Baik, menurut mas kevin sendiri, tujuan dibentuknya lumicos itu apa sepengetahuan mas kevin?

N : Yang pasti sih kalau dari segi bisnisnya tujuannya ya memenuhi kebutuhan pasar terhadap vendor dokumentasi. Kebanyakan kalau kita lihat dokumentasi atau pekerja dokumentasi yang bergerak di bidang yang sama di jogja itu kan lebih ke freelance, pegawai lepas, dan bergerak secara pribadi. Kalau di lumicos kita mencoba bergerak sebagai korporasi dalam artian kita resmi sebagai vendor foto dan video dipayungi hukum, kemudian bisa bekerja sama dengan perusahaan atau badan hukum lainnya

P :Lalu visi dan misi lumicos apa?

N : Kalau visi kita pastinya selain memenuhi kebutuhan pasar di jogja, kita juga ingin ke nasional, mencoba untuk mencari market di kota lainnya di Indonesia. Misinya secara bisnis kualitas kita dri tahun ke tahun semakin meningkat untuk bisa bersaing dengan vendor dari berbagai daerah, begitu sih

P : Oke lanjut. Menurut mas kevin, komunikasi yang terjadi di Lumicos antara atasan dan karyawannya tuh bagaimana sih?

N :Kalau proses komunikasi yang dimaksud lebih ke arah mana?

P :Misal cenderung lebih formal kah, santai kah, atau gimana?

N : Kalau dalam konteks itu komunikasi kita selama ini lebih santai antara atasan atau bawahan. Sebagai bawahan kita juga aktif memberi masukan ke atasan

di hal tertentu. Kalau atasan kan lebih fokus di bagian bisnis, sehingga mungkin ketika bridging dengan klien atau ketemu klien kita yang memberi masukan untuk menjelaskan teknisnya seperti apa sih yang akan dieksekusi.

P : Kalau proses komunikasi antara karyawan dan freelance itu bagaimana? Apakah kalian berkomunikasi saat bekerja saja, atau di luar pekerjaan juga membangun komunikasi?

N : Kalau proses komunikasinya sih pasti akan lebih intens ketika kita bekerja, tapi di luar itu sebelum bekerja biasanya kita sudah berkomunikasi untuk memberi briefing mengenai alat, tentang pengaturan mungkin, atau tentang manner di lapangan harus bertindak seperti apa, lalu untuk after event pasti kita juga ada evaluasi bersama, mungkin nggak setiap event mungkin dari 2-3 event atau di tanggal-tanggal tertentu kita akan memberi masukan belajar dari pengalaman sebelum-sebelumnya

P : Berarti dapat saya simpulkan bahwa komunikasi yang terjadi seringnya bersifat informal ya

N : Benar. Lebih santai dan tidak terlalu formal. Mungkin formal juga akan terjadi ketika kita berhadapan dengan klien tertentu

P : Lalu tujuan akhir lumicos adalah menyelesaikan dengan baik tiap pekerjaan yang dimiliki. Adakah komunikasi yang terjadi untuk menyelesaikan tiap pekerjaan yang sedang jadi tanggungan?

N : Kalau untuk menyelesaikan setiap pekerjaan jelas ada komunikasi, terutama lebih intens dengan klien ketika sudah selesai bekerja di lapangan, kita edit, dan sesuai dengan brief di awal untuk post productionnya

P : Kalau untuk sesama karyawan, ada nggak sih kayak sebelum eksekusi, kalian membuat komunikasi untuk menyelesaikan tujuan akhir kerja?

N : Kalau sebelum pro production pasti yang kita harapkan kita udah tahu tujuan akhirnya seperti apa, jadi sebelum event atau kegiatan bekerja di lapangan berlangsung kita udah tahu apa yang harus dikerjakan, jadi ketika selesai event kita nggak bingung apa yang harus dikerjakan lagi. Jadi pasti sebelum itu kita harusnya sudah bisa meng-clearkan apa yang menjadi finishnya

P : Ada tidak sih hambatan yang dialami tim dalam berkomunikasi di tim lumicos ini?

N : Kalau hambatan sih mungkin hambatan umum, ketika ada permintaan mendadak di tengah berlangsungnya kegiatan, ataupun mungkin persoalan waktu yang terlalu mepet dari sebelum produksi hingga akhirnya. Kendalanya lebih ke komunikasinya ketika ada misal kita sudah fix nih, untuk produksi yang proyek pertama namun di tengah tengah ada perubahan, mungkin kendala komunikasinya

di sana karena ketika kita sudah mempersiapkan sesuatu kan sudah ada effort yang dikeluarkan untuk mencapai hasil akhir tersebut, namun ketika ada perubahan kita bisa mengulang lagi pekerjaannya dari awal atau dari 0 lagi.

P :Lalu cara mencegahnya hambatan tadi bagaimana?

N : Cara mencegah yang terutama sih komunikasi dari klien, dari yang kasi kerjaan, dan juga dari vendor sampai ke eksekutor. Ketika komunikasinya jalan bagus dan tidak ada miss di salah satu lini, harusnya semua pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu

P :Oke lanjut, menurut mas kevin di lumicos ini ada SOP nggak yang berlaku?

N : SOP pasti ada, namun kebanyakan SOP yang di sini adalah SOP yang tidak tertulis dan umumnya. Misal ketika kita turun ke lapangan kita harus berpenampilan rapi, kita harus berkomunikasi dengan baik, tepat waktu, sedangkan kalau SOP tertulis hampir tidak ada, namun SOP itu tujuannya untuk menjaga performa kita di lapangan dan juga alat-alat yang kita gunakan sih, lebih ke situ.

P :Oke lanjut, apakah tim yang ada di Lumicos ini sudah bisa memahami SOP yang ada dan sudah bisa berjalan dengan baik?

N : Untuk di kondisi sekarang, semua tim yang ada di Lumicos pastinya sudah paham akan tiap SOP atau ketentuan atau keharusan yang harus dilakukan di lapangan

P :Ada tidak sih standar kerja di Lumicos?

N : Kalau standar kerja mungkin lebih ke ketika kita biasanya meeting setiap bulan atau beberapa minggu sekali pasti ada target target atau kualitas yang kita ingin capai dan memperbaiki dari sebelumnya yang belum baik dan masih kurang

P :Lalu sejauh ini apakah sesuai dengan yang diharapkan atau sesuai target?

N : Untuk hasil kerjanya sekarang sih masih dalam track yang benar, yang baik. Namun kita juga ingin mencapai kualitas yang lebih baik dari yang sekarang sih tentunya

P :Di setiap divisi itu bagaimana? Apakah berjalan sebagaimana mestinya atau ada tumpang tindih?

N : Kalau doublejob mungkin pekerjaannya double tapi ketika dalam satu waktu mengambil pekerjaan dia sudah fokus. Kalau aku kan foto dan video. Tapi ketika ada satu deal pekerjaan aku nggak mungkin handle foto dan video, jadi lebih ke fotonya saja, atau video, atau mengedit saja. Jadi lebih ke tumpang tindih mungkin hanya di bagian video kadang ketika waktunya cocok dia bisa take

di lapangan dan juga bisa edit juga. Tapi yang jelas masih satu line dengan apa yang dikerjakan, tidak lompat ke divisi yang berbeda

P :Lalu apakah tiap divisi perlakuannya setara atau ada perlakuan khusus yang diberikan dari atasan?

N : Se jauh ini setara, tidak ada perlakuan khusus, kita masing-masing punya tanggung jawab dan sesuatu yang harus dikembangkan masing-masing, ada targetnya sendiri di tiap divisi

P :Menurut mas kevin apakah atasan perlu bertanggungjawab atas tugas yang dikerjakan oleh bawahan?

N : Kalau tanggung jawab iya pasti, tapi lebih ke mengontrol hasilnya, mengontrol keberlangsungan kegiatan atau project-nya, jadi tanggung jawab itu lebih ke dalam hal ketika misal crowd-nya sedang tinggi, peran atasan lebih ke mengatur yang di bawahnya

P :Oke, terus kalau menurut mas kevin hubungan kerja antar atasan dan bawahan itu seperti apa?

N : Hubungan kerjanya saling memberi input atau masukan. Kalau kita ada referensi bagus kita saling share, atau kita punya pengetahuan yang baru juga kita share

P :Lalu apa saja yang kerap menjadi motivasi untuk bekerja di lumicos selain uang?

N : Kalau saya kebetulan Cuma uang ya hahaha. Kalau aku sendiri lebih punya target selain uang, pingin mengangkat lumicos lebih lagi project-projectnya, mungkin lebih ke ingin ambil project ini itu. Ingin berada di level yang lebih tinggi.

P :Terus apakah antar karyawan memiliki hubungan yang harmonis?

N : Kalau aku fokusnya di pekerjaan. Meskipun aku ga suka sama kepribadian dia, tapi ketika dia bener di pekerjaannya, aku jelas tidak ada masalah di situ. Untuk di lingkup pekerjaan fokusku di situ, jadi aku ngga selalu akrab, kalau akrab bagus, kalau bisa ngobrol bagus, tapi poinnya adalah kualitas pekerjaan ketika baik di lapangan ya aku akan senang.

P :Oke, selanjutnya, apakah brief selama ini yang diberikan sudah cukup jelas untuk dapat dikerjakan dengan baik?

N : 75% iya sih, setiap brief yang diberikan sudah cukup jelas tapi kadang kan ada beberapa case yang di luar control kita karena itu bukan wewenang kita untuk mengontrol tiap brief yang ada.

P :Oke, lalu bagaimana lumicos menerapkan pemberian sanksi dan penghargaan? Ada nggak sih reward di lumicos atau hukuman di lumicos?

N : Kalau hukuman nggak ada sih, jarang. Ngga ada hukuman khusus yang kalau kamu melakukan ini, kamu dikasi surat peringatan, itu nggak pernah. Kalau sanksi misal ada project besar dan di project itu ada kesalahan mungkin itu lebih ditanggung bersama oleh individu yang terlibat. Kalau reward bisa berupa bonus, makan bersama, atau piknik bersama

P :Kalau menurut mas kevin gambaran relasi di lumicos gimana sih antara atasan, bawahan, atau sesama divisi di sana?

N : Selain santai, mungkin kita semua di sini menganggapnya mungkin di dalam realitanya ada atasan dan bawahan, kita menyamaratakannya sih dalam artian kita tidak terlalu memandang dia yang di atas, dia yang di bawah. Mungkin hal itu akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan di lumicos sih.

P :Lalu sudah berapa lama mas kevin ini bekerja di lumicos?

N : 5 tahun

P :Lalu ada target tertentu nggak?

N : Targetnya naik gaji hahahahaha. Engga-engga, kalau targetnya berkembang lebih, di level lebih naik di atas.

NARASUMBER 3 : PUTRI

P : PENELITI

N : NARASUMBER

N : Halo, nama saya putri sebagai editor foto dan mengurus administrasi kantor. Job desknya edit foto event dan wedding, lalu bikin invoice. Usia saya 26 tahun

P : Baik, lalu pertanyaan pertama. Proses komunikasi di lumicos antara Mbak sebagai karyawan dan atasan, lalu sebaliknya

N : Kalau proses komunikasi dari atasan ke bawahan tu pasti kalau bos membuat perintah sih, tapi bukan yang menyuruh, cukup santai proses komunikasinya cenderung vertikal. Kalau proses komunikasi antar tim juga cenderung santai. Mungkin kalau ngobrol juga tentang kerjaan, terus masalah-masalah internal maupun malah masalah pribadi. Semua cenderung informal sih

P : Lalu apa sih yang dikomunikasikan di tim lumicos untuk mencapai tujuan akhirnya, yaitu menyelesaikan tiap pekerjaan.

N : Mungkin diskusi masalah pekerjaan dan kadang editor foto juga butuh masukan, biasanya aku tanya ke tim editan aku udah cukup oke atau belum

P : Ada hambatannya tiap berkomunikasi?

N : Kalau hambatan pasti ada, misal salah persepsi, missskom, terus kadang ada lupanya, yang harusnya sampein apa tapi lupa, nah hal kecil seperti itu yang bikin missskom

P : Cara mencegahnya bagaimana?

N : Cara mencegahnya remindsih. Kadang kan aku bikin google calendar, atau nulis di papan yang di dalam kantor, lalu remind di grup.

P : Selanjutnya, menurut kamu ada nggak sih SOP di lumicos?

N : Sejauh aku kerja ngga ada ya hahaha. Mungkin ya jam kantor, lalu pas di lapangan bagaimana ketemu klien, berpakaian, cara mengkomunikasikannya sama klien

P : Apakah seluruh tim lumicos sudah memahami peraturan itu dengan jelas dan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan?

N : Sejauh ini sih sudah. Rata-rata walaupun ada kesalahan pasti ditegur secara baik apa yang kurang, apa yang salah

P : Lalu bagaimana fungsi tiap divisi dalam lumicos? Apakah berjalan baik, atau ada tumpang tindih atau double job?

N : Ngga ada ya. Kalau double job itu bagian dari pekerjaannya sih di divisi. Misal videographer juga jadi editor video, ya ngga ada tumpang tindih sih, lumrah

P : Berarti berjalan sesuai dengan semestinya ya?

N : Benar

P : Menurut anda, sebagai karyawan, atasan memperlakukan divisi secara setara masing-masing divisi atau ada perlakuan khusus?

N : Kalau perlakuan khusus nggak ada sih menurut aku, setara semua, terutama soal ijin-ijin gitu. Menurut aku oke banget, nggak ada satu dibolehin, satu susah ijin, tapi semua tergantung sih, seumpama orang ini ijin pas itu ada job, ya itu nggak bisa karna udah jadi tanggung jawab

P : Menurut anda apakah atasan bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan karyawan?

N : Pasti. Baru kemarin kejadian, kalau seperti yang dibilang tadi kalau klien pasti langsung direct ke atasan , karena proses dealing dan lain-lain juga masih lewat atasan juga.

P : Menurut anda, hubungan kerja antar atasan dan bawahan bagaimana sih?

N : Biasanya kalau perintah diberikan di awal minggu pagi, jadi selama seminggu kita harus mengerjakan apa saja, selanjutnya adalah kesadaran diri masing-masing dalam mengerjakan pekerjaannya

P : Lalu hal apa saja yang menjadi motivasi dalam anggota lumicos untuk bekerja?

N : Yang menjadi motivasi adalah apa ya, mungkin kalau yang bikin nyaman karena kerjanya ngga santai, termasuk proses ijin dan komunikasi yang baik, jadi ini yang memotivasi saya untuk bekerja lebih baik karena lingkungan kerja yang nyaman

P : Apakah antar anggota memiliki hubungan yang harmonis?

N : Iya sih kalau selama saya bekerja di sini. Memang sekali-sekali ada konflik atau cocok-cocokan, tapi selama ini menurut saya selama 4 tahun bekerja di sini, menurut saya harmonis harmonis aja. Dari proses ngobrol kan aku tau cocoknya sama A atau B atau C, tapi di luar itu semua berjalan baik baik saja kok

P : Apakah dengan brief yang diberikan selama ini sudah cukup jelas untuk dapat dikerjakan dengan baik?

N : Kalau brief awal sih cukup jelas, tapi setelah pengerjaannya dan eksekusinya ada perubahan di tengah jalan kadang ada revisi satu-dua, dan itu wajar

P : Jadi tim lumicos ini ada pemberian penghargaan dan sanksi tidak?

N : Pasti ada

P : Bentuknya seperti apa?

N : Kalau penghargaan sih biasanya kalau project-nya ramai, pasti nanti akua diberikan achievements. Kalau di luar job desk dikasi reward pasti. Kalau sanksi biasanya teguran aja, misal kalau kebanyakan ijin, diajak ngobrol, tapi kalau sanksis-sanksi yang tiba-tiba dikasi surat peringatan gitunggak pernah sih. Bahkan kalau karyawan ijin terlalu banyak juga nggak pernah dipotong gaji hehehe.

P : Lalu menurut Mbak Putri bagaimana anda menggambarkan hubungan kerja yang ada dalam Lumicos?

N : Kalau menurut aku malah kaya temen, kadang batasan antara atasan dan bawahan nggak kelihatan karena memang santai itu, kadang dikira bosnya Mas Kevin hahaha

P : Dalam bekerja berarti suasananya santai ya?

N : Benar, santai, asik.

P : Berarti mbak putri ini sudah 4 tahun ya?

N : Iya..

P : Lalu ada goals apa di sini?

N : Kalau goals naik gaji ya hahahahaha.. yang pasti banyak job, semakin berkembang di sini, makin banyak karyawannya jadi nggak yang ini-ini aja, merealisasikan janji sub-bisnis di sini juga

P : Baik.. terima kasih atas waktunya ya mbak