

**ARUS KOMUNIKASI DALAM GAYA KEPEMIMPINAN
PADA ORGANISASI SENI BUDAYA**

**(Studi Fenomenologi pada Yayasan Solo is Solo, dalam
Penyelenggaraan Acara Solo di Waktu Malam)**



**Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)**

Oleh:

RENETA HARTONO
200907220

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Arus Komunikasi dalam Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Seni

Budaya

(Studi Fenomenologi pada Yayasan Solo is Solo, dalam

Penyelenggaraan Acara Solo di Waktu Malam)

SKRIPSI

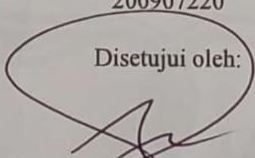
Disusun Guna Melengkapi Tugas Akhir untuk
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom)

Disusun oleh:

RENETA HARTONO

200907220

Disetujui oleh:


Dr. Phil. Yoseph Bambang Wiratmojo, S.Sos., M.A.
Dosen Pembimbing

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Arus Komunikasi dalam Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Seni Budaya (Studi Fenomenologi pada Yayasan Solo is Solo, dalam Penyelenggaraan Acara Solo di Waktu Malam)

Penyusun : Reneta Hartono

NPM : 200907220

Telah diuji dan dipertahankan pada Sidang Ujian Skripsi yang diselenggarakan pada

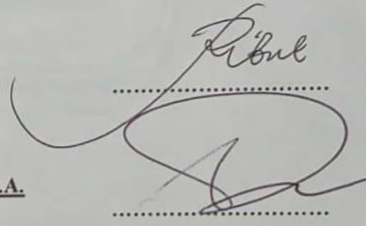
Hari / Tanggal : Rabu, 10 Juli 2024

Waktu : 14.30 WIB

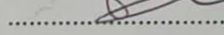
Tempat : Ruang Ujian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta

TIM PENGUJI

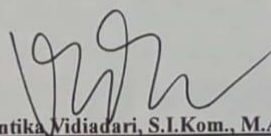
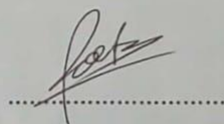
Nobertus Ribut Santoso, S.S., M.A., Ph.D.
Penguji Utama



Dr. Phil. Yoseph Bambang Wiratmojo, S.Sos., M.A.
Penguji I



Brahma Putra Pratama, S.S., M.Si.
Penguji II



Irene Santika Vidiadari, S.I.Kom., M.A.
Ketua Program Studi S1 Ilmu Komunikasi

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Reneta Hartono

NPM : 200907220

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Judul Skripsi : Pola Komunikasi dalam Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Seni Budaya (Studi Fenomenologi dalam Yayasan Solo is Solo, acara “Solo di Waktu Malam”: *Street Art Week*)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya dan kerja saya sendiri. Skripsi ini bukan merupakan plagiasi, duplikasi, maupun pencurian hasil karya orang lain.

Bila di kemudian hari diduga ada ketidaksesuaian antara fakta dengan pernyataan ini, saya bersedia untuk diproses oleh tim fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi. Bila terbukti bahwa terdapat plagiasi maupun bentuk ketidakjujuran lain, saya siap dan bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar kesarjanaan saya.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran diri dan tanpa tekanan maupun paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 3 Juli 2024

Saya yang menyatakan

[Mete

Reneta Hartono

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
DAFTAR ISI	v
BAB PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	7
3. Tujuan Penelitian	7
4. Manfaat	7
5. Teori dan Konseptualisasi	7
6. Konteks	19
BAB METODE	21
1. Jenis Penelitian	21
2. Metode Penelitian	21
3. Subjek Penelitian	21
4. Teknik Pengumpulan Data	22
5. Teknik Analisis Data	23
BAB TEMUAN DAN PEMBAHASAN	23
A. Temuan	24
1. Proses Pengambilan Keputusan	24
2. Pendelegasian Tugas	27
3. Pengelolaan Konflik	32
B. Pembahasan	36
1. Hambatan Komunikasi	36
2. Gaya Komunikasi	39
3. Gaya Kepemimpinan	42
BAB PENUTUP	46
A. Simpulan	46
B. Saran	47
C. Batasan Penelitian	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	52

Arus Komunikasi dalam Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Seni Budaya

(Studi Fenomenologi pada Yayasan Solo is Solo, dalam Penyelenggaraan Acara Solo di Waktu Malam)

Abstrak: Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan pada koordinator Acara Solo di Waktu Malam dengan upaya mengidentifikasi permasalahan yang terjadi disadari maupun tidak melalui pengidentifikasian gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui arus komunikasi dalam suatu kepengurusan organisasi memiliki peran dalam kesuksesan sebuah acara seni budaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif fenomenologi dengan menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil yang diperoleh adalah arus komunikasi yang terjadi yaitu adanya perbedaan arus informasi pada kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam berdasarkan klasifikasi anggota lama dan anggota baru.

Kata Kunci: arus komunikasi, gaya kepemimpinan, organisasi

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Surakarta atau yang dikenal sebagai Kota Solo menjadi sebuah kota di Jawa Tengah yang dikenal sebagai kota seni dan budaya. Perwujudan citra Kota Solo sebagai pusat kebudayaan, maka dipilihlah slogan “Solo, *The Spirit of Java*” (Primasasti, 2024 dan “Selayang Pandang”, n.d). Kebudayaan yang dimiliki oleh Kota Solo dan ragam jenis acaranya, antara lain: Batik dengan contoh acaranya “Karnaval Batik Solo”, kuliner Jenang dengan contoh acaranya yaitu “Festival Jenang Solo”, wayang dengan

contoh acaranya “Festival Wayang Bocah Solo”, serta masih banyak acara budaya lain (Agung, n.d; Ma’as, 2024; Bram, 2023).

Salah satu contoh dari organisasi yang bergerak di bidang seni budaya di Kota Surakarta adalah “Solo is Solo”. “Solo is Solo” melalui penciptaan ruang publik yang kreatif (Retnovika, 2023), tidak hanya semata-merta fokus pada ranah seni, melainkan juga mempertimbangkan aspek lain yang berkaitan. Yayasan Solo is Solo turut berkontribusi dalam mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu: ruang ekonomi kreatif dan pendidikan melalui pelatihan berupa lokakarya, serta industri kreatif dengan memaksimalkan aspek kolaborasi dengan berbagai pihak. “Solo di Waktu Malam” sebagai program acara dari Yayasan Solo is Solo mendapat dukungan terutama dari kreator seniman karena membantu mengenalkan kreasi yang dibuat, sehingga kreator seniman dapat semakin terberdayakan dari sisi ekonomi (Wibowo, 2023).

“Solo is Solo” memiliki berbagai program yang telah berjalan, berupa: paket wisata mural, lokakarya, galeri seni, Acara Solo di Waktu Malam sebagai bentuk *Street Art Week*, acara kolaborasi, dan lain sebagainya. Program Acara Solo di Waktu Malam melibatkan berbagai kreator seni seperti produsen seni berbasis UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah), musisi lokal, serta warga lokal dari masyarakat Kampung Kemlayan (Komunitas Pedagang Kuliner Kemlayan) dalam rangkaian acaranya. Kemudian Acara Solo di Waktu Malam dipromosikan melalui berbagai acara kolaborasi dan promosi melalui media sosial serta berita lokal.



Informasi Agenda dan Kerja Sama “Solo is Solo”

(Sumber: Instagram @SoloisSolo, 2024)

Acara Solo di Waktu Malam sebagai program acara dari “Solo is Solo” telah banyak mendapat perhatian dari segi pemberitaan. Acara tersebut telah diliput oleh media Solopos dengan judul “Diminati! Ini Daftar Lapak Seniman di *Street Art Market* Gatsu & Ngarsopuro Solo” (Wibowo, 2023), media Mojok.co dengan judul “Jadi Tempat Pameran Seni, Jalan Gatot Subroto Solo Nggak Kalah sama Jalan Malioboro Jogja, bahkan Lebih Bagus!” (Fernanda, 2024), media Youtube Gibran Rakabuming dengan judul “[GIBRANTV] SOLO IS SOLO - *STREET ART MARKET*” (Rakabuming, 2023), dan masih banyak lagi.

Menurut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surakarta (n.d.), Program Acara Solo di Waktu Malam menggunakan pasar seni jalanan sebagai konsep utamanya. Acara Solo di Waktu Malam diselenggarakan dengan tujuan untuk membantu

pemberdayaan UMKM dan fasilitas publik di daerah Jalan Gatot Subroto (Tifani, 2023). Melalui kegiatan ini, UMKM terutama yang bergerak di bidang seni dapat terwadahi dalam pemasarannya. Sementara bagi pengusaha yang berada di wilayah setempat juga mengalami dampak yang signifikan pada kemajuan wilayah baik dari segi kemajuan ekonomi maupun infrastruktur (Kurniawan, 2022 dan Putra, 2023). Menurut Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik, dan Persandian Surakarta (2024), acara ini menjadi salah satu kontributor yang mewujudkan Kota Surakarta menjadi Jaringan Kota Kreatif Dunia yang diakui oleh *The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO). Keterlibatan Acara Solo di Waktu Malam sebagai kegiatan rutin tidak hanya memberikan penghargaan kepada Kota Surakarta sebagai Jaringan Kota Kreatif Dunia oleh UNESCO, namun juga menegaskan tentang pentingnya kepemimpinan yang tepat dalam mengarahkan dan mengoordinasikan sebuah organisasi melalui berbagai cara demi tercapainya tujuan. Hal tersebut juga ditegaskan melalui pernyataan dari penelitian yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan” pada tahun 2024, di mana kesuksesan bergantung pada bagaimana cara pemimpin menjalankan organisasinya (Aisyah dan Septiana, 2024) yang dalam penelitian ini adalah program acara.

Peneliti melakukan observasi pra-riset yang dilakukan bersama Choirul Hidayat selaku koordinator acara di tanggal 17 April 2024. Berdasarkan hasil observasi pra-riset tersebut dijelaskan bahwa saat memimpin staf yang masih melakukan magang cenderung diberi kebebasan dalam menentukan berbagai cara penyelesaian, sementara saat menghadapi staf yang telah resmi menjadi bagian dari pengurus acara cenderung lebih banyak dilibatkan melalui diskusi secara informal. Namun terdapat kasus di mana koordinator acara memutuskan suatu hal tanpa meminta pertimbangan atau berdiskusi

dengan pihak terkait dalam penyelesaian masalahnya. Maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Koordinator Acara Solo di Waktu Malam menerapkan gaya kepemimpinan tertentu yang sesuai dengan kasus tertentu. Berdasarkan hasil observasi pra-riset dari ketiga staf pengurus acara pada tanggal 20 April 2024, koordinator acara dirasa cenderung memberi kebebasan dalam menentukan pilihan dan cara menyelesaikan tanggung jawab tanpa banyak intervensi dari pihak koordinator serta pelibatan proses melalui diskusi.

Berdasarkan observasi pra-riset dari ketiga staf acara pada tanggal 20 April 2024, terdapat permasalahan yang dirasakan oleh staf pengurus Acara Solo di Waktu Malam. Kesimpulan dari hasil observasi pra-riset mengenai permasalahan tersebut adalah keterlambatan dalam menerima respon dari pemimpin/koordinator acara serta terjadinya miskomunikasi antara atasan dengan bawahan. Sebagai contoh kasus yang diberikan dari hasil observasi tersebut, yaitu: kurangnya instruksi sehingga berakibat pada keterlambatan dalam mengunggah informasi acara, serta ketidakjelasan dalam menerima informasi yang berdampak pada hasil kinerja yang tidak maksimal. Berangkat dari berbagai pernyataan mengenai permasalahan yang disampaikan, secara spesifik permasalahan dalam kondisi ini lebih menekankan pada perilaku individu terkait arus komunikasi yang diterapkan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa masalah komunikasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dapat muncul sebagai akibat dari penetapan arus komunikasi yang tidak baku diterapkan dalam kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan telah banyak dibahas dalam berbagai konteks. Sebagai contoh penelitian pertama yang dilakukan oleh Rizka Nur Aisyah, Dwi Mega Septiana, dan Siti Marwiyah dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala

Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan”. Penelitian tersebut mencoba meneliti terkait gaya kepemimpinan dari Walikota Surabaya Tri Rismaharini menggunakan metode kualitatif dan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kajian pustaka. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan yang cenderung digunakan oleh Walikota Surabaya Tri Rismaharini adalah transformasional, dengan konteks melakukan banyak perubahan pada tatanan birokrasi di Kota Surabaya.

Penelitian kedua dilakukan oleh Adrian Hartanto dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses”. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur di PT. Sinar Sarana Sukses didominasi oleh partisipatif, dengan konteks pengambilan keputusan selalu melibatkan karyawan. Namun dalam situasi tertentu juga menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, dengan konteks memberi aturan dan hukuman dalam mendisiplinkan bawahan.

Sementara penelitian yang dilakukan ini cenderung berfokus pada arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan dari koordinator program Acara Solo di Waktu Malam. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan jenis metodenya fenomenologi, serta teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Perbedaan konteks latar kebudayaan, jenis metode yang digunakan, dan teknik pengumpulan data menjadi keunikan tersendiri yang membedakan antara penelitian yang dilakukan dengan kedua penelitian terdahulu.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan koordinator Acara Solo di Waktu Malam?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh koordinator Acara Solo di Waktu Malam.

4. Manfaat

a. Manfaat Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dalam bidang komunikasi dengan konteks analisis arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan pada acara dari organisasi seni budaya.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi koordinator maupun pengurus Acara Solo di Waktu Malam.

5. Teori dan Konseptualisasi

a. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules (2015, h. 31) adalah sebuah pertukaran dan pemaknaan pesan di antara berbagai unit komunikasi yang terlibat dalam suatu organisasi. Secara umum terdapat fungsi dari komunikasi bagi sebuah organisasi, sebagai berikut (Soyomukti, 2012, h. 180): Fungsi normatif, di mana organisasi sebagai sebuah sistem pemrosesan informasi; fungsi regulatif, di mana terdapat peraturan yang berkaitan dengan tatanan manajemen dan pesan yang

berorientasi pada kerja; fungsi persuasif, di mana menjadi tugas pemimpin untuk dapat mempersuasi bawahannya agar mau melakukan pekerjaan dengan sukarela; fungsi integratif, terdiri dari saluran komunikasi formal dan informal sebagai saluran pertukaran informasi antara organisasi dengan karyawan dan/atau sesama karyawan. Organisasi memiliki berbagai mekanisme tertentu dalam melakukan: perencanaan, pengambilan keputusan, kontrol, pengawasan, koordinasi, serta evaluasi yang dilakukan melalui pendekatan manajemen (Soyomukti, 2012, h. 182).

Proses dari komunikasi organisasi dilakukan guna mencapai tujuan dari organisasi (Hasbi, 2021, h. 71). Salah satu komponen dalam proses komunikasi organisasi adalah gangguan atau hambatan komunikasi (Hasbi, 2021, h. 76). Terjadinya hambatan komunikasi dapat mengganggu terjadinya kesepahaman antara komunikator dengan komunikan. Organisasi dapat mengidentifikasi terkait berbagai hambatan komunikasi yang berpotensi terjadi dalam lingkup organisasinya.

b. Arus Komunikasi

Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi harus diatur supaya informasi dapat tersampaikan dengan tepat. Terdapat 4 arus komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, yaitu:

1) Komunikasi ke Bawah

Arus komunikasi ke bawah merupakan interaksi yang terjadi antara atasan kepada bawahannya (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Katz dan Kahn (1996), terdapat lima jenis informasi yang terjadi dalam arus komunikasi ke bawah ini: deskripsi pekerjaan, informasi dasar dalam melakukan pekerjaan, informasi tentang kebijakan dan praktik organisasi,

informasi tentang kinerja anggota/pegawai, serta informasi untuk bertanggungjawab atas tugas yang dimiliki atau *sense of mission*. Selain informasi tersebut, atasan juga berkewajiban dalam memberikan info mengenai prosedur dan dasar hukum pekerjaan, kebijakan, target dan capaian, serta tanggung jawab yang harus dimiliki oleh anggota terkait pekerjaan yang dilakukan

2) Komunikasi ke Atas

Menurut Pace dan Faules (2013), komunikasi ke atas dilakukan untuk menyampaikan permohonan kepada otoritas yang lebih besar. Arus komunikasi ke atas dilakukan untuk menyampaikan laporan, usulan, dan saran. Kesimpulan dari pernyataan sebelumnya adalah bawahan/anggota harus mengetahui tujuan melakukan komunikasi ke atas (pimpinan), misalnya sebagai bahan untuk pengambilan keputusan (Sharma, 1979) dan pemberian saran atau usulan untuk mengatasi permasalahan sebagai bentuk partisipasi dari bawahan/anggota.

3) Komunikasi ke Samping/Horizontal

Komunikasi horizontal terjadi antara anggota yang memiliki tingkat jabatan yang sama dalam satu bidang yang sama. Menurut Pace dan Faules (2013), komunikasi horizontal dilakukan dengan tujuan koordinasi terkait penugasan kerja, penyampaian informasi tentang rencana dan kegiatan, sebagai bentuk pemecahan masalah bila terjadi perbedaan atau hambatan. Kemudian, melalui komunikasi horizontal diharapkan sesama anggota dapat saling melakukan koordinasi demi penyelesaian tugas dan kinerja yang lebih efektif, serta anggota baru tetap dapat melaksanakan tugas.

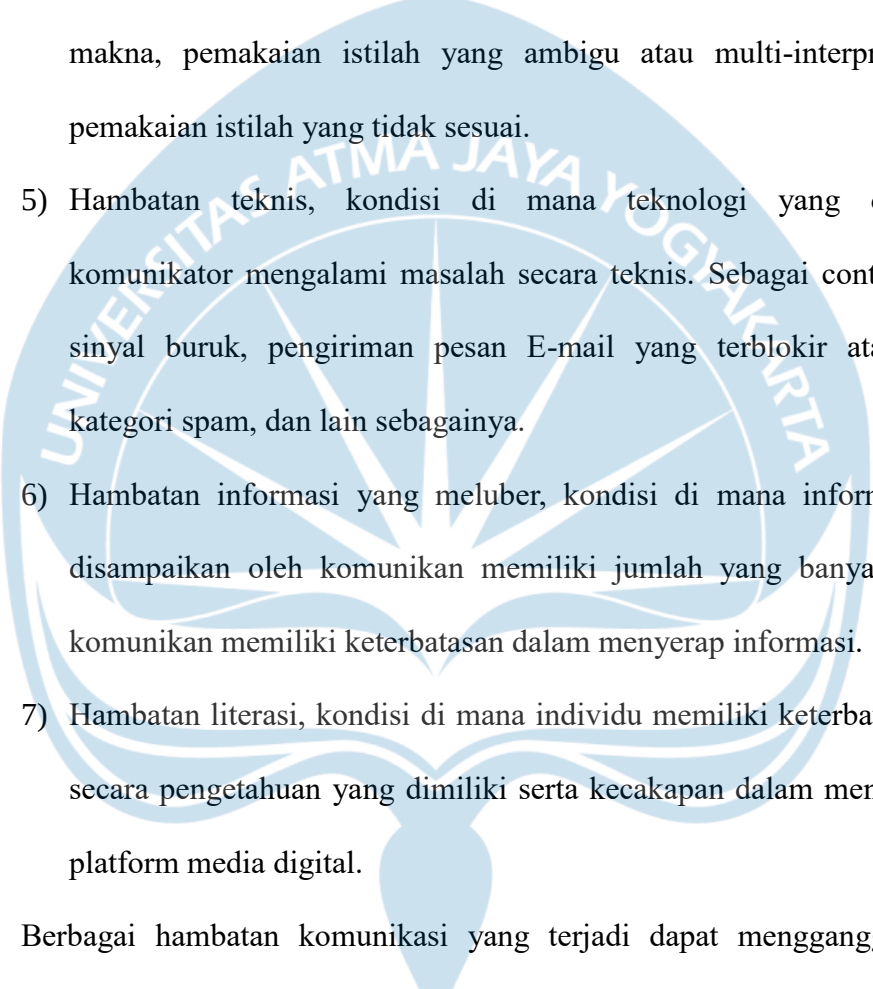
4) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal atau lintas saluran terjadi pada pihak-pihak yang tidak menjadi atasan atau bawahan antara satu dengan yang lainnya. Menurut Pace dan Faules (2013), adanya arus komunikasi diagonal dapat meningkatkan efisiensi terkait koordinasi secara langsung kepada bidang yang berkaitan terhadap suatu masalah. Maka melalui komunikasi tersebut, dapat mempercepat pengambilan keputusan yang lebih solutif dan komprehensif karena terjadi pelibatan antar bidang yang berbeda dalam penelitian ini adalah kepengurusan acara.

c. Hambatan Komunikasi

Hambatan merupakan suatu hal yang dapat mengganggu proses komunikasi dan menjadi bagian yang tak terhindarkan dari setiap proses komunikasi (Arifudin, 2021, h. 114; Ludlow dan Panton, 1996, h. 13). Penyebab terjadinya hambatan menurut Ludlow dan Panton (1996, h. 13) yaitu: efek perbedaan status, masalah semantik, distorsi mengenai perseptual, perbedaan budaya yang dimiliki, gangguan secara fisik maupun lingkungan, ketidaktepatan dalam memilih saluran komunikasi, serta kurang atau tidak adanya umpan balik terhadap pesan yang telah diterima. Sementara menurut Hasbi (2021, h. 76), terdapat tujuh jenis hambatan yang biasa terjadi dalam komunikasi organisasi, antara lain:

- 1) Hambatan fisik, kondisi di mana komunikator berbeda lokasi dengan komunikan
- 2) Hambatan psikologis atau manusiawi, kondisi di mana individu memiliki perbedaan dari segi minat, bersikap, serta motivasi sehingga memiliki perbedaan cara pandang terhadap suatu hal.

- 
- 3) Hambatan sosial budaya, kondisi karena ada perbedaan latar belakang seperti pengalaman, nilai, norma yang dipengaruhi budaya, sehingga dapat berpengaruh pada proses mengirim dan menerima pesan.
 - 4) Hambatan linguistik, kondisi di mana komunikasi memberikan ekspresi yang tidak tepat sehingga mengakibatkan komunikasi salah menangkap makna, pemakaian istilah yang ambigu atau multi-interpretasi dan pemakaian istilah yang tidak sesuai.
 - 5) Hambatan teknis, kondisi di mana teknologi yang digunakan komunikator mengalami masalah secara teknis. Sebagai contoh terjadi sinyal buruk, pengiriman pesan E-mail yang terblokir atau masuk kategori spam, dan lain sebagainya.
 - 6) Hambatan informasi yang meluber, kondisi di mana informasi yang disampaikan oleh komunikasi memiliki jumlah yang banyak, namun komunikasi memiliki keterbatasan dalam menyerap informasi.
 - 7) Hambatan literasi, kondisi di mana individu memiliki keterbatasan baik secara pengetahuan yang dimiliki serta kecakapan dalam menggunakan platform media digital.

Berbagai hambatan komunikasi yang terjadi dapat mengganggu terkait proses penyampaian dan penerimaan pesan dalam organisasi. Maka peran dari pemimpin diperlukan dalam meminimalisir bahkan mengatasi berbagai potensi hambatan komunikasi yang terjadi dalam lingkup organisasinya. Gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpin berperan penting dalam mengatasi berbagai potensi hambatan komunikasi. Maka dari itu, penting bagi pemimpin untuk dapat

menggunakan gaya komunikasi yang sesuai dengan hambatan komunikasi yang dihadapi.

d. Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi pemimpin adalah perwujudan dari kombinasi perilaku (lebih dari satu gaya komunikasi) atau merupakan sebuah pola. Hal tersebut ditegaskan oleh Hutahaean (2021, h. 65) bahwa gaya komunikasi dari seorang pemimpin mampu mengidentifikasi bagaimana seorang pemimpin berperilaku saat berkomunikasi. Berikut merupakan enam gaya dari komunikasi seorang pemimpin dalam suatu organisasi menurut Hutahaean (2021, h. 66):

- 1) Gaya pengendalian atau *The controlling style*, gaya ini ditandai dengan maksud pembatasan terhadap tindakan dan tanggapan dari orang lain.
- 2) Gaya keseimbangan atau *The Equalitarian style*, gaya ini ditandai dengan terjadinya komunikasi dua arah bagi setiap anggota dengan suasana informal.
- 3) Gaya penataan atau *The structuring style*, gaya ini ditandai dengan penggunaan pesan baik secara tertulis atau lisan sebagai kepastian perintah yang harus dilakukan oleh anggota lain.
- 4) Gaya dinamis atau *The dynamic style*, gaya ini dinilai efektif untuk digunakan pemimpin saat menghadapi masalah kritis. Tujuan diterapkannya gaya komunikasi adalah untuk mendorong munculnya sikap inisiatif dari karyawan, terutama dalam situasi yang memerlukan penyelesaian secara cepat. Gaya komunikasi ini digunakan dengan pertimbangan bahwa karyawan memiliki kemampuan serta kesiapan dalam menangani permasalahan tersebut.

- 5) Gaya melepaskan atau *The relinquishing style*, gaya ini ditandai dengan pemimpin yang cenderung menerima berbagai saran, pemikiran, serta pendapat dari orang lain dari pada memerintah atau mengontrol orang lain.
- 6) Gaya menarik diri atau *The withdrawal style*, gaya ini ditandai dengan seseorang yang cenderung menarik diri dari sebuah interaksi. Hal tersebut berarti bahwa orang yang melakukan gaya komunikasi “menarik diri” berpotensi memiliki maksud untuk menghindari terjadinya konflik yang mungkin dianggap sulit dilakukannya. Penggunaan gaya komunikasi “menarik diri” mungkin dapat bermanfaat dalam situasi tertentu, namun apabila sering digunakan justru dapat menghambat penyelesaian konflik.

Cara seorang pemimpin berkomunikasi dapat mempengaruhi cara anggota merespons, berinteraksi, dan berkontribusi terhadap tujuan bersama, menunjukkan betapa pentingnya keterkaitan antara gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam menerapkan gaya komunikasi terhadap kebutuhan anggota dapat membantu meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bennis (1997), bahwa pemimpin yang baik justru menggunakan komunikasi sebagai pemberdayaan dan pelibatan anggota.

e. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hutahaean (2021, h. 2) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi pikiran atau

tindakan orang lain tanpa memandang status posisi kedudukannya guna merubahnya menjadi tindakan secara organisasional. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan menjadi suatu keterampilan yang berada dalam diri seseorang dan dapat digunakan tanpa batasan status untuk mempengaruhi cara seseorang berpikir dan bertindak dengan tidak bersifat egosentris. Namun tidak semua yang disebut sebagai pimpinan mampu memimpin dengan efektif. Salah satu hal yang membuat kepemimpinan menjadi efektif untuk dilakukan adalah dengan cara berkomunikasi secara efektif. Pemimpin mampu mengarahkan bawahannya untuk mau melakukan secara sukarela atau dilakukan atas kesadaran sendiri, dan bukan dengan paksaan (Gani, Utama, Jaharuddin, Prihata, 2020:84), atau yang disebut sebagai *leader role*. Sehingga dengan demikian mampu memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerjanya.

Suatu kepemimpinan berfungsi sebagai berikut: mengawali struktur dalam organisasi, memastikan terjadi koordinasi dan kesatuan dalam organisasinya agar berfungsi secara efektif; mampu merumuskan tujuan secara organisasional serta mampu menentukan berbagai strategi yang efisien demi mencapai tujuannya; mampu mengatasi terjadinya berbagai konflik pertentangan dan mengadakan evaluasi; mampu melakukan berbagai revisi, inovasi, serta penyempurnaan dalam (kebijakan/aturan) dalam organisasi (Hutahaean, 2021, h. 4).

Kepemimpinan seseorang dapat dinilai terkait ideal atau tidaknya karakter yang dimiliki. Berikut merupakan ciri-ciri karakter dari kepemimpinan yang ideal menurut Hutahaean (2021, h. 23), yaitu: pemimpin merupakan pribadi yang cerdas, terutama peka terhadap lingkungan dan mampu menciptakan berbagai ide baru untuk kepentingan bersama; memiliki inisiatif, terutama saat menghadapi sebuah

konflik dengan mampu memulai segala sesuatu tanpa adanya paksaan; dapat dipercaya oleh anggota lain terhadap hasil keputusannya; jujur, rela berkorban, dalam arti mampu mengambil keputusan tanpa merugikan banyak pihak demi kepentingan bersama (bukan demi kepentingan pribadi namun justru lebih mengedepankan kepentingan bersama). Sementara kepemimpinan yang tidak ideal, dicirikan sebagai berikut: hanya sekadar memberi perintah atau komunikasi hanya bersifat satu arah; jarang melakukan diskusi namun justru menuntut anggota lain untuk bersikap solid; tidak memberi rasa kepercayaannya terhadap anggota lain untuk melakukan tugasnya; serta tidak memberikan penghargaan berupa pujian sebagai bentuk dukungan motivasi pada anggotanya (Hutahaean, 2021, h. 25).

James (dalam Nawawi, 2022, h. 39) menegaskan, bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan pola perilaku yang cenderung digunakan oleh seorang pemimpin dalam hal mengarahkan serta mempengaruhi orang lain atau pekerjanya. Berikut merupakan lima tipe dari gaya kepemimpinan yang dapat membantu menganalisis cara seorang pemimpin dalam melakukan wewenangnya sebagai pemimpin, antara lain: (Nawawi, 2022, h. 39; Hasibuan 2016, h. 171)

- 1) Gaya kepemimpinan demokratis, merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada anggota. Ditandai dengan menganggap bahwa pemimpin merupakan bagian dari kelompok, serta menganggap bahwa anggota memiliki potensi besar sehingga memberikan anggota untuk secara bebas mengemukakan pendapat, kritik, maupun saran. Seorang pemimpin juga memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk turut serta dalam seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga penilaian. Kesimpulan yang diperoleh

yaitu tercapainya tujuan organisasi merupakan tanggung jawab dari pemimpin dan anggotanya. Indikator dari gaya kepemimpinan ini adalah: wewenang dari pemimpin tidak bersifat mutlak, kebijakan maupun keputusan dilakukan bersama, komunikasi bersifat dua arah, pemimpin tetap melakukan pengawasan, bawahan berkesempatan menyampaikan seluruh aspirasinya.

- 2) Gaya kepemimpinan otoriter, atau yang dapat dikategorikan sebagai gaya diktator merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan keputusan mutlak pada pemimpin, komunikasi hanya terjadi satu arah, pengawasan yang dilakukan bersifat ketat, cenderung menuntut dan memberi kritikan dibandingkan pujian, serta tidak terbuka terhadap saran dari anggotanya. Indikator gaya kepemimpinan otoriter, yaitu: wewenang secara mutlak terletak pada pemimpin, keputusan diambil oleh pemimpin, bawahan tidak diberi akses memberikan pendapat.
- 3) Gaya kepemimpinan transaksional, merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberi imbalan dan hukuman dalam mengatur perilaku anggotanya (Bass dan Riggio, 2006). Indikator gaya kepemimpinan transaksional adalah imbalan kontijensi, di mana pemimpin memberi imbalan atas hasil pencapaian; manajemen aktif dengan pengecualian, di mana pemimpin mengintervensi bila kinerja tidak sesuai harapan dengan memantau secara aktif; serta manajemen dengan pengecualian pasif, di mana intervensi yang dilakukan pemimpin terjadi saat ada masalah (Robbins, 2012).

- 4) Gaya kepemimpinan transformasional, merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin berbagi visi dan nilai organisasinya dengan lebih mengutamakan keterlibatan kerjasama yang berdasar pada nilai tersebut bersama anggotanya demi terjadinya suatu perubahan yang besar dan menyeluruh (Wuradji, 2009, h. 48.). Empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass (1985): kharisma, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, serta perhatian secara individual.
- 5) Gaya kepemimpinan bebas/*laissez faire*, merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan pemimpin memberi kebebasan kepada anggotanya untuk bertindak, memutuskan, bertanggungjawab pada keputusannya sendiri, struktur organisasinya tidak jelas, seluruh kegiatan cenderung dilaksanakan tanpa adanya rencana dan pengawasan dari pemimpin. Pada gaya kepemimpinan *laissez faire*, pemimpin menunjukkan perilaku yang pasif dalam arti sering menyerahkan (menghindari) tanggung jawabnya. Baharuddin dan Umiarso (dalam Nawawi, 2022, h. 41) menjelaskan, bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan bebas menyerahkan seluruh penyelesaian (strategi, pelaksanaan, serta penanganan) pada anggotanya setelah menjelaskan tujuan. Pemimpin cenderung percaya pada kemampuan yang dimiliki oleh anggotanya untuk bertindak dengan caranya sendiri dalam mencapai tujuan.
- 6) Gaya kepemimpinan delegatif, merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin sengaja mendelegasikan wewenangnya kepada anggota dengan tujuan tertentu (Hasibuan, 2009, h. 172). Adapun indikator dari gaya kepemimpinan delegatif, yaitu: pemimpin cenderung menyerahkan

keputusan dan tanggung jawab pada anggota, serta anggota bebas menyampaikan pendapatnya kepada atasan.

Kecenderungan gaya kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana gaya komunikasi yang dilakukannya dan dipengaruhi oleh budaya yang melatarbelakangi. Mulyana dan Rakhmat (1996) menyatakan bahwa budaya dapat mempengaruhi bagaimana cara seseorang dalam berkomunikasi. Harapannya pemimpin mampu memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan dengan tepat sesuai situasi yang terjadi. Penerapan dari gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membantu mewujudkan tercapainya suatu tujuan organisasi

f. Manajemen Acara Seni

Manajemen merupakan proses kerja yang melibatkan adanya bimbingan atau arahan untuk mencapai tujuan organisasi (Terry dan Rue, 2000). Sementara manajemen seni dalam konteks organisasi seni budaya, pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai serta aktivitas yang dilakukan. Layaknya organisasi pada umumnya, organisasi seni budaya harus memiliki sistem kepemimpinan supaya tujuan organisasinya dapat tercapai, sebagai contoh adanya jabatan ketua, sekretaris, bendahara, serta berbagai kru yang mendukung jalannya suatu acara kesenian, termasuk seniman itu sendiri. Adanya “tim” sebuah organisasi dalam memanajemen acara dimaksudkan supaya pemimpin tidak kewalahan dalam mengelola acara, sehingga dibutuhkan adanya sistem pendelegasian dan pembagian tugas. Hal tersebut diperkuat melalui pernyataan dari Fayol (2013), bahwa struktur organisasi yang jelas serta pembagian tugas dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan.

Schein (1985) mengemukakan pendapatnya bahwa organisasi yang menggunakan struktur tetap (kaku) dapat menghambat terjadinya kreativitas dan inovasi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh pendapat dari Burns dan Stalker (1961), bahwa organisasi yang bergerak di bidang seni budaya beroperasi pada lingkungan yang dinamis, sehingga pengelolaannya akan lebih efektif apabila menggunakan struktur yang fleksibel. Maka dapat disimpulkan bahwa organisasi seni budaya dapat mengadopsi struktur organisasi yang tidak kaku, dan struktur yang bersifat fleksibel dapat membuat organisasi menjadi adaptif terhadap perubahan.

6. Konteks

Komunitas seni “Solo is Solo” didirikan oleh tiga orang yang bernama Choirul Hidayat, Sonny Hendrawan, serta Heru Prasetya. Kemudian setelah berkembang menjadi sebuah yayasan, terdapat perpindahan posisi secara badan hukum terkait legalitas yang berlaku untuk mendirikan sebuah yayasan. Solo is Solo Street Art Indonesia resmi menjadi sebuah yayasan yang terdaftar dengan nomor AHU-0009715.AH.01.12.Tahun 2023 berdasarkan dokumen resmi oleh notaris pada tanggal 2 Mei 2023 (Chaniago, 2023).

Daftar jabatan yang dimuat dalam dalam dokumen resmi Yayasan Solo is Solo terdiri dari lima orang. Berikut daftar jabatan pengurus dari “Solo is Solo” terdiri dari: Choirul Hidayat sebagai pendiri, ketua, dan pengurus; Sonny Hendrawan sebagai pendiri, ketua, dan pembina; Heru Prasetya, AMD sebagai ketua dan pengawas; Joani Twelvia Augusty sebagai sekretaris dan pengurus; Apika Nurani Sulistyani sebagai bendahara, pengurus. Sementara dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Maret 2024, untuk Acara Solo di Waktu Malam, jabatan pengurus yang diterapkan

yaitu: Choirul Hidayat sebagai Koordinator Acara, Sonny Hendrawan sebagai Manajer Acara, serta dibantu oleh pekerja paruh waktu. Data dalam dokumen tersebut hanya sebatas data secara badan hukum untuk legalitas pendirian yayasan. Sementara Acara Solo di Waktu Malam secara resmi dipimpin oleh Choirul Hidayat sebagai Koordinator Acara dan Sonny Hendrawan sebagai Manajer dan Pembina, serta dibantu oleh pekerja paruh waktu.

Sesuai dengan hasil kesimpulan dari observasi pra-riset yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17 April 2024, objek penelitian ini adalah arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan dari koordinator yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan terkait Acara Solo di Waktu Malam. Sementara praktik yang dirasakan oleh bawahan kepemimpinan dari koordinator cenderung tidak mencerminkan gaya demokratis. Bawahan cenderung diberi kebebasan dalam menentukan cara mencapai tujuan dan cenderung tidak diintervensi kinerjanya meskipun tetap dalam pengawasan. Hal tersebut dilakukan oleh koordinator dengan alasan supaya anggotanya dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis secara lebih mendalam terkait arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh koordinator program Acara Solo di Waktu Malam. Arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan pada penelitian ini akan dilihat dari segi komunikasi yang dilakukan koordinator kepada masing-masing pekerja, yaitu: bagaimana proses pemimpin dalam mengambil keputusan, pendelegasian tugas, serta pengelolaan konflik atau pencegahan timbulnya konflik.

Metode

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan proses di mana hasil data deskriptif dapat berupa ucapan, tulisan, dan/atau perilaku dari subjek penelitian (Bogdan dan Taylor dalam Tersiana, 2022, h. 10). Penelitian kualitatif metode deskriptif lebih mengutamakan proses terjadinya suatu hal dibandingkan hasilnya (Nugrahani, 2014, h. 61). Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif guna menganalisis pola komunikasi dalam gaya kepemimpinan dari koordinator Acara Solo di Waktu Malam.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode fenomenologi. Peneliti berusaha mengidentifikasi esensi sebuah pengalaman manusia terhadap fenomena tertentu yang dialaminya (Jelahut, 2022, h. 8). Menurut Tersiana (2022, h. 12), perbedaan pengalaman dari subjek akan membuat perbedaan pemahaman dan pandangan terhadap suatu gejala yang sama. Penelitian ini berfokus pada makna dari pengalaman hidup partisipan selaku subjek penelitian terhadap suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi dalam kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam mengenai arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian menjadi sasaran yang dituju oleh peneliti dalam mendapatkan informasi menjadi data penelitian. Subjek penelitian merujuk pada individu yang berada di dalam konteks penelitian dan menjadi sumber informasi (Nashrullah, Maharani, Rohman, Fahyuni, dan Untari, 2023, h. 20). Subjek penelitian dalam hal ini adalah

koordinator Acara Solo di Waktu Malam, manajer atau pembina, staf media, staf umum dan lingkungan, serta staf panggung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Wawancara menjadi teknik pengumpulan data melalui berbagai pertanyaan yang diajukan secara detail dan mendalam supaya data dapat dikatakan valid (Tersiana, 2022, h. 93). Teknik wawancara yang digunakan adalah jenis wawancara terstruktur, di mana peneliti telah mengetahui informasi yang ingin digali oleh narasumber (Sugiyono, 2019). Jenis data yang akan diperoleh melalui teknik wawancara tertuang dalam matriks konseptual di bagian lampiran. Wawancara akan dilakukan secara tatap muka dengan durasi kurang lebih satu jam. Demi mendapatkan data yang mendalam dan menyeluruh, wawancara dilakukan dengan melibatkan masing-masing perwakilan dari setiap bidang dalam acara serta dilengkapi dengan teknik observasi.

Observasi yang dilakukan adalah observasi partisipatoris. Sementara segi instrumennya, observasi yang dilakukan adalah observasi terstruktur. Posisi peneliti saat ini merupakan bagian dari Yayasan Solo is Solo, maka observasi berperan serta sebagai pengamat merupakan jenis observasi yang tepat untuk dilakukan. Peneliti menjadi anggota namun tidak sepenuhnya dalam suatu kelompok (Nugrahani, 2014, h. 135). Data observasi yang ingin diperoleh adalah alur komunikasi, dampak dari penerapan proses pengambilan keputusan dan pendelegasian tugas, pemahaman staf terkait posisi jabatan atasan, serta berbagai data lanjutan yang memungkinkan diperoleh sebagai pelengkap temuan data. Hasil observasi tersebut dapat berupa dokumen, catatan dan/atau *screenshot*, dan rekaman suara yang ditranskrip. Observasi dilakukan analisis dengan cara pengidentifikasian hasil catatan observasi berdasarkan topik, kemudian

dianalisis berdasarkan keterkaitan antar konsep, serta membandingkannya dengan teori yang digunakan.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis interaktif. Tiga komponen yang dilakukan dalam menganalisis data temuan, yaitu: reduksi data, penyajian data, serta menarik hasil kesimpulan (Miles dan Huberman dalam Fadli, 2021, h. 43). Reduksi dilakukan dengan pengkodean dan pengelompokan data, kemudian data disajikan melalui diagram penelitian untuk menggambarkan keterkaitan antar konsep. Setelah data disajikan dalam bentuk laporan penulisan, peneliti membuat kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah.

Sebagai upaya dalam menguji kredibilitas dan keabsahan data, peneliti melakukan triangulasi. Metode triangulasi digunakan untuk memastikan data akurat (Bowen, 2019). Pada hal ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara antar narasumber, yaitu koordinator, manajer, staf acara, dan observasi.

Temuan dan Pembahasan

Pada bagian ini, peneliti mengulas hasil temuan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Peneliti memperoleh perbedaan respon yang diberikan berdasarkan pengalaman dari kelima narasumber. Peneliti juga melakukan observasi, dilakukan melalui keikutsertaan peneliti yang menjadi bagian pemantau dalam kepengurusan acara selama penelitian ini berlangsung.

A. Temuan

1. Proses Pengambilan Keputusan

“Solo is Solo” sebagai sebuah yayasan memiliki dua pemimpin dan tiga pengurus inti, yaitu IH selaku direktur utama dan koordinator program, serta SH selaku manajer, koordinator keuangan, serta pembina. Sementara ketiga pengurus inti yang dimaksud selain dua pemimpin tersebut adalah HP selaku pengawas dan pemberi dana bantuan. Penelitian ini membahas terkait IH selaku koordinator Acara Solo di Waktu Malam. Berikut kutipan dari jawaban dari narasumber:

Untuk komunikasi harian seperti ini atau *market* yang diselenggarakan setiap minggunya itu memang biasanya kita berdua aja, saya dengan Pak Irul. Pak Heru itu posisinya sebagai eksternal, sebagai pengawas terus memberikan dana-dana bantuan dari mana gitu. (Wawancara, SN, 8 Juni 2024)

Koordinator selalu melibatkan Manajer dalam mengambil suatu keputusan terkait acara rutin dari “Solo di Waktu Malam”. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

kita sering adakan diskusi internal terkait apa permasalahan, problem-problem terutama yang ada di “Solo is Solo”. Diskusi internal itu biasanya *face-to-face* dengan Pak Irul karena kebetulan *position* nya kan hampir sama dengan Pak Irul memang sebagai direktur program, kalau saya ini memang fokusnya sebagai direktur keuangan (Wawancara, SN, 8 Juni 2024)

Koordinator memiliki berbagai pertimbangan sebelum memutuskan suatu hal bersama Manajer, yaitu: mencoba hal baru serta pengamatan hal yang telah diberlakukan. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Biasanya lebih karena pengamatan, dan juga *mereview* dari yang pernah dilakukan, serta berbagai gagasan baru yang bisa jadi bahan pertimbangan. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024).

Namun terdapat pengecualian, di mana Koordinator cenderung memberikan wewenang untuk memutuskan suatu hal kepada Staf Panggung. Staf Panggung diberi kebebasan dalam mengeksplorasi tugas yang didelegasikan oleh Koordinator, sehingga Manajer tidak dilibatkan dalam mengambil sebuah keputusan. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Cuma *area performing* itu kita serahkan sama *stage manager*. (Wawancara, SN, 8 Juni 2024)

Acara besar itu misal akhir tahun, atau yang waktu menutup jalan. Misal *pra-event* “Solo Menari”, “Solo Batik Fashion”. Itu nanti biasanya saya yang di delegasi...buat handle dan ngobrol dengan yang punya acara. (Wawancara, W, 8 Juni 2024)

Koordinator mendorong stafnya untuk mampu memberikan pandangan lain terhadap ide baru yang diberikan dalam proses memutuskan suatu hal. Tujuannya adalah staf memiliki rasa tanggung jawab terhadap “Solo di Waktu Malam”. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Sebenarnya ini lebih ke memancing mereka (anggota) supaya program ini juga menjadi bagian dari diri mereka, menjadi tanggungjawab mereka juga sebagai anggota...Jadi saya memancing mereka untuk memberi ide dan pandangan lain. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Apabila Koordinator menilai staf tidak memiliki tingkat pengetahuan yang diinginkan, Koordinator tidak melibatkan staf dalam hal pengambilan keputusan. Dampak yang dirasakan adalah keputusan tersebut cenderung tidak mendapat dukungan dari staf terkait. Berikut merupakan kutipan jawaban dari narasumber:

Situasi yang saya lihat bahwa jika anggota tidak memiliki tingkat pengetahuan yang diinginkan. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Dampaknya adalah program atau kebijakan yang dilakukan tidak mendapat dukungan dari pihak anggota. Karena dari awal anggota tidak dilibatkan terkait pemutusan kebijakan terkait. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Proses pengambilan keputusan dilakukan oleh Koordinator dengan pihak terkait melalui diskusi secara informal, baik kepada Manajer maupun kepada para staf. Pada proses diskusi biasanya mencakup regulasi maupun hal lain berkaitan dengan keberlangsungan Acara Solo di Waktu Malam. Berikut kutipan masing-masing jawaban dari narasumber:

Mayoritas secara informal, jadi seperti *nongkrong bareng* membuat sesuatu apapun yang secara bebas. Pola kerja kita seperti itu. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Diskusi internal itu biasanya *face-to-face*... (Wawancara, SN, 8 Juni 2024)

Biasane diskusi sih mbak. Misal ada sesuatu yang mau dibahas...Misal ada masalah pedagang atau regulasi “mas, kita diskusi dulu”..tapi tetep informal. (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Apabila staf ingin mengemukakan pendapat, koordinator menerima masukan melalui proses berdiskusi. Tetapi tidak semua staf merasakan hal yang sama. Staf Magang cenderung merasa bahwa Koordinator sulit menerima pendapatnya terkait tugas yang diberikan. Berikut merupakan kutipan jawaban dari narasumber:

Kadang tidak hanya koordinator yang meminta saya untuk datang menghadiri. Tapi kadang ya saya yang butuh untuk membahas sesuatu. (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Secara umum diterima seperti masukan, tapi kalau mau dijalankan ya harus dievaluasi atau dibicarakan dalam staf-staf itu. (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Jadi kalau *menurut'e* dia gini ya *wes* gitu. *Maksudte* kalau menurutku jarang atau lebih ke susah buat *ndengerin* pendapat lain. (Wawancara, RH, 5 Juni, 2024)

Pada beberapa kasus, staf tidak dilibatkan oleh Koordinator dalam memutuskan suatu hal meskipun hal tersebut berkaitan dengan bidang yang dilakukan. Akibat dari staf yang tidak dilibatkan tersebut adalah terjadinya miskomunikasi karena tidak mendapatkan informasi terbaru. Apabila terdapat suatu hal yang telah dinilai bersinggungan dengan aturan pemerintah setempat, bersifat membahayakan, serta dinilai berpotensi merugikan, Koordinator cenderung tidak melibatkan staf dalam membuat suatu keputusan. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Sekali dua kali pernah, tapi mungkin karena keterbatasan...tiba-tiba saya cuma dapat keputusannya seperti ini. (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Ya itu, kadang kan saya bingung *kok* tau-tau ada kebijakan baru. Awalnya terjadi miskomunikasi antara yang diberlakukan oleh kebijakan itu... (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

...terkait hal yang dinilai sudah menyinggung ke ranah politik dan publik. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Yang paling utama itu tadi ya yang sifatnya membahayakan atau merugikan. Merugikan tidak hanya materi tapi juga nonmateri. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Selama menjadi pemimpin, Koordinator merasa kurang adil dalam memimpin karena lebih memprioritaskan keberlanjutan program dibandingkan mengurus terkait permasalahan yang disebabkan karena berbagai ketimpangan seperti kontribusi yang

diberikan masing-masing pengurus. Contohnya adalah Staf Magang yang merasa tidak adil terkait imbalan yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh Koordinator. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Saya masih merasa kurang adil. Tapi kembali lagi soal keadilan tidak bisa begitu dipaksakan karena kita melihat kemampuan masing-masing bahwa mau tidak mau program harus tetap berjalan meskipun di awal terdapat ketimpangan. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

...*bayarane kemaren* itu agak kurang dibandingkan sama *effort* yang dikeluarkan.. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Koordinator merupakan sosok yang dinilai berani dalam mengambil suatu keputusan. Koordinator menuntut adanya sikap inisiatif dari masing-masing staf berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengantisipasi berbagai kondisi yang membutuhkan respon penanganan secara cepat karena kondisi lapangan yang bersifat dinamis. Berikut merupakan hasil kutipan jawaban dari narasumber:

...Pengambilan keputusan...ya berani dulu dalam melakukan sesuatu. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Misale kita menghubungi (koordinator)..tapi respon (koordinator) lama. Ya kita harus mengambil inisiatif karena kita di lapangan kan... (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Misal hpnnya sedang *error* dan setelah ditunggu-tunggu ternyata tidak hadir, biasanya saya ambil inisiatif. (Wawancara, W, 8 Juni 2024)

2. Pendelegasian Tugas

Seluruh pengurus acara cenderung menggunakan WhatsApp dalam berkomunikasi, terutama berkaitan dengan pemberian tugas dari Koordinator. Hal tersebut dikarenakan faktor masing-masing pihak yang tidak selalu berada di lokasi yang sama pada hari-hari selain Acara Solo di Waktu Malam berlangsung. Bagi beberapa pihak, penggunaan media WhatsApp cenderung dinilai efektif dari segi kecepatan dan efisien dari segi penggunaannya. Namun terdapat pihak yang menilai

penggunaan WhatsApp untuk menerima instruksi tugas menjadi kurang efektif dari segi pemahaman pesan. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Kalau sekarang hampir semua anggota menggunakan WA untuk berkomunikasi...Jadi penggunaan WA itu saya pasti menuliskan dengan rinci untuk menginformasikan sesuatu atau memberi tugas kepada anggota. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

...secara kecepatan (dinilai) efektif. Tapi untuk secara rinci (pemahaman dan kejelasan) itu kurang efektif. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

WA atau telepon..menurutku *emang* kurang efektif...yang disampaikan itu kurang lengkap...*asline pengen* ini tapi waktu disampaikan lewat WA *ngomonge* kadang cuma segini *tok*. Nah itu kadang bikin aku jadi salah nangkap dan waktu ngerjain sesuatu yang disampaikan itu malah kurang maksimal... (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Kebingungannya ya itu..misalnya..pengennya gini, tapi *ngasih briefingnya*..kurang jelas.. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Peneliti mengonfirmasi jawaban dari Staf Magang pada saat observasi awal kepada Koordinator saat melakukan proses wawancara terkait Koordinator yang cenderung tidak memberikan instruksi secara lengkap berkaitan dengan pendelegasian tugas terutama kepada Staf Magang. Koordinator menegaskan bahwa apabila Staf Magang sudah memahami pola kerja yang diterapkan, maka seharusnya staf terkait tidak perlu diberikan instruksi. Berikut merupakan kutipan jawaban dari narasumber:

Kalau dia tau, sebenarnya tidak perlu diberi instruksi. Misal dia (anggota) peka, ya seharusnya memahami kalau saya memberi kebebasan sebagai poin utamanya. Kalau dalam hal ini memberi kebebasan berkeaktivitas...(Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Peneliti melakukan observasi terkait dampak yang ditimbulkan terhadap proses pengambilan keputusan yang telah dilakukan oleh Koordinator terhadap Staf Magang. Adapun data yang didapat yaitu kinerja dari Staf Magang yang kurang maksimal. Hal tersebut dibuktikan kurangnya penanganan intensif terhadap kinerja, terutama saat mempromosikan dan membuat konten tentang Acara Solo di Waktu Malam melalui berbagai media sosial yang dimiliki “Solo is Solo”. Dampaknya, kinerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Sesuai dengan kutipan dari RH selaku perwakilan Staf Magang

mengenai tidak adanya mentor untuk membimbing dan mengarahkan dalam menyelesaikan tugas. Berikut merupakan kutipan dari narasumber:

aku sih *nek* magang *gini mikire emang* butuh mentor. Jadi *ndak* bisa langsung dilepas buat tugas. Kalau ada mentor kan setidaknya bisa diajarin *lah*, diarahin...itu pinginnya yang seperti ini. Itu kan lebih mempermudah, *lah*. Dan belajarnya juga lebih enak, gitu daripada harus belajar sendiri. Gitu kan malah lama, dan malah *blusuk* ke mana-mana. Kalau ada mentor kan dia sudah paham. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Berkaitan dengan pengawasan kinerja, Koordinator cenderung tidak ketat dalam mengawasi kinerja Staf Magang. Pengawasan kinerja lebih banyak dilakukan oleh Manajer yang juga menjabat sebagai Pembina di Yayasan Solo is Solo. Apabila tugas yang diberikan menyangkut pihak eksternal, Koordinator akan lebih banyak memberikan pengawasan. Berikut hasil kutipan jawaban dari narasumber:

Kalau saya malah longgar...sudah berkali-kali saya menyampaikan kalau karakter desain kita seperti ini...karena menurut yang saya instruksikan, justru masih belum berani menggunakan desain yang saya instruksikan. Tapi ya saya biarkan saja...masih tetap saya awasi. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Ya paling cuma lihat kondisi lapangan... (Wawancara, W, 8 Juni 2024)

...Baru diawasi kalau ada semacam *project* tunggal yang *bener-bener* itu spesial dan menyangkut pihak luar... Kalau yang internal jarang..tapi ya tanya-tanya tok. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Bagi pengurus baru seperti Staf Magang, ketidakpahaman terkait alur komunikasi menjadi permasalahan utama. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pemberian aturan secara baku disampaikan dan untuk saat ini hanya dapat dirasakan seiring berjalannya waktu menjadi pengurus di Yayasan Solo is Solo. Meskipun Manajer juga bertindak sebagai Pembina bagi Staf Magang, Manajer cenderung sebatas memberikan tugas yang harus dikerjakan sementara konsultasi dan pengecekan hasil akhirnya lebih banyak diberikan oleh Koordinator. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

...Terus kadang kan kalau desain-desain gitu Mas Sonny juga terlibat. Mas Sonny sama Mas Irul itu kadang *selerane* beda dan itu malah bikin kami..kan yang biasa edit (desain) aku sama Nico nah itu bikin kami bingung gitu. Maksudnya kami ikut yang mana

sebenarnya. Tapi kebanyakan itu lebih nanti Mas Sonny nya sih yang ikut ke Mas Irul. Hasil akhir di Mas Irul. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Kalau yang *nyampein* tugas-tugas gitu *biasane* (lebih banyak) ke (Manajer)...kalau (Koordinator) lebih sering yang buat konsul..nanti kalau misal hasil jadinya ini sudah oke atau belum *biasane* ke (Koordinator). (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Koordinator mengupayakan sikap inisiatif dari masing-masing anggota pengurus dengan cara memberikan kebebasan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh Koordinator. Hal tersebut dapat berarti bahwa Koordinator berorientasi pada hasil akhir dibandingkan dengan proses dalam hal membangun sikap inisiatif dari anggota. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Ini kita beri mereka tanggungjawab, bagaimanapun cara yang mereka gunakan yang penting tujuannya tercapai. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

..harus banyak belajar sendiri. Jadi ya kayak dipaksa jalan sendiri gitu lah... (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Meskipun anggota menjadi memiliki sikap inisiatif, terdapat staf yang merasa bahwa proses pengerjaan menjadi kurang efisien dari segi waktu pengerjaan. Hal tersebut dikarenakan staf terkait harus mempelajari terkait cara mengoperasikan aplikasi tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

...proses kerjanya jadi lebih lama soalnya harus belajar lagi juga, belum menguasai.. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Hasil yang didapatkan berdasarkan keseluruhan wawancara menunjukkan bahwa mayoritas dari anggota pengurus memiliki sikap inisiatif seperti yang diinginkan oleh Koordinator dalam melakukan masing-masing tugasnya.

Dipancing gitu *tok*, misal disuruh buat kompilasi, berarti aku harus cari *band-band* lagu Solo biar bagus. (Wawancara, W, 8 Juni 2024)

Misale kita menghubungi (koordinator)..tapi respon (koordinator) lama. Ya kita harus mengambil inisiatif karena kita di lapangan kan. Kondisinya (di lapangan) itu berubah-ubah. Ya kita tau lah mana yang bisa kita *back up*, mana yang tidak bisa *back up*. (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Nek selama ini ya jadi punya inisiatif. Kan aku lama-lama ya paham *maksudte* (Koordinator) itu *orang'e* gimana, terus *selerane* gimana. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Dua dari tiga narasumber staf diberi tugas di luar bidang yang seharusnya dikerjakan. Berikut merupakan hasil kutipan jawaban dari narasumber:

...sebenarnya bidangku kan lebih ke ketertiban umum dan kebersihan. Tapi kadang juga *handle* masalah kelistrikan dan lain-lain..(Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

..Trus juga *kemaren* libur Lebaran...*tetep* disuruh ikut masuk, yang lain (anggota magang) pada balik...itu disuruh bantu kayak mural di “Heritage”. Dan itu ngerjainnya itu yang empat *sampe* lima harian *sampe* malem *terus*..ada revisi-revisi.. (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Akibat dari pemberian tugas di luar bidang adalah terdapat staf yang menjadi tidak paham terkait jabatan yang dilakukannya. Data tersebut diperoleh peneliti pada saat observasi awal, di mana peneliti membutuhkan data posisi jabatan dari narasumber penelitian. Namun staf tersebut menganggap bahwa dengan pemberian pekerjaan tambahan dari yang telah ditetapkan sebelumnya justru membuat staf menjadi terberdayakan. Berbeda halnya dengan staf lain yang justru merasa terbebani karena tugas tersebut berkaitan dengan kepentingan pribadi dari Koordinator. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

...tiba-tiba disuruh *bantuin kayak motong stiker* ternyata untuk keponakannya... (Wawancara, RH, 2024)

Peneliti melakukan observasi terkait pemahaman staf dalam mengidentifikasi posisi jabatan dan tugas pokok yang dilakukan oleh Koordinator dan Manajer di Yayasan Solo is Solo. Hasil yang diperoleh adalah mayoritas masih belum memahami keseluruhan dari posisi jabatan dari Koordinator dan Manajer. Berdasarkan jawaban yang didapat tersebut, mengungkapkan bahwa staf masih belum paham dikarenakan tugas yang dikerjakan oleh Koordinator dan Manajer cenderung lebih dari satu bidang. Pernyataan tersebut sengaja peneliti lakukan observasi lebih lanjut kepada staf lain yang

tidak dilibatkan dalam proses wawancara dengan tujuan sebagai konfirmasi data atas pelaksanaan tugas di luar bidang pokok.

3. Pengelolaan Konflik

Bila terjadi suatu hambatan yang bersifat polemik seperti adanya ketidaksepakatan terhadap suatu kebijakan yang diterapkan, koordinator cenderung memilih untuk tidak begitu mempermasalahkannya. Koordinator beranggapan bahwa permasalahan yang bersifat polemik tidak harus diselesaikan secara langsung. Berikut merupakan kutipan jawaban dari narasumber:

Ketika ada berbagai hambatan di jalan (proses) yang sifatnya polemik, biasanya ya sambil jalan, jadi tidak harus diselesaikan saat itu juga. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Berbagai dampak terjadi akibat dari pemilihan sikap yang diyakini oleh Koordinator dalam mengelola hambatan polemik. Adapun dampaknya adalah anggapan orang lain terhadap Koordinator yang gagal dalam menjalankan tugasnya, merasa kecewa dan kurang puas terhadap kinerja yang dilakukan oleh Koordinator, serta dianggap tidak tegas dalam memimpin. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

...Orang menilai kita gagal karena komunitasnya yang dibentuk dengan pihak-pihak tertentu sudah tidak berjalan lagi atau sudah tidak bekerjasama lagi... (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Dari tahun ke tahun sering ada permasalahan..kekecewaan atau merasa kurang puas dengan saya... (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Saya kan orangnya lebih pendiam, jadi lebih banyak merespon sesuatu dengan (cara) berdiam. Berdiam itu dalam arti saya berpikir terhadap hal tersebut secara pribadi..saya sering dianggap sebagai orang yang tidak tegas. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Terdapat beberapa situasi di mana Koordinator cenderung menghindari interaksi saat terjadi masalah. Hal tersebut disertai alasan bahwa Koordinator merasa memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan berkaitan dengan keberlangsungan Acara Solo di Waktu Malam seperti pengelolaan acara. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

Misal terjadi *chaos*, saya cenderung menghindari (interaksi), misalnya ya saya merokok dulu. Jadi energi kita habis di mengurus publik, *membership*, *market*, menata pasarnya

bagaimana, ruang jalannya bagaimana, sosial media, lalu lintasnya bagaimana. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Maksud pengelolaan acara oleh Koordinator melalui pernyataan sebelumnya adalah suatu kondisi yang bersifat mendesak yang terjadi pada Acara Solo di Waktu Malam, sebagai contoh: listrik yang berada di salah satu bagian acara mengalami konsleting. Berikut jawaban dari narasumber:

Cepat dalam memberi keputusan kalau sesuai pengalaman saya di depan. Misal sana listriknya naik turun, itu langsung diatasi. (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Para pengurus terbiasa bertanggungjawab dalam mengutamakan penyelesaian masalah berkaitan dengan bidangnya. Hal ini sekaligus menjadi penjabar terkait sikap inisiatif yang diinginkan oleh Koordinator atas staf dalam memutuskan suatu hal secara mandiri. Berdasarkan efektivitas, didapati bahwa mengelola konflik dengan cara inisiatif cenderung dirasa lebih efektif oleh staf. Berikut kutipan jawaban dari narasumber:

...Itu baru sebulan setelahnya baru (Staf Umum) cerita kalau ada masalah ke saya. Jadi ditangani secara pribadi dulu, karena kita mengutamakan berjalannya program... Jadi kita menjalankan programnya dulu meskipun ada masalah... (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Saya mengatasinya dengan cara yang lebih kalem..Biar merasakan dulu konsekuensi dari tindakannya mereka. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Lebih efektif (kalau) kita inisiatif *sih*. Kan si koornya juga tidak selalu ada di tempat dan kita juga sudah se frekuensi tadi. Jadi kita tau kalau kita melakukan ini itu disetujui *ndak*.. (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Selama penelitian berlangsung, peneliti diikutsertakan oleh Koordinator ke dalam grup yang menaungi anggota penyewa (*tenant market*). Peneliti melakukan observasi dengan mengamati bagaimana Koordinator dan Manajer berkomunikasi kepada para *member*. Pada awal tergabung, peneliti mendapati alur komunikasi terjadi secara dua arah. Selain berbagai pemberitahuan resmi acara seperti yang telah dipaparkan pada bagian lampiran terkait “Catatan Hasil Observasi”, interaksi yang terjadi selama peneliti tergabung yaitu berkaitan dengan: kondisi cuaca, kendala listrik,

serta berbagai kendala lain saat berlangsungnya acara. Namun semenjak tanggal 29 April 2024, terdapat perubahan pengaturan bahwa hanya pemegang admin yang dapat mengirim pesan ke grup hingga saat ini. Beberapa pelapak merespon hal tersebut dengan mencari cara lain seperti meminta nomor pribadi para staf untuk dapat dihubungi apabila terjadi kendala saat acara berlangsung. Berikut merupakan kutipan wawancara dari BM selaku Staf Umum di Yayasan Solo is Solo:

...ada beberapa *temen-temen (member tenant)* mengantongi nomor WA staf-staf. Jadi ketika ada kesulitan, mereka pasti menghubungi atau langsung japri. Karena di grup (khusus member) juga cuma bisa (berkomunikasi) satu arah, ya mereka japri. “Mas, ini kok mati (lampunya)... (Wawancara, BM, 5 Juni 2024)

Koordinator dalam mendelegasikan tugas tetap memberikan pengawasan seperti yang telah dijelaskan pada bagian “Pendelegasian Tugas”. Jika dalam pengawasan tersebut Koordinator menemukan kinerja staf yang cenderung tidak bekerja sesuai harapan, Koordinator cenderung memberikan masukan kepada staf atau pengurus terkait. Kemudian apabila kinerja staf telah dinilai bersifat membahayakan, Koordinator memberikan kritik secara lebih tegas kepada staf terkait. Berikut merupakan hasil kutipan jawaban dari IH selaku Koordinator dan RH selaku Staf Magang di Yayasan Solo is Solo:

Kalau sekarang ya biasanya saya hanya memberi masukan. Kalau hasil kinerja yang lebih membahayakan ya saya kritik secara lebih tegas. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

...toleransinya itu sih tinggi sih. Maksudnya misal ada salah ya *udah*, terus dikasih tahu yang *bener piye*, yang dia pingin gimana... (Wawancara, RH, 5 Juni 2024)

Apabila terdapat situasi di mana kinerja dari staf telah dinilai membahayakan atau merugikan baik secara materi maupun non-materi, serta sudah menyinggung aturan pemerintah setempat, Koordinator cenderung membatasi tindakan dan mengambil alih tugas yang sebelumnya diserahkan kepada pihak terkait. Berikut merupakan kutipan jawaban dari IH selaku Koordinator di Yayasan Solo is Solo:

Yang paling utama itu tadi ya yang sifatnya membahayakan atau merugikan. Merugikan tidak hanya materi tapi juga nonmateri. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Koordinator cenderung terbuka terhadap staf terkait apabila terdapat permasalahan yang menyangkut staf. Biasanya koordinator memberitahu secara lugas terkait permasalahan yang dialami kepada anggota terkait. Berikut merupakan kutipan jawaban dari IH selaku Koordinator di Yayasan Solo is Solo:

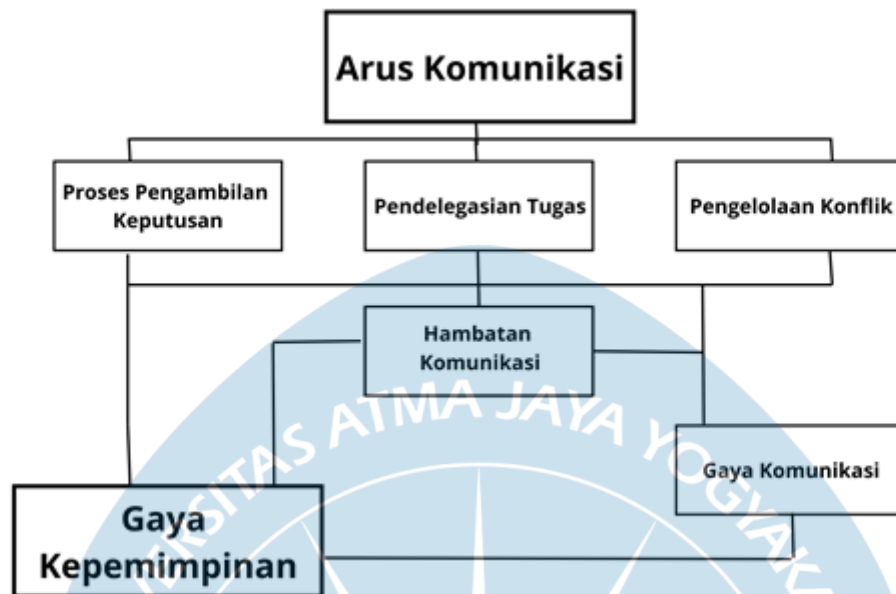
Saya lebih sering terbuka, jujur apa adanya. Bahkan sering juga mengatakannya secara lebih frontal. Jadi pasti diberitahu kalau ada masalah kepada anggota terkait saja. (Wawancara, IH, 4 Juni 2024)

Selama Acara Solo di Waktu Malam beroperasi, Yayasan Solo is Solo memiliki permasalahan yaitu berkaitan dengan: parkir dan pedagang liar. Pihak Koordinator maupun Manajer telah berdiskusi terkait permasalahan tersebut. Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir permasalahan adalah melakukan pembinaan kepada pihak yang melakukan. Berikut merupakan hasil kutipan jawaban dari SN selaku Manajer di Yayasan Solo is Solo:

Hambatan teknis kita di lapangan itu ya mungkin masalah parkir, sering adu argumen juga, tapi kan bagaimana kita menyelesaikan secara solutif juga untuk tidak saling merugikan...parkir, pedagang liar tapi kita berusaha untuk meminimalisir dan bagaimana kita caranya memberi pembinaan sebenarnya. Sudah kita sampaikan, tapi beberapa faktor mungkin ada yang masih kurang melakukan... (Wawancara, SN, 8 Juni 2024)

Peneliti melakukan observasi dengan mengamati keadaan Acara Solo di Waktu Malam. Peneliti mendapati bahwa bukannya permasalahan menjadi berkurang, justru peneliti mendapati semakin banyak pedagang liar yang berjualan di sepanjang Koridor Gatot Subroto. Hal tersebut menegaskan bahwa tindakan pembinaan yang telah dilakukan oleh pengurus dapat dinilai masih belum memberikan hasil yang diinginkan. Peneliti juga sempat memantau kepada salah satu pedagang liar yang berjualan saat Acara Solo di Waktu Malam. Respon dari pedagang tersebut cenderung bersikukuh saat dagangannya mendapat teguran dari pihak berwajib.

B. Pembahasan



Gambar 1. Diagram Penelitian
Sumber: Peneliti

Pemaparan hasil temuan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dari masing-masing narasumber yang memiliki perbedaan pengalaman. Hasil dari triangulasi sumber tersebut digunakan oleh peneliti untuk mengidentifikasi dan menganalisis terkait: hambatan komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, serta gaya komunikasi yang diterapkan oleh koordinator Acara Solo di Waktu Malam.

1. Hambatan Komunikasi

Hambatan komunikasi yang terjadi pada kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam dibagi menjadi tujuh macam: hambatan fisik, psikologis, sosial budaya, linguistik, teknis, informasi yang meluber, serta hambatan literasi (Hasbi, 2021, h.76). Hambatan fisik terjadi dikarenakan faktor perbedaan lokasi karena pengurus yang tidak selalu berada di lokasi yang sama yaitu Kantor Sekretariat Yayasan Solo is Solo.

Masing-masing dari staf merupakan pekerja paruh waktu, sehingga mayoritas dapat berada di lokasi yang sama hanya saat Acara Solo di Waktu Malam berlangsung.

Penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi bagi mayoritas pengurus menjadi hal yang kurang efektif dalam memahami pesan yang disampaikan. Hal tersebut disebabkan salah satunya karena Koordinator yang sering mengalami gangguan pada telepon genggam yang digunakan, sehingga terjadilah hambatan teknis. Permasalahan mengenai sinyal juga menjadi hambatan, ketika Yayasan Solo is Solo sempat mendapati permasalahan rumor terjadinya kasus kekerasan seksual. Pengurus baru mendapat respon hingga dua jam setelah kejadian sehingga pelaku tidak dapat terlacak keberadaannya. Meskipun kasus tersebut dikonfirmasi oleh Manajer sebagai rumor yang beredar, namun hal tersebut juga perlu mendapat perhatian apabila terjadi kedepannya sebagai strategi pencegahan.

Berkaitan dengan perbedaan cara pandang juga menjadi sebuah hambatan secara psikologis yang terjadi dalam kepengurusan. Koordinator dipahami sebagai pribadi yang tidak terlalu mempermasalahkan hambatan ini. Hal tersebut dibuktikan dengan tidak dibuatnya aturan baku yang menjadi pedoman bersama bagi kepengurusan organisasi serta tidak adanya mentor dalam membimbing Staf Magang secara intensif untuk masing-masing jenis tugas yang diberikan. Sementara bagi Staf Magang, keberadaan mentor sangat diperlukan karena dipahami sebagai pribadi yang telah memahami cara mencapai hasil akhir yang diinginkan oleh Koordinator serta kinerja menjadi lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan belajar sendiri dan menerkan keinginan Koordinator.

Hambatan literasi yang terjadi cenderung berdampak pada Staf Magang pada kepengurusan acara. Staf Magang yang belum banyak mengalami dinamika cenderung

mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hambatan ini masih memiliki kaitan dengan tidak adanya posisi mentor yang membimbing secara intensif. Berdasarkan hasil temuan, Staf Magang cenderung memilih belajar secara mandiri demi memperoleh hasil yang diinginkan oleh Koordinator. Maka dalam konteks ini, hambatan literasi masih belum mendapat tindakan penyelesaian apabila terdapat Staf Magang yang baru bergabung di periode selanjutnya.

Nilai yang diyakini dan diterapkan oleh pengurus inti, yaitu Koordinator dan Manajer adalah tidak adanya aturan dan memberi kebebasan dengan memberikan alasan bahwa organisasi yang didirikan bergerak di bidang seni budaya. Pendiri sekaligus pengurus inti yang merupakan seniman tersebut menganggap bahwa aturan justru dapat menghambat kemajuan terutama dalam menghasilkan karya. Karena tidak adanya peraturan baku, mayoritas dari staf cenderung melakukan kinerja secara bebas. Dapat menjadi sebuah masalah apabila kinerja atau terdapat perilaku yang dinilai merugikan, serta pihak yang merasa dirugikan tidak dapat bertindak karena tidak adanya aturan yang disepakati bersama. Aturan dapat menjadi landasan perlindungan bagi staf dan atasan apabila terjadi suatu hal yang dianggap merugikan. Pada konteks ini, keyakinan yang dimiliki oleh pengurus inti menjadi hambatan sosial budaya.

Koordinator cenderung memberi respon dengan diam sambil berpikir dalam menghadapi situasi yang cenderung tidak bersifat mendesak menurut penilaiannya. Karena cara respon yang dilakukan tersebut, Koordinator memiliki citra sebagai pemimpin yang tidak tegas dalam menghadapi permasalahan. Tidak sedikit pihak yang memilih untuk berhenti hubungan kerja sama dengan Koordinator terkait hal tersebut. Maka dalam kasus ini, terdapat hambatan linguistik yang terjadi dan berdampak pada citra dan hubungan kerja sama dari Koordinator.

Berdasarkan hasil temuan data, peneliti menemukan bahwa kedua pengurus inti memiliki pekerjaan lebih dari satu bidang. Contohnya adalah Manajer yang untuk saat ini memiliki tugas lebih dari satu bidang, yaitu sebagai *Customer Service* dan Pembina. Informasi yang harus mendapat respon berasal dari lebih dari satu pihak, yaitu: Koordinator Program, staf, serta *member* pelapak. Manajer menangani banyaknya informasi yang diterima tersebut dengan cara menyusun agenda. Hal tersebut dinilai efektif dalam membantu Manajer menyelesaikan berbagai tugas yang diterima. Sementara berdasarkan temuan data, Koordinator tidak menggunakan agenda. Akibat dari hal tersebut adalah Koordinator cenderung lama dalam memberi respon, terutama kepada staf. Hal tersebut dibuktikan dengan narasumber dari mayoritas staf mengatakan hal yang sama terkait Koordinator yang cenderung lupa dan terlambat memberi respon karena bidang yang ditangani lebih dari satu bagian. Maka dalam konteks ini, “Solo is Solo” mengalami hambatan informasi yang meluber.

2. Gaya Komunikasi

Pada bagian ini, peneliti berusaha mengidentifikasi berbagai kecenderungan yang dilakukan oleh Koordinator berdasarkan gaya komunikasinya dalam berdinamika sebagai pemimpin. Terdapat enam gaya komunikasi yang akan dibandingkan terhadap hasil temuan yang diperoleh peneliti selama melakukan penelitian:

a. Gaya Komunikasi Pengendalian

Gaya komunikasi pengendalian menjadi respon dengan tujuan membatasi tindakan maupun tanggapan dari orang lain (Hutahaeen, 2021, h. 66), dalam penelitian ini adalah anggota kepengurusan di “Solo is Solo”. Berdasarkan temuan data, Koordinator cenderung menggunakan gaya komunikasi ini apabila terdapat hambatan bersifat polemik dengan tidak mempermasalahkannya. Apabila kinerja dari anggota yang dirasa telah menyinggung aturan eksternal, membahayakan, serta merugikan Koordinator berupaya membatasi tindakan dari anggota dengan cara

memutus kinerja saat itu juga. Koordinator berusaha membatasi tindakan dan tanggapan dari anggota, terutama Manajer apabila dirasa tindakan atau tanggapannya justru berbeda dengan konsep awal yang telah mereka sepakati. Sementara dua dari narasumber staf memahami bahwa Koordinator bukan membatasi tindakan atau tanggapannya, namun dipahami sebagai tindakan memperbaiki atau memberi alternatif terhadap suatu hal.

b. Gaya Komunikasi Keseimbangan

Terjadinya komunikasi dua arah dengan suasana informal merupakan pola kerja yang diterapkan oleh Koordinator dan Manajer. Berbagai agenda resmi seperti diskusi antar pribadi maupun secara berkelompok dilakukan informal. Berdasarkan hasil temuan, pola kerja yang demikian sengaja diterapkan oleh Koordinator dan Manajer. Kedua pendiri sekaligus pengurus inti tersebut memiliki pemahaman bahwa seniman maupun organisasi yang bergerak di bidang seni dan budaya cenderung menyukai kebebasan.

c. Gaya Komunikasi Penataan

Penggunaan pesan secara tertulis maupun lisan sebagai bentuk kepastian perintah telah diterapkan dalam kepengurusan Yayasan Solo is Solo. Berdasarkan temuan data, Koordinator cenderung memberi petunjuk penyelesaian tugas kepada masing-masing staf melalui WhatsApp. Meskipun dalam memahami masih terdapat ketidakselarasan, menggunakan WhatsApp dirasa efisien dari segi waktu dan perbedaan lokasi antara Koordinator dengan staf terkait. Apabila kinerja telah diselesaikan oleh staf terkait namun Koordinator tidak berada di lokasi yang sama, dua dari narasumber staf memberikan laporan melalui WhatsApp meskipun Koordinator memberikan kepercayaan kepada mereka. Sementara jika berada di

lokasi yang sama, Koordinator cenderung memberi tambahan perintah sebagai perbaikan kinerja dari staf terkait secara langsung.

d. Gaya Komunikasi Dinamis

Sesuai dengan hasil temuan data, Koordinator berupaya menjadikan anggotanya memiliki sikap inisiatif dalam menghadapi situasi yang bersifat dinamis dan membutuhkan penanganan yang cepat (Hutahaeen, 2021, h. 66). Koordinator memberikan kebebasan sebagai upaya yang dilakukan dalam mencapai sikap inisiatif dari anggota. Mayoritas dari anggota telah memiliki sikap inisiatif berdasarkan jawaban yang diberikan melalui wawancara dalam menghadapi suatu masalah yang membutuhkan penanganan cepat. Sikap inisiatif cenderung menghasilkan kinerja yang lebih efektif dalam mengelola Acara Solo di Waktu Malam menurut pengalaman dari staf.

e. Gaya Komunikasi Melepaskan

Koordinator cenderung menerima berbagai pendapat dan masukan dari staf daripada memberi perintah (Hutahaeen, 2021, h. 66). Hal tersebut dirasakan oleh tiga dari narasumber pengurus sebagai hal yang serupa dalam proses dinamika yang terjadi menurut pengalaman masing-masing. Namun bagi Staf Magang, Koordinator justru cenderung sulit menerima pendapat yang disampaikan. Koordinator dirasa memiliki selera dan kemauan yang berbeda menurut Staf Magang, sehingga Staf Magang memilih untuk mengikuti perintah yang diberikan

f. Gaya Komunikasi Menarik Diri

Koordinator cenderung menghindari interaksi bila kondisi interaksi yang terjadi justru membahas sesuatu yang tidak selaras dengan kesepakatan konsep awal. Berdasarkan Hutahaeen (2021, h. 66) mengartikan bahwa tindakan yang

dilakukan oleh Koordinator tersebut berpotensi memiliki maksud untuk menghindari terjadinya konflik yang mungkin dianggap sulit ditangani. Bila terdapat kritikan dari pihak eksternal namun dinilai bukan ranahnya, Koordinator juga cenderung memilih untuk menerapkan gaya komunikasi ini. Namun juga terdapat kasus di mana kritikan yang disampaikan merupakan ranah dari Koordinator sebagai contoh dari member pelapak baru yang masih belum memahami aturan, justru memilih untuk menerapkan gaya komunikasi menarik diri.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan Koordinator dapat dilihat dari caranya dalam mengambil sebuah keputusan, mendelegasikan tugas dan wewenang kepada anggota, respon dalam menangani berbagai konflik. Pada bagian ini, peneliti berusaha mengidentifikasi berbagai macam respon yang diterapkan oleh koordinator acara berdasarkan lima tipe gaya kepemimpinan:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Nawawi (2022) dan Hasibuan (2016), terdapat indikator yang dapat menjadi tolak ukur seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Indikator tersebut mencakup: wewenang dari pemimpin tidak bersifat mutlak, kebijakan maupun keputusan dilakukan bersama, komunikasi bersifat dua arah, pemimpin tetap melakukan pengawasan, bawahan berkesempatan menyampaikan seluruh aspirasinya. Berdasarkan hasil temuan data, Koordinator cenderung memutuskan suatu hal melalui proses diskusi secara informal bersama anggota terkait. Koordinator turut melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan supaya anggota memiliki rasa tanggung jawab dan solidaritas,

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter diterapkan koordinator sebagai pemimpin apabila kinerja anggota menyangkut pihak eksternal dan bersifat merugikan, maka Koordinator mengambil alih dengan memberlakukan keputusan yang dibuatnya secara mutlak. Berdasarkan pernyataan narasumber, Koordinator tidak melibatkan anggota terkait dalam memutuskan suatu hal apabila anggota dinilai tidak memiliki tingkat pengetahuan yang diinginkan. Hal tersebut dapat dilihat pada kondisi dari Staf Magang yang memberikan jawaban terkait Koordinator yang sulit dalam menerima masukan. Dampaknya adalah komunikasi yang dirasakan oleh Staf Magang bersifat satu arah, serta pengalaman negatif dari Staf Magang dapat berpotensi menurunkan motivasi menjadi staf di Yayasan Solo is Solo.

c. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Koordinator menerapkan respon memberikan imbalan dan hukuman berdasarkan kinerja atau perilaku anggotanya sesuai definisi dari gaya kepemimpinan transaksional (Bass dan Riggio, 2006). Berbagai tindakan yang dilakukan Koordinator apabila kinerja anggota melebihi ekspektasi adalah pemberian materi (dapat berbentuk dana maupun makanan). Hal yang dimaksud Koordinator terkait ekspektasi secara tidak langsung adalah pemberian tugas selain tugas pokok dari anggota atau di luar pengelolaan Acara Solo di Waktu Malam dan acara berbasis profit. Sementara apabila kinerja anggota tidak sesuai harapan, Koordinator cenderung memberikan solusi alternatif jika tidak sesuai harapan, serta kritikan secara tegas jika hal tersebut dinilai merugikan. Penerapan dari gaya kepemimpinan transaksional oleh Koordinator adalah peningkatan motivasi dari

staf yang diberikan apresiasi, sementara di lain sisi staf juga dapat mengalami penurunan produktivitas bila Koordinator memberi pekerjaan di luar tugas pokok.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Koordinator berbagi visi dan nilai kepada anggota, dan mengutamakan keterlibatan anggota demi tercapainya perubahan yang besar dan menyeluruh (Wuradji, 2009, h. 48.). Hal yang dilakukan Koordinator adalah anggota yang dilibatkan melalui diskusi bila memiliki gagasan baru supaya dapat berkontribusi memberikan pandangan lain. Terdapat empat hal yang dapat membantu dalam mengidentifikasi gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan Koordinator (Bass, 1985). Koordinator cenderung dipahami sebagai pribadi yang berkarisma karena memiliki sikap yang diteladani oleh anggotanya seperti dalam hal kecepatan dalam mengambil keputusan dan memiliki berbagai gagasan baru dalam mengelola acara. Stimulasi intelektual yang dirasakan anggota terhadap Koordinator adalah pelibatan anggota terkait jika gagasan baru diterapkan. Berdasarkan temuan data, Pemimpin dinilai sebagai pribadi yang memiliki toleransi tinggi terhadap hasil kinerja sebagai motivasi inspirasional dari Koordinator. Terakhir, Koordinator memperhatikan anggota melalui peningkatan motivasi seperti pemberian imbalan, penerimaan dan pemberian kepercayaan untuk menyelesaikan tugas secara bebas.

e. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Narasumber anggota diberi kebebasan oleh Koordinator dalam bertindak, memutuskan suatu hal, serta bertanggungjawab atas tindakannya. Hal ini terlihat pada respon Koordinator yang menarik diri saat ada konflik dan menyerahkan pengelolaan acara dan berbagai keputusannya terhadap anggota. Kondisi ini cenderung terjadi pada Staf Panggung yang diberi kepercayaan penuh dalam

melakukan tugasnya oleh Koordinator dan Manajer. Staf memahami hal tersebut sebagai apresiasi besar berdasarkan hasil wawancara.

f. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Pada hal ini, Koordinator sengaja mendelegasikan wewenang kepada anggota dengan tujuan agar memiliki sikap inisiatif. Sikap tersebut dapat dilihat dari tindakan Koordinator yang menerima masukan dari anggota di samping menyerahkan wewenangnya. Hasilnya, anggota memiliki inisiatif yang diinginkan pemimpin. Kondisi ini terjadi pada seluruh anggota. Dampak positif terlihat bila terjadi masalah yang membutuhkan penanganan cepat.

Tabel 1. Arus Komunikasi pada Kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam

No.	Anggota yang bergabung kurang dari 1 tahun	Anggota yang bergabung lebih dari sama dengan 1 tahun
1.	Cenderung instruksional melalui pesan WhatsApp dan komunikasi secara langsung oleh atasan.	Cenderung dilibatkan melalui proses diskusi oleh atasan.
2.	Diberi kebebasan dalam mengerjakan tugas namun hasil akhir ditentukan oleh atasan (koordinator).	Cenderung diberi kebebasan dalam mengambil keputusan oleh atasan.
3.	Komunikasi bersifat informal kepada atasan dan sesama anggota.	Komunikasi bersifat informal kepada atasan dan sesama anggota.
4.	Pengawasan dilakukan oleh	Cenderung tidak diawasi oleh atasan.

	atasan (manajer acara selaku pembina).	
5.	Masih dalam tanggung jawab atasan (koordinator dan manajer).	Atasan cenderung membiarkan anggota menyelesaikan masalah secara mandiri, kecuali bila telah mendapat teguran dari aturan eksternal.

Penutup

A. Simpulan

Penelitian terkait “Arus Komunikasi dalam Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Seni Budaya” yang dilakukan pada Acara Solo di Waktu Malam perlu dilakukan untuk mengetahui arus komunikasi dalam suatu kepengurusan organisasi memiliki peran dalam kesuksesan sebuah acara seni budaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis arus komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh koordinator Acara Solo di Waktu Malam.

Hasil penelitian menunjukkan adanya kecenderungan perbedaan arus komunikasi yang terjadi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh koordinator Acara Solo di Waktu Malam. Adapun kecenderungan tersebut dibedakan menjadi dua hal yaitu: anggota yang belum genap satu tahun bergabung dengan anggota yang tergabung lebih dari atau setara dengan satu tahun. Pada anggota yang belum genap satu tahun, atasan cenderung memberikan instruksi dibandingkan melibatkannya dalam proses diskusi, masih dalam pengawasan dan tanggung jawab dari atasan. Sementara bagi anggota yang tergabung setara atau lebih dari satu tahun, atasan cenderung melibatkan anggota melalui diskusi, memberi kebebasan dari segi pengambilan

keputusan, serta membiarkan anggota mengatasi terjadinya konflik secara mandiri (selama hal tersebut tidak bersinggungan dengan aturan eksternal/publik). Komunikasi yang terjadi kepada seluruh anggota memiliki kesamaan yaitu bersifat informal, antara atasan/pemimpin dan bawahan/anggota, serta sesama anggota. Namun tidak didapati arus komunikasi diagonal yang terjadi dalam kepengurusan acara.

B. Saran

1. Saran Akademis

Penelitian ini menggunakan observasi partisipatoris, sehingga bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberi kontribusi dengan menggunakan observasi non-partisipatoris sebagai metode pengumpulan data. Penggunaan observasi non-partisipatoris dapat membantu mengurangi kecenderungan bias yang menjadi batasan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan pengelompokan berbagai kelompok yang mungkin muncul dalam kepengurusan. Penelitian kuantitatif tersebut dapat bertujuan sebagai evaluasi efektivitas dalam kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam.

2. Saran Praktis

Adapun saran yang dapat diberikan melalui rangkaian proses penelitian ini bagi kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam dan acara seni budaya lain:

- a) Pentingnya penerapan dan pemberlakuan SOP. Hal tersebut bertujuan supaya terdapat aturan baku demi keberlangsungan dan keteraturan terutama dalam kinerja para pengurus acara, serta sebagai pedoman perlindungan bagi pihak pengurus yang merasa dirugikan,
- b) Memberlakukan rapat rutin secara bersamaan untuk seluruh pengurus acara. Hal tersebut bertujuan supaya masing-masing pihak dapat saling memberi

pendapat dan kritik/masukan, serta mengurangi terjadinya hambatan seperti miskomunikasi atau kesenjangan pemahaman,

- c) Penambahan pengurus inti. Hal tersebut bertujuan supaya pengurus inti dapat menangani suatu hal secara lebih spesifik dan mengurangi beban dari pengurus inti,
- d) Penetapan tujuan jangka pendek yang ingin dicapai melalui agenda. Hal tersebut bertujuan supaya produktivitas dapat ditingkatkan, alokasi sumber daya dan pengelolaan waktu menjadi lebih efektif, prioritas menjadi lebih jelas sehingga memudahkan untuk pengambilan keputusan.

C. Batasan Penelitian

Peneliti mengakui masih terdapat kekurangan dan batasan dalam melakukan penelitian, yaitu:

1. Penelitian ini hanya sebatas fokus pada pernyataan yang diberikan masing-masing narasumber berdasarkan arus komunikasi yang terjadi dalam kepengurusan Acara Solo di Waktu Malam.
2. Penelitian ini menggunakan observasi partisipatoris dalam menggali temuan data, sehingga terdapat kecenderungan bias terhadap permasalahan atau situasi yang diterima oleh peneliti.
3. Narasumber yang dipilih dalam penelitian ini hanya merupakan perwakilan pada masing-masing bidang serta berfokus pada pihak yang dinilai sering berinteraksi dengan koordinator acara.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (n.d). Parade kreasi batik dalam Solo Batik Carnival. *IndonesiaKaya.com*.
<https://indonesiakaya.com/pustaka-indonesia/parade-kreasi-batik-dalam-solo-batik-carnival/>
- Arifudin, O. (2021). *Komunikasi organisasi*. Bandung, Indonesia: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York, USA: The Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership second edition*. New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Bowen, S. A. (2019). *Corporate communication: An integrated approach to communication theory and research* (pp. 399-414). Routledge.
- Bram, D. (2023). Festival Wayang Bocah: Regenerasi Wayang Wong, sesuaikan cerita dan karakter. *RadarSolo.Jawapos.com*.
<https://radarsolo.jawapos.com/pendidikan/841740872/festival-wayang-bocah-regenerasi-wayang-wong-sesuaikan-cerita-dan-karakter>
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. London, Inggris: Tavistock.
- Chaniago, B. N. (2023). *Pengesahan pendirian badan hukum Yayasan SoloisSolo Street Art Indonesia* (No. AHU-0006862.AH.01.04.Tahun 2023). Notaris Benny Nur Chaniago. Cirebon, Indonesia.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surakarta. (n.d.). Solo street art market; Solo is Solo. <https://pariwisatasolo.surakarta.go.id/destinations/solo-street-art-market-solo-is-solo/>
- Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik, dan Persandian Surakarta. (2024). Kota Solo masuk jaringan kota kreatif UNESCO. <https://diskominfo.surakarta.go.id/kota-solo-masuk-jaringan-kota-kreatif-unesco/>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fauzi, F. (2019). Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kedisiplinan siswa. *darajat: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 26-33.
- Fayol, H. (2013). *General and industrial management*. Connecticut, Amerika: Martino.
- Fernanda, Y. O. (2024). Jadi tempat pameran seni, Jalan Gatot Subroto Solo nggak kalah sama Jalan Malioboro Jogja, bahkan lebih bagus!. *Mojok.co*.
<https://mojok.co/terminal/jadi-tempat-pameran-seni-jalan-gatot-subroto-solo-nggak-kalah-sama-jalan-malioboro-jogja/>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, Prihata, A. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakarta, Indonesia: Mirqat.
- Hartanto, A. (2016). Analisis gaya kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses. *Agora*, 4(2), 140-145.
- Hasbi, I. (2021). *Komunikasi organisasi*. Bandung, Indonesia: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.

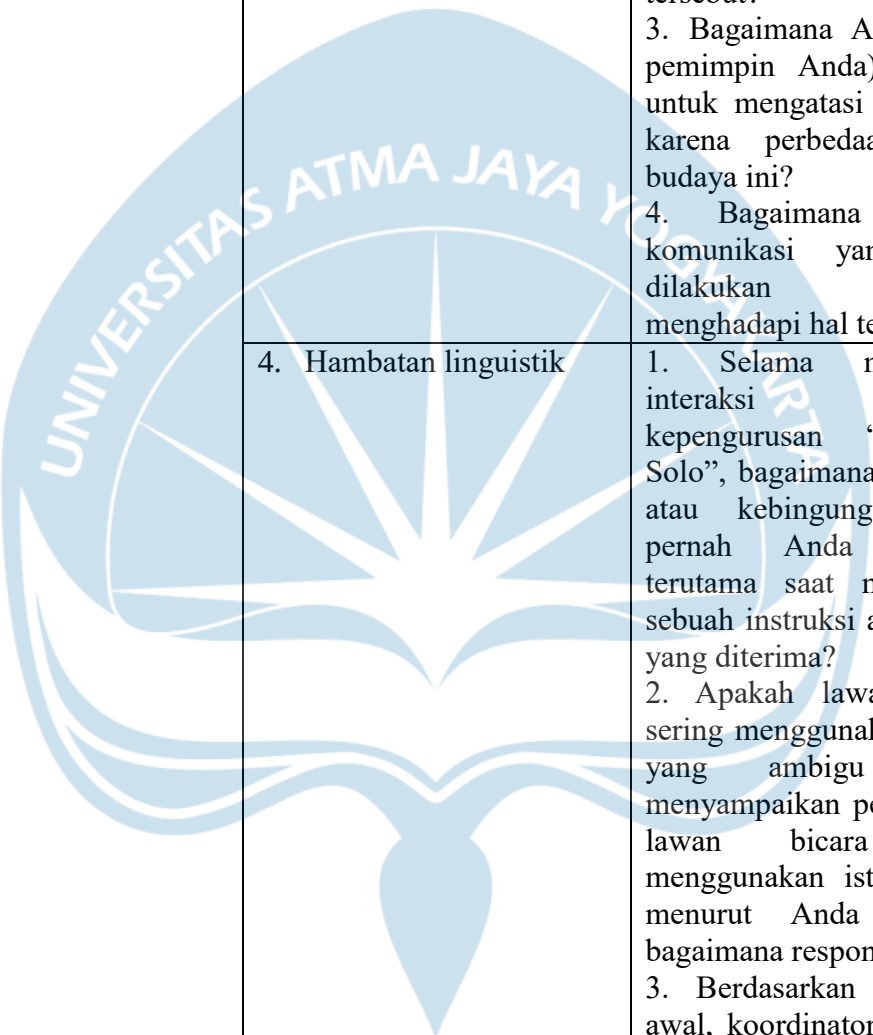
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1990). *Management of organizational behavior: utilizing human resources*. New Jersey, USA: Prentice Hall.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Malang, Indonesia: Ahlimedia Press.
- Jelahut, F. E. (2022). Aneka teori dan jenis penelitian kualitatif. DOI: <https://doi.org/10.31219/osf.io/ymzqp>
- Katz, D. & Khan, R. L. (1996). *The social psychology of organizations*. New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
- Kurniawan. (2022, 30 November). Intip wajah baru Ngarsopura dan Koridor Gatsu Solo yang kian memesona. *Soloraya.Solopos.com*. <https://soloraya.solopos.com/intip-wajah-baru-ngarsopura-dan-koridor-gatsu-solo-yang-kian-memesona-1486800>
- Liliweri, A. (2007). *Makna budaya dalam komunikasi antarbudaya*. Yogyakarta, Indonesia: LkiS.
- Ludlow, R. & Panton, F. (1996). *The essence of effective communication: Komunikasi efektif*. Yogyakarta, Indonesia: Andi.
- Ma'as, A. (2024). Festival Jenang Solo 2024: Upaya melestarikan dan menjaga tradisi. *Kids.grid.id*. <https://kids.grid.id/read/474019813/festival-jenang-solo-2024-upaya-melestarikan-dan-menjaga-tradisi?page=all>
- Mulyana, D. & Rakhmat, J. (1996). *Komunikasi antarbudaya: panduan berkomunikasi dengan orang-orang berbeda budaya*. Bandung, Indonesia: Remadja Rosdakarya.
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., & Untari, R. S. (2023). Metodologi penelitian pendidikan: prosedur penelitian, subyek penelitian, dan pengembangan teknik pengumpulan data). *Umsida Press*, 1-64.
- Nawawi, A. (2022). Modul pembelajaran kepemimpinan.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt pangansari utama food industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Nugrahani, F. (2014). Metode penelitian kualitatif. Solo, Indonesia: *Cakra Books*, 1(1), 3-4.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi organisasi*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Primasasti, A. (2024). Kota Solo: Destinasi wisata, seni budaya, dan kuliner yang mendunia!. *Surakarta.go.id*. <https://surakarta.go.id/?p=29471>
- Putra, P. E. (2023, 20 Desember). Pertumbuhan ekonomi Solo meningkat pada era kepemimpinan gibran. *News.Republika.co.id*. <https://news.republika.co.id/berita/s5ybyx484/pertumbuhan-ekonomi-solo-meningkat-pada-era-kepemimpinan-gibran>
- Rakabuming, G. (2023). [Gibrantv] Solo is Solo - street art market [Video file]. <https://www.youtube.com/watch?v=5G82hq9-zj8>
- Retnovika, N. S. (2023, 6 Maret). Soloissolo street art, seniman diajak menumpahkan hobi dan berbagi dengan masyarakat umum. *SuaraMerdeka.com*. <https://www.suaramerdeka.com/hiburan/048203410/soloissolo-street-art-seniman-diajak-menumpahkan-hobi-dan-berbagi-dengan-masyarakat-umum>
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta, Indonesia: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. New Jersey, Amerika Serikat: Jossey Bass.
- Selayang pandang. (n.d). Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta. <https://dprd.surakarta.go.id/selayang-pandang/>
- Sharma, K. K. (1979). *Problems in organic chemistry*. New Delhi, India: Vikas.
- Siregar, T. R. (2021). *Komunikasi organisasi*. Bandung, Indonesia: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Solihin, I.. (2009). *Pengantar manajemen*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Solo is Solo. (2024). *Informasi agenda dan kerja sama "Solo is Solo"*. https://www.instagram.com/p/C39iuj-p_EO/?igsh=NGJlbHp4dDMwczFw
- Soyomukti, N. (2012). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jogjakarta, Indonesia: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Tersiana, A. (2022). *Metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta, Indonesia: Anak Hebat Indonesia.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2000). *Dasar-dasar manajemen*. Indonesia: PT Bumi Aksara
- Tifani. (2023, 6 Desember). Lagi hits, ini 5 tempat wisata malam Solo yang bisa jadi tujuan. *Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/regional/read/5472708/lagi-hits-ini-5-tempat-wisata-malam-solo-yang-bisa-jadi-tujuan?page=3>
- Wibowo, G. A. (2023). Diminati! Ini daftar lapak seniman di street art market Gatsu & Ngarsopuro Solo. *Bisnis.Solopos.com*. <https://bisnis.solopos.com/diminati-ini-daftar-lapak-seniman-di-street-art-market-gatsu-ngarsopuro-solo-1614218>
- Wibowo, G. A. (2023). Street art market Solo: pasar potensial seniman untuk pameran sekaligus jualan. *Bisnis.Solopos.com*. <https://bisnis.solopos.com/street-art-market-solo-pasar-potensial-seniman-untuk-pameran-sekaligus-jualan-1614166>
- Wuradji. (2009). *Kepemimpinan transformasional*. Yogyakarta, Indonesia: Gama Media.

LAMPIRAN

A. Matriks Konseptual

Teori/konsep	Jenis Hambatan	Pertanyaan
Hambatan Komunikasi Organisasi	1. Hambatan fisik	1. Mengapa dan bagaimana Anda berkomunikasi melalui media penghubung? 2. Bagaimana kecenderungan dari penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini? 3. Bagaimana dampak yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi sejauh ini? 4. Bagaimana efektivitas dari penggunaan media penghubung sejauh ini, terutama dalam memahami pesan? 5. Bagaimana upaya yang biasa dilakukan untuk mengatasi hambatan ini?
	2. Hambatan psikologis	1. Selama terlibat dalam kepengurusan “Solo is Solo” tentunya pernah mengalami perbedaan sikap cara merespon serta motivasi terhadap suatu hal atau masalah, bagaimana Anda mengatasinya? 2. Bagaimana upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi perbedaan cara pandang tersebut? 3. Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari upaya tersebut terhadap interaksi antar pribadi? 4. Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini dilakukan oleh kepemimpinan saat ini terhadap hal tersebut?



3. Hambatan sosial budaya	1. Bagaimana perbedaan latar belakang pengalaman yang Anda rasakan selama terlibat dalam kepengurusan? 2. Menurut Anda, bagaimana dampak yang ditimbulkan terkait hal tersebut? 3. Bagaimana Anda (atau pemimpin Anda) lakukan untuk mengatasi hambatan karena perbedaan sosial budaya ini? 4. Bagaimana strategi komunikasi yang biasa dilakukan untuk menghadapi hal tersebut?
4. Hambatan linguistik	1. Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima? 2. Apakah lawan bicara sering menggunakan istilah yang ambigu dalam menyampaikan pesan? Jika lawan bicara Anda menggunakan istilah yang menurut Anda ambigu, bagaimana respon Anda? 3. Berdasarkan observasi awal, koordinator memberi instruksi secara tidak lengkap. Bagaimana Anda menanggapi hal tersebut?
5. Hambatan teknis	1. Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”? 2. Bagaimana cara Anda (atau koordinator) dalam mengatasi hambatan

	tersebut? 3. Menurut Anda, bagaimana efektivitas dari upaya yang dilakukan tersebut?
6. Hambatan informasi yang meluber	1. Bagaimana Anda (atau koordinator) dalam menyampaikan (atau menerima) informasi terkait jumlah tugas yang diberikan dalam waktu yang sama? 2. Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja? 3. Bagaimana cara Anda (atau koordinator) dalam mengatasi banyaknya informasi tersebut dalam waktu yang sama?
7. Hambatan literasi	1. Bagaimana kesulitan yang pernah atau sedang Anda rasakan dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi atau mengerjakan suatu tugas? 2. Bagaimana hal tersebut menghambat Anda dalam berkomunikasi, merespon suatu hal, atau menyelesaikan suatu tugas? 3. Bagaimana cara Anda mengatasi hal tersebut? 4. Saat koordinator menyuruh melakukan tugas tertentu dan Anda tidak paham cara melakukannya. Bagaimana respon Anda saat itu?

Gaya Kepemimpinan	Indikator	Pertanyaan
1. Demokratis	• Wewenang dari pemimpin tidak bersifat mutlak • Kebijakan dan keputusan dilakukan bersama • komunikasi bersifat dua arah • pemimpin tetap melakukan pengawasan, • bawahan berkesempatan menyampaikan seluruh aspirasinya.	1. Bagaimana koordinator dalam memutuskan suatu hal? Hal-hal bagaimana yang biasa menjadi pertimbangan terkait hal tersebut? Dan mengapa hal tersebut menjadi bahan pertimbangan? 2. Bagaimana dan mengapa koordinator melibatkan anggota dalam memutuskan suatu kebijakan? 3. Bagaimana koordinator dalam memberi dan menerima respon terhadap anggotanya? 4. Bagaimana koordinator dalam mengawasi kinerja anggotanya? 5. Bagaimana koordinator memberikan kesempatan bagi anggotanya dalam menyampaikan aspirasinya?
2. Otoriter	• wewenang secara mutlak terletak pada pemimpin, • keputusan diambil oleh pemimpin, • bawahan tidak diberi akses memberikan pendapat.	1. Dalam situasi yang bagaimana koordinator memutuskan suatu hal tanpa melibatkan anggota? 2. Mengapa dalam situasi tersebut tidak melibatkan partisipasi dari anggota terkait? 3. Bagaimana terkait dampak yang ditimbulkan atau berpotensi timbul dalam menggunakan keputusan tersebut?

3. Transaksional	• imbalan kontijensi • manajemen aktif dengan pengecualian • manajemen dengan pengecualian pasif	1. Bagaimana cara koordinator memotivasi anggota melalui pemberian imbalan yang sesuai capaian kinerja? 2. Bagaimana koordinator bertindak saat anggota tim tidak bekerja sesuai harapan? 3. Bagaimana koordinator menemukan masalah dalam kinerja anggota dan segera mengatasinya?
4. Transformasional	• kharisma (keteladanan, jujur, berwibawa, bersemangat, memberi pujian, ekspresif) • stimulasi intelektual (inovatif, profesional, mengembangkan ide baru, melibatkan anggota, kreatif) • motivasi inspirasional (toleransi, adil, pemberdayaan anggota, memberi penghargaan) • perhatian secara individual (memotivasi, menginspirasi, meningkatkan optimisme, menyemangati anggota)	1. Kharisma: • Keteladanan: Bagaimana koordinator merasa menjadi teladan bagi anggota? Apakah ada aturan yang tidak Anda lakukan dan mengapa? • Jujur: Bagaimana koordinator bersikap jujur terhadap anggota? Sejauh mana koordinator memberitahu terkait masalah internal terhadap anggota? • Berwibawa: Bila koordinator memiliki gagasan baru, apakah anggota mudah menerimanya? Serta bagaimana anggota menerima gagasan tersebut? • Bersemangat: Bagaimana perasaan antusias yang koordinator rasakan dalam memimpin kepengurusan acara ini? • Memberi pujian dan ekspresif: Bagaimana cara koordinator merespon saat anggota menyelesaikan tugas melebihi ekspektasi/target? 2. Stimulasi intelektual: • Inovatif: Bagaimana

		koordinator melakukan inovasi dalam menghadapi kemajuan zaman? Dalam hal atau kondisi yang bagaimana inovasi tersebut dilakukan? • Profesional: Bagaimana koordinator memisahkan urusan pribadi dengan urusan organisasi? • Mengembangkan ide baru: Apakah koordinator menerima dan mengembangkan ide baru yang diterima? Bagaimana anggota berkontribusi dalam pengembangan ide baru tersebut? • Melibatkan anggota: Dalam situasi yang bagaimana Anda melibatkan anggota? Serta bagaimana pelibatan dari anggota? • Kreatif: Bagaimana koordinator menerapkan hal-hal unik dalam mengoordinasi acara, termasuk dengan pengelolaan konflik? 3. Motivasi inspirasional: • Toleransi: Bagaimana koordinator menoleransi kesalahan dari anggota? • Adil: Bagaimana koordinator memperlakukan anggota secara adil? Serta bagaimana koordinator memastikan bahwa hal tersebut dipahami oleh anggota? • Pemberdayaan anggota: Bagaimana cara koordinator memberdayakan anggota? • Memberi penghargaan: Apakah koordinator memberi penghargaan pada
--	--	---

		anggota? Dalam bentuk apa dan bagaimana pemberian penghargaan itu? 4. Perhatian secara individual: • Memotivasi: Bagaimana cara koordinator memotivasi anggota? • Menginspirasi: Bagaimana cara koordinator menginspirasi anggota? • Meningkatkan optimisme: Bagaimana cara koordinator dalam meningkatkan optimisme dari anggota? • Menyemangati anggota: Bila terdapat anggota yang kinerjanya menurun, bagaimana cara koordinator menyemangatnya?
5. <i>laissez faire</i>	• memberi kebebasan pada anggota untuk bertindak • memberi kebebasan pada anggota dalam memutuskan • Memberi kebebasan pada anggota dalam bertanggungjawab terhadap keputusannya sendiri • kegiatan cenderung dilaksanakan tanpa rencana dan pengawasan dari pemimpin	1. Dalam kondisi yang bagaimana koordinator memberi kebebasan pada anggota untuk bertindak sendiri? 2. Dalam kondisi yang bagaimana koordinator memberi kebebasan pada anggota dalam memutuskan suatu hal? 3. Dalam kondisi yang bagaimana pemimpin memberi kebebasan pada anggota untuk bertanggungjawab terhadap keputusannya sendiri? 4. Dalam kondisi yang bagaimana koordinator menyerahkan tugas wewenangnya kepada anggota tanpa adanya pengawasan dan rencana awal?
6. Delegatif	• pemimpin cenderung menyerahkan keputusan dan tanggung jawab pada anggota, serta	1. Dalam kondisi yang bagaimana koordinator cenderung menyerahkan keputusan dan tanggung jawab pada anggota?

	anggota bebas menyampaikan pendapatnya kepada atasan.	2. Dalam kondisi yang bagaimana anggota bebas menyampaikan pendapatnya kepada koordinator?
--	---	--

Gaya Komunikasi	Kata Kunci	Pertanyaan
1. Gaya pengendalian	Pembatasan tindakan dan tanggapan	Dalam kasus atau kondisi bagaimana koordinator membatasi tindakan dan tanggapan dari anggota?
2. Gaya keseimbangan	Komunikasi dua arah secara informal	Dalam kasus atau kondisi bagaimana koordinator dan masing-masing anggota terlibat interaksi secara informal?
3. Gaya penataan	penggunaan pesan sebagai perintah kepastian	• Dalam kasus atau kondisi bagaimana koordinator menggunakan pesan sebagai bentuk kepastian perintah? • Bagaimana koordinator dalam menyampaikan pesan sebagai bentuk perintah penugasan?
4. Gaya dinamis	Kritis, sikap inisiatif, kemampuan dan kesiapan	• Bagaimana koordinator dalam mendorong sikap inisiatif dari anggotanya? • Bagaimana koordinator memastikan anggota memiliki kemampuan dan kesiapan dalam menangani suatu masalah? • Dalam konteks permasalahan apa biasanya pemimpin mendorong sikap inisiatif anggota?
5. Gaya melepaskan	Menerima saran, pemikiran, pendapat dari orang lain	Dalam situasi yang bagaimana biasanya koordinator menerima berbagai saran, pemikiran, dan pendapat dari orang lain/anggota?
6. Gaya menarik diri	Menarik diri dari sebuah interaksi	Dalam situasi yang bagaimana biasanya koordinator cenderung menarik diri dari sebuah interaksi?

B. Transkrip Wawancara

Narasumber 1:

Tanggal wawancara : Selasa, 4 Juni 2024
Tempat : Kantor Yayasan Solo is Solo

Identitas Narasumber 1:

Nama : Irul Hidayat
Jabatan : Koordinator

Hasil Wawancara*:

(*Ket. P = Pewawancara, N = Narasumber)

P : Mengapa dan bagaimana Anda berkomunikasi melalui media penghubung?

N : Karena kebutuhan saat ini saya menggunakan WhatsApp sebagai media penghubung, meskipun kalau bisa dibilang saya lebih menyukai kalau bertatap muka secara langsung. Orang yang sudah mengenal saya sejak lama pasti tahu kalau saya di WA pasti jawabnya lama, (bisa) berhari-hari (baru dibalas). Karena saya itu jarang banget buka WA, buka pun saya cuma baca dan balasnya lama. Jadi orang kadang ya telpon, meskipun ada beberapa hal seperti saat sedang menyetir atau saat ada kegiatan lain tidak saya angkat.

P : Bagaimana kecenderungan dari penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini?

N : Dari kecenderungannya lebih banyak (berkomunikasi) secara langsung.

P : Bagaimana dampak yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi sejauh ini?

N : Kalau sekarang hampir semua anggota menggunakan WA untuk berkomunikasi, tapi kalau saya dengan Sonny jarang banget (berinteraksi dengan WA). Misalkan kamu lihat WA saya dengan Sonny, itu terakhir percakapan ya seminggu yang lalu. Jadi penggunaan WA itu saya pasti menuliskan dengan rinci untuk menginformasikan sesuatu atau memberi tugas kepada anggota. Sementara saya mendapat WA dari anggota justru pesan dengan bahasa yang singkat. Melihat kecenderungan dari anak-anak zaman sekarang (anggota) itu lebih suka berinteraksi dengan WA, kalau saya tidak ada waktu senggang untuk menjawab satu per satu dari WA.

P : Bagaimana efektivitas dari penggunaan media penghubung sejauh ini, terutama dalam memahami pesan?

N : Ya relatif, kalau efektif secara kecepatan (dinilai) efektif. Tapi untuk secara rinci (pemahaman dan kejelasan) itu kurang efektif.

P : Bagaimana upaya yang biasa dilakukan untuk mengatasi hambatan ini?

N : Kalau saya ya berkomunikasi secara langsung (tatap muka), karena saya ini lebih banyak membuat sebuah pernyataan yang bersifat opini (pesan yang bersifat panjang dan rinci).

P : Selama terlibat dalam kepengurusan “Solo is Solo” tentunya pernah mengalami perbedaan sikap cara merespon serta motivasi terhadap suatu hal atau masalah, bagaimana Anda mengatasinya, Pak?

N : Ini sebenarnya kalau saya lebih ke, kita punya tujuan program/konten, itu bisa tercapai. Ketika ada berbagai hambatan di jalan (proses) yang sifatnya polemik, biasanya ya sambil jalan, jadi tidak harus diselesaikan saat itu juga. Misalnya dari

berbagai kasus yang saya temui, itu bisa menghambat energi, dan sebagainya. Karena saya sudah mengalami (tergabung) berorganisasi secara panjang, yang saat itu kita (justru) tidak mewujudkan apa-apa karena terlalu banyak mengurus masalah polemik yang sebenarnya itu bisa dicapai karena ada sumber daya, dana. Sebenarnya menyatukan hal-hal yang sifatnya bertentangan itu penting cuma dalam sebuah ranah organisasi mencapai tujuan yang dalam hal ini adalah program, itulah yang menjadi prioritas untuk diwujudkan. Itu sebagai sebuah strategi untuk dapat mencapai tujuan.

Kalau yang tadi itu kan sifatnya humanis, kita kadang *sengotot* apapun menyelesaikannya itu pun belum selesai karena menghadapi berbagai karakteristik (orang) yang berbeda pemahamannya. Apalagi di sini menghadapi orang-orang seni yang sifatnya nonformal dan cenderung spontan dalam menghadapi sesuatu. Jadi memang kebanyakan pola kerja kita lebih memberi kemerdekaan bagi individu dalam berekspresi, meskipun sering juga dinilai otoriter oleh orang. Kesimpulannya kita lebih mengejar untuk mengutamakan karya, program ini pun juga sebagai sebuah karya.

Berbagai kebijakan yang dijalankan itu nanti justru lambat laun akan dinilai sebagai sesuatu yang ideal seiring berjalannya waktu oleh orang-orang saat kita sudah berkarya dengan banyak hal. Jadi intinya itu ya lebih mengutamakan berkarya dan hasil akhir yang dicapai. Misal terjadi suatu hambatan yang berkaitan dengan orang atau pihak tertentu yang itu justru menghambat, ya saya tetap menjalankannya sesuai rencana atau tujuan awal. Orang atau pihak tertentu itu pasti di suatu titik tertentu juga akan mengikuti ritme yang telah berjalan ini. Ya pasti ada berbagai faktor yang melatarbelakangi bagaimana mereka tidak bisa berjalan, misal keluarga, ekonomi, dan sebagainya. Yang penting atau apinya dari sebuah organisasi itu masih tetap menyala saja.

P : Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari upaya tersebut terhadap interaksi antar pribadi?

N : Ini merupakan sebuah risiko. Orang melihat kita gagal dan berkonflik, padahal sebenarnya ya biasa saja tidak mempermasalahkan hal tersebut. Orang menilai kita gagal karena komunitasnya yang dibentuk dengan pihak-pihak tertentu sudah tidak berjalan lagi atau sudah tidak bekerjasama lagi. Sudah ada berapa banyak pihak yang dulu bekerjasama dengan saya, sekarang bisa eksis dengan komunitasnya sendiri. Misal ada komunitas Ruang Atas yang bisa tumbuh dengan ideologinya sendiri. Saya memberi kemerdekaan mereka, bahwa mereka jangan ikut terus tapi bisa berkarya dengan karakteristiknya mereka.

P : Bagaimana perbedaan latar belakang pengalaman yang Anda rasakan selama terlibat dalam kepengurusan?

N : Saya lihatnya kesamaan dari pengurus di sini adalah aktivis dengan berbagai levelnya masing-masing. Entah itu aktivis di kelas, di kampus, aktivis di sosial, kesenian budaya, dan sebagainya.

P : Bagaimana yang Anda lakukan untuk mengatasi hambatan karena perbedaan sosial budaya ini?

N : Jadi kita itu tidak terburu-buru langsung membahas atau mendiskusikan atau menceritakan suatu hal. Kadang kita sudah terbiasa untuk memiliki ritme emosional, tapi saya sendiri yang orang agak sulit mengontrol itu (emosional). Jadi saat dalam situasi kerja yang padat, saya selalu sering curhat sesuatu sama Sonny tentang masalah ini, ya tidak ditanggapi (oleh Sonny). Ternyata menceritakan hal itu pun juga tidak ada gunanya, hanya sekadar curhat saja yang tidak butuh penyelesaian.

Misal di (bagian *street*) *food*, itu kan sering bermasalah. Itu baru sebulan setelahnya baru Bkti cerita kalau ada masalah ke saya. Jadi ditangani secara pribadi dulu, karena kita mengutamakan berjalannya program terlebih dahulu. Jadi kita menjalankan programnya dulu meskipun ada masalah. Karena ada juga masalah yang didiamkan saja sudah bisa terselesaikan.

Misal terjadi *chaos*, saya cenderung menghindari (interaksi), misalnya ya saya merokok dulu. Jadi energi kita habis di mengurus publik, *membership*, *market*, menata pasarnya bagaimana, ruang jalannya bagaimana, sosial media, lalu lintasnya bagaimana.

P : Menurut Anda, bagaimana dampak yang ditimbulkan terkait hal tersebut?

N : Dari tahun ke tahun sering ada permasalahan (seperti) kekecewaan atau merasa kurang puas dengan saya. Tapi juga mereka masing disini-sini saja (berinteraksi bersama). Meskipun juga tidak dengan saya bekerjasama. Contohnya Indra, yang sebenarnya adalah (salah satu dari ketiga) *founder* Solo is Solo tapi karena ada suatu permasalahan yang mungkin jadi faktor dia untuk saat ini lebih mengembangkan *brand*-nya sendiri sebagai *member tenant*.

P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima? Apakah lawan bicara sering menggunakan istilah yang ambigu dalam menyampaikan pesan? Jika lawan bicara Anda menggunakan istilah yang menurut Anda ambigu, bagaimana respon Anda?

N : Saya kan orangnya lebih pendiam, jadi lebih banyak merespon sesuatu dengan (cara) berdiam. Berdiam itu dalam arti saya berpikir terhadap hal tersebut secara pribadi kalau pesan yang saya terima tersebut arahnya ke hal yang negatif. Kalau yang arahnya positif ya saya diamkan juga bisa berjalan. Jadi dampaknya ya saya sering dianggap sebagai orang yang tidak tegas. Karena untuk mengeksekusi sesuatu bisa tumbuh besar itu harus dengan ketegasan, dan cara ketegasan saya itu lain. Saya itu membiarkan anggota melakukan sesuatu yang kadang saya tidak cocok (dengan keputusan anggota tersebut) tapi ya sudah biarkan saja.

Sebagai contohnya itu Wicaksono, yang sebenarnya *performer* yang ditampilkan tidak sesuai dengan konsep awal dan kualitas yang kurang namun tetap ditampilkan. Tapi ya dijalankan karena biar dia merasakan sendiri. Saya biarkan karena misal menurut saya kurang sesuai namun banyak masyarakat yang menikmati *performer* nya.

Jadi ada pertimbangan lain. Saya diam itu melihat di satu sisi harus ada *trial* dulu. Tapi kalau sesuatu yang sifatnya sudah kaitannya dengan politik langsung saya *cut*. Misalnya yang kasus DJ itu saat lebaran dan dari segi desain poster yang tidak sesuai konteks situasi hingga ditelpon oleh pihak Polresta. Itu adalah contoh hal saya bertindak tegas, meskipun kejadian seperti ini sangat jarang terjadi.

P : Berdasarkan observasi awal, koordinator memberi instruksi secara tidak lengkap. Bagaimana Anda menanggapi hal tersebut?

N : Kalau dia tau, sebenarnya tidak perlu diberi instruksi. Misal dia (anggota) peka, ya seharusnya memahami kalau saya memberi kebebasan sebagai poin utamanya. Kalau dalam hal ini memberi kebebasan berkreaitivitas. Semua masukan itu betul, tapi kita punya strategi yang harus diakomodasi untuk banyak hal yang berkaitan dengan Solo is Solo.

P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”?

N : Kejadian itu pernah beberapa kali terjadi dan bersifat fatal. Jadi pasti kami mengambil beberapa tindakan bila hambatan tersebut terjadi, kami sudah memiliki

beberapa opsi untuk mencegah bila hal tersebut terjadi. Contohnya saya kirim (pesan) ke Tito, yang sebenarnya tugas itu sudah dua minggu masih belum selesai karena ada permasalahan dari pihak eksternal terkait desain spanduk yang seharusnya sudah dipasang. Karena pertama desainnya belum cocok dengan gaya kekinian yang saya maksud, tapi kalau hal itu ya saya biarkan saja, paling ya kirim revisi lagi besoknya. Kalau dari pihak eksternal tadi itu yang kaitannya dengan harus menggunakan email Solo is Solo untuk sekedar men-*download* gambar, yang menurut saya hal itu terlalu ribet dan saya menyuruh Tito untuk menggunakan emailnya dia yang ternyata membutuhkan *request access* di Google Drive. Saya tidak membagikan email Solo is Solo ini kepada anak-anak (anggota). Jadi saya sebagai pengorder minta untuk bisa email Tito yang diberi akses, tapi kenapa dari pihak eksternal itu justru bersikukuh menggunakan emailnya Solo is Solo. Saya itu lupa *password*nya, jadi daripada saya ribet-ribet mengurus *password*, mending langsung menggunakan email pribadi untuk akses ke Google Drive.

P : Bagaimana cara Anda dalam mengatasi hambatan tersebut?

N : Kalau yang masalah ini masih saya dan Tito diamkan karena dari pihak mereka masih bersikukuh menggunakan email Solo is Solo untuk akses ke Google Drive mereka. Sudah dari hari Minggu sampai Selasa ini belum ada kelanjutan.

P : Menurut Anda, bagaimana efektivitas dari upaya yang dilakukan tersebut?

N : Dari hal ini justru media penghubung itu menjadi penghambat karena harus *request access* dan sebagainya.

P : Bagaimana Anda sebagai koordinator dalam menyampaikan atau menerima informasi terkait jumlah pesan atau tugas yang diberikan dalam waktu yang sama? Bagaimana cara Anda dalam mengatasi banyaknya informasi tersebut dalam waktu yang sama?

N : Contohnya banyak, kinerja kita yang sekarang tidak seberat dulu. Kalau kaitannya dengan Tito tadi, saya lebih santai (mengurangi) karena saya tau dia punya kerjaan lain seperti membuat poster, konten, *workshop*, masih kuliah juga. Intinya yang penting itu pesan masuk ke mereka, pasti mereka menyelesaikannya meskipun kita lihat tidak ada respon dalam arti menjawab pesan. Begitulah cara kinerja orang-orang seni, orang-orang kreatif.

P : Bagaimana Anda sebagai koordinator dalam memutuskan suatu hal? Hal-hal bagaimana yang biasa menjadi pertimbangan terkait hal tersebut? Dan mengapa hal tersebut menjadi bahan pertimbangan?

N : Biasanya lebih karena pengamatan, dan juga *mereview* dari yang pernah dilakukan, serta berbagai gagasan baru yang bisa jadi bahan pertimbangan. Tapi sebenarnya ya lebih ke karena mencoba hal baru itu tadi, dan juga di *mix* dengan hal-hal yang pernah direncanakan. Intinya pengamatan, gagasan baru, urgensi, dan masukan yang sebenarnya sudah kita pikirkan sebelumnya. Misal di IG ada yang minta penampilan khas Koes Plus, itu kita lakukan karena memang sebelum diminta sudah menjadi rancangan kita.

P : Bagaimana dan mengapa Anda melibatkan anggota dalam memutuskan suatu kebijakan?

N : Sebenarnya ini lebih ke memancing mereka (anggota) supaya program ini juga menjadi bagian dari diri mereka, menjadi tanggungjawab mereka juga sebagai anggota. Misal dulu waktu saya ingin membuat art market, saya cerita ke Sonny dan Indra. Mereka tidak ada respon, saya tetap jalan. Jadi kalau mereka tidak mau pun, saya tetap

melakukannya. Akhirnya mau tidak mau ya mereka tetap jalan. Jadi saya memancing mereka untuk memberi ide dan pandangan lain.

P : Bagaimana Anda memberi dan menerima respon dari anggota?

N : Kalau saya sih banyak mendengar mereka (anggota), meskipun banyak juga yang tidak dieksekusi. Hal itu bukan karena ketidaksukaan, tapi lebih ke situasi, kondisi, kebutuhan, serta benefit yang memutuskan untuk belum dieksekusi. Hampir semua saya terima pendapat dan masukan.

P : Bagaimana Anda mengawasi kinerja anggota?

N : Kalau saya malah longgar. Sebagai contoh dalam hal poster, sudah berkali-kali saya menyampaikan kalau karakter desain kita seperti ini. Itu kalau berbicara terkait idealisme sampai sekarang tidak cocok (dengan anggota tim desain). Mayoritas hampir tidak cocok, karena menurut yang saya instruksikan, justru masih belum berani menggunakan desain yang saya instruksikan. Tapi ya saya biarkan saja, karena memang titik fase pengetahuannya memang belum sampai ke tahap yang saya inginkan. Jadi keterbatasan pengetahuan dan keberanian untuk mencoba belum terlalu nampak, masih tetap saya awasi.

P : Bagaimana koordinator memberikan kesempatan bagi anggotanya dalam menyampaikan aspirasinya?

N : Terbuka untuk siapapun, kecuali memang eksekusinya tergantung dari beberapa pertimbangan sesuai yang sudah dijawab terkait pertanyaan memberi dan menerima respon dari anggota.

P : Dalam situasi yang bagaimana Anda memutuskan suatu hal tanpa melibatkan anggota?

N : Situasi yang saya lihat bahwa jika anggota tidak memiliki tingkat pengetahuan yang diinginkan.

P : Bagaimana terkait dampak yang ditimbulkan atau berpotensi timbul dalam menggunakan keputusan tersebut?

N : Dampaknya adalah program atau kebijakan yang dilakukan tidak mendapat dukungan dari pihak anggota. Karena dari awal anggota tidak dilibatkan terkait pemutusan kebijakan terkait.

P : Bagaimana cara Anda memotivasi anggota melalui pemberian imbalan yang sesuai capaian kinerja?

N : Biasanya kita kasih, khususnya kegiatan yang bersifat proyek profit atau komersil. Kalau sifatnya sosial, tidak ada pemberian imbalan.

P : Bagaimana Anda bertindak saat anggota tim tidak bekerja sesuai harapan?

N : Kalau sekarang ya biasanya saya hanya memberi masukan. Kalau hasil kinerja yang lebih membahayakan ya saya kritik secara lebih tegas.

P : Bagaimana Anda menemukan masalah dalam kinerja anggota dan segera mengatasinya?

N : Kadang saya merasa kalau saya dapat info adanya suatu masalah justru tidak tegas. Saya mengatasinya dengan cara yang lebih kalem. Ada istilah kalau mau membunuh katak itu tidak langsung digebuk, tapi di cemplungin dulu di baskom biar berenang-renang. Biar merasakan dulu konsekuensi dari tindakannya mereka.

P : Bagaimana Anda merasa menjadi teladan bagi anggota? Apakah ada aturan yang tidak koordinator lakukan dan mengapa?

N : Kalau aturan, tidak ada. Jadi tidak ada standarisasi. Kami memang tipikal di dunia seni itu bebas, tidak ada struktur. Belum juga dianggap dapat diteladani, jadi ya sebenarnya relatif.

P : Bagaimana Anda bersikap jujur terhadap anggota? Sejauh mana koordinator memberitahu terkait masalah internal terhadap anggota?

N : Saya lebih sering terbuka, jujur apa adanya. Bahkan sering juga mengatakannya secara lebih frontal. Jadi pasti diberitahu kalau ada masalah kepada anggota terkait saja.

P : Bila Anda memiliki gagasan baru, bagaimana respon dari anggota? Serta bagaimana anggota menerima gagasan tersebut?

N : Ini sering terjadi, sekitar tujuh puluh lima persen lebih itu ya mendukung. Karena mereka itu berpikir apapun yang saya lakukan ya harus dilakukan.

P : Bagaimana perasaan antusias yang koordinator rasakan dalam memimpin kepengurusan acara ini?

N : Saya sangat antusias, cuma cara kita yang lebih santai terutama saat ingin mencapai visi yang sudah kita buat.

P : Bagaimana Anda melakukan inovasi dalam menghadapi kemajuan zaman? Dalam hal atau kondisi yang bagaimana inovasi tersebut dilakukan?

N : Inovasi selalu menjadi hal kita, kita dalam setahun kebelakang ini merasa mengalami stagnan, perlu membuat inovasi baru yang bisa membuat kita semakin besar.

P : Bagaimana Anda memisahkan urusan pribadi dengan urusan organisasi?

N : Idealnya harus terpisah, tapi pada praktiknya justru harus disatukan antara urusan organisasi dan pribadi. Karena hal organisasi ini juga menjadi bagian dari kehidupan pribadi saya.

P : Apakah koordinator menerima dan mengembangkan ide baru yang diterima dari anggota? Bagaimana anggota berkontribusi dalam pengembangan ide baru tersebut?

N : Pasti diterima, karena ide kreatif dari (anggota) siapapun pasti diterima. Kebanyakan anggota mengikuti, jadi ya sambil berjalan terkait kontribusi pengembangan ide baru tersebut.

P : Bagaimana koordinator menerapkan hal-hal unik dalam mengoordinasi *event*, termasuk dengan pengelolaan konflik?

N : Kalau dari segi panitia internal, saat ini kita ada di fase serius. Keunikan lebih ke arah konten yang dibuat. Jadi tidak ada cara unik untuk mengurus kalau dari segi panitia internal.

P : Bagaimana atau sejauh mana koordinator menoleransi kesalahan dari anggota?

N : Terkait toleransi sudah dijawab di pertanyaan sebelumnya terkait hal yang dinilai sudah menyinggung ke ranah politik dan publik.

P : Bagaimana Anda memperlakukan anggota secara adil? Serta bagaimana memastikan bahwa hal tersebut dipahami oleh anggota?

N : Saya masih merasa kurang adil. Tapi kembali lagi soal keadilan tidak bisa begitu dipaksakan karena kita melihat kemampuan masing-masing bahwa mau tidak mau program harus tetap berjalan meskipun di awal terdapat ketimpangan.

P : Bagaimana cara Anda memberdayakan anggota?

N : Ini terkait dengan cara saya yang tidak mengekang kebebasan berkreasi pada anggota.

P : Bagaimana cara Anda memotivasi anggota?

N : Biasanya kita kasih tugas untuk mengerjakan sesuatu. Sebenarnya mereka (anggota) itu bisa, tapi ya kadang-kadang porsi keaktifannya berbeda.

P : Dalam kondisi yang bagaimana koordinator memberi kebebasan pada anggota untuk bertindak dan memutuskan sendiri?

N : Hampir semua tugasnya kami beri kebebasan penuh, karena kita menyadari berada di organisasi yang berbasis kreatif.

P : Dalam kondisi yang bagaimana Anda memberi kebebasan pada anggota untuk bertanggungjawab terhadap keputusannya sendiri tanpa adanya pengawasan dan rencana awal?

N : Saya masih tetap mengawasi dan bertanggungjawab pada keputusan itu apalagi yang menyangkut eksternal.

P : Dalam kondisi yang bagaimana Anda cenderung menyerahkan keputusan dan tanggung jawab pada anggota?

N : Anggota terkait tetap terlibat dari awal hingga akhir sampai tahap tanggungjawab. Karena ini memang cara “jalanan”.

P : Dalam kasus atau kondisi bagaimana Anda membatasi tindakan dan tanggapan dari anggota?

N : Yang paling utama itu tadi ya yang sifatnya membahayakan atau merugikan. Merugikan tidak hanya materi tapi juga nonmateri.

P : Dalam kasus atau kondisi bagaimana koordinator dan masing-masing anggota terlibat interaksi secara informal?

N : Mayoritas secara informal, jadi seperti nongkrong bareng membuat sesuatu apapun yang secara bebas. Pola kerja kita seperti itu.

P : Dalam kasus atau kondisi bagaimana koordinator menggunakan pesan sebagai bentuk kepastian perintah?

N : Sudah terjawab di bagian menggunakan pesan secara rinci sebagai bentuk kepastian perintah. Baik lewat lisan melalui *ngobrol* atau tulisan yang melalui WA.

P : Bagaimana koordinator dalam mendorong sikap inisiatif dari anggotanya? Serta dalam konteks permasalahan yang bagaimana biasanya koordinator mendorong sikap inisiatif anggota?

N : Ini kita beri mereka tanggungjawab, bagaimanapun cara yang mereka gunakan yang penting tujuannya tercapai.

P : Bagaimana koordinator memastikan anggota memiliki kemampuan dan kesiapan dalam menangani suatu masalah?

N : Ini kaitannya dengan edukasi, kita memberi banyak wawasan yang berkembang terjadi di luar kita yang bisa mereka terapkan di sini.

P : Dalam situasi yang bagaimana biasanya koordinator menerima berbagai saran, pemikiran, dan pendapat dari anggota?

N : Saat kita mengalami masalah yang kompleks, kita butuh masukan atau pandangan dari anggota. Hal ini penting untuk bisa masalah tersebut teratasi.

P : Dalam situasi yang bagaimana biasanya koordinator cenderung menarik diri dari sebuah interaksi?

N : Dalam kondisi ketika yang dilakukan sebetulnya tidak produktif atau stagnan, tidak sesuai dengan konsep awal dari program. Sebenarnya dilakukan tidak masalah, cuma saya tidak mau ikut campur.

P : Baik, saat ini sudah selesai Pak. Terimakasih.

Narasumber 2:

Tanggal wawancara : 8 Juni 2024
Tempat : Kantor Yayasan Solo is Solo

Identitas Narasumber 2:

Nama : Sonny Hendrawan
Jabatan : Manajer

Hasil Wawancara*:

(*Ket. P = Pewawancara, N = Narasumber)

P : Bagaimana penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini?

N : Selama ini saya biasa berkomunikasi lewat WA. Ya mungkin selama ini faktor yang menghambat itu ada di lapangannya. Biasanya kan kalau lewat WA itu kita taunya mereka sudah *stand by*, misalnya kayak *crew-crew* nya itu, *lha* ketika ada faktornya juga. Lebih simpel menggunakan WA tapi biasanya di lapangan lain komunikasinya. Kadang ada miskomunikasi. Yang bermasalah justru bukan dari penggunaan medianya tapi faktor lain yang menghambat.

Kalau saya sendiri kebetulan kan juga pegang CS nya juga ya, jadi mau tidak mau saya kalau untuk *mobile* selalu bisa menjawab ketika ada keluhan, ada apa dari peserta (*member tenant*) maksudnya. Saya sesegera mungkin untuk mengkomunikasikan tapi terkadang ya kendalanya di lapangannya justru.

P : Bagaimana dampak dan efektivitas yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi?

N : Kalau pesan menurut saya *ndak* begitu sulit *sih* memahaminya. Cuma ya kebetulan koordinatornya saya sendiri jadi saya justru biasanya terhambatnya memang harus ada *plan* satu lagi ketika opsi pertama belum ada, *option* kedua kita bisa paling tidak menjembatani solusi itu.

P : Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini yang dilakukan oleh koordinator terkait penanganannya terhadap perbedaan motivasi yang dimiliki oleh anggota?

N : Jadi ya setiap masing-masing individu punya motivasi tersendiri ya, cuma ya karena ini kita untuk satu *vision* dalam rangka kan kita satu atap ya. Mau tidak mau kita paling tidak dalam memahami satu sama lainnya. Biasanya kan kita sering memahaminya satu sama lain ya, cuma kan *yawes* biasalah kalau ada itu kan kita biasanya kita sering adakan diskusi internal terkait apa permasalahan, *problem-problem* terutama yang ada di “Solo is Solo”.

Diskusi internal itu biasanya *face-to-face* dengan Pak Irul karena kebetulan *position* nya kan hampir sama dengan Pak Irul memang sebagai direktur program, kalau saya ini memang fokusnya sebagai direktur keuangan. Ya mungkin itu lebih banyak berbicara masalah *provider* sama mekanisme jalannya pasar.

P : Menurut pandangan Anda, bagaimana tindakan koordinator dalam mengatasi masalah karena perbedaan sosial budaya yang terjadi dalam kepengurusan?

N : Kalau untuk sesama seniman kita bisa mengatasi, karena ya bahasanya ya hampir (seperti) biasa lah. Ketika ketemu rekan seniman atau sesama profesi, saya juga sebagai seniman juga kita mudah untuk menjembatani. Dalam arti akan kita bicarakan ada

masalah apa, jadi kita memang perlu pemahaman terhadap yang beda profesi. Kalau saya sendiri menjembatannya dengan yang bagaimana kita *sharing*, berbagi.

Ini kan juga terkait (para) kreator (*member tenant*) yang ada di sini, tidak semuanya itu mereka berangkat dari instansi seni. Justru mereka itu banyak otodidak dan pelaku-pelaku UMKM. Kita menjembatani dengan sebisa mungkin *sharing* dengan mereka, apa yang dikeluh kesahkan mungkin untuk kreasi atau apa nya gitu.

Kalau sama Pak Irul kebetulan ndak ada sih.

P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator?

N : Kalau saya sendiri biasanya untuk menginstruksi saya mengkaji ulang, mempertanyakan kembali. Istilahnya mempertegas untuk apakah ini memungkinkan, biasanya ya ada diskusi itu. Kalau dari Pak Irul sebenarnya berbagai ide kan gitu, kan *positioning* nya kita kan hampir sama ya, jadi untuk berbagi biasanya kita saling melengkapi. Misal dia ada poin apa, saya ada poin apa. Nah dari situ justru biasanya terjadi kolaborasi.

Kalau miskomunikasi beberapa ada, tapi kita bisa mengatasinya. Dalam arti ini karena intensitas bertemunya juga sering, jadi untuk miskomunikasi biasanya justru (terjadi) itu orang-orang di luar kita. Ketika kita melibatkan pihak luar, pihak ketiga, kita perlu benar-benar *treatment* (khusus) supaya meminimalisir terjadinya miskomunikasi. Kalau untuk sama koordinator Pak Irul itu karena kita memang intens, kalau tidak kumpul ya melalui WA.

Kita mensolusikan terjadinya *trial* itu, misalnya ada hal yang diluar dugaan seperti WA *error* atau apa, biasanya saya menyingkapi dulu. Misal ada klien datang dan berkaitan sama Pak Irul tapi Pak Irul kebetulan tidak ada dan adanya kebetulan saya, saya berusaha untuk menyampaikan dulu dan menampung pendapat dari ini dulu (terkait) permasalahannya apa, dari situ baru nanti saya diskusikan (bersama koordinator).

P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”? Dulu kan katanya ada kasus kekerasan seksual dan terlambat direspon karena mungkin sedang tidak aktif media penghubungnya

N : Kalau ini kita sebetulnya mengkaji lagi ya, kita terbiasa dengan hal-hal ada beberapa faktor itu terjadi di luar (dugaan). Yang namanya ruang publik kan pasti ada terjadi seperti itu, cuma kita mencari benar atau tidak itu terjadi, ternyata setelah ditelusuri diklarifikasi itu tidak terjadi. Itu kan hal yang mungkin disengaja atau apa saya juga *ndak tau*. Selama ini untuk *event-event* berjalan menurut saya tidak ada kejadian seperti itu. Dulu memang sempet ada isu-isu seperti itu, tapi setelah kita pahami itu tidak ada. Itu fiktif, dibuat oleh pihak-pihak tertentu.

Hambatan teknis kita di lapangan itu ya mungkin masalah parkir, sering adu argumen juga, tapi kan bagaimana kita menyelesaikan secara solutif juga untuk tidak saling merugikan. Kita kan biasanya untuk acara-acara yang terkait menggunakan fasilitas ruang publik juga. Itu parkir, pedagang liar, atau apa tapi kita berusaha untuk meminimalisir dan bagaimana kita caranya memberi pembinaan sebenarnya. Sudah kita sampaikan, tapi beberapa faktor mungkin ada yang masih kurang melakukan jadi kita coba menggaris bawahi bahwa itu poin-poin ini nanti kedepannya akan coba kita minimalisir. Lambat laun karena kan ini proses alami, kita tidak bisa semerta-merta menutup jalan tapi harus lihat proses alami yang terjadi di ruang publik ini.

P : Bagaimana Anda menerima informasi terkait banyak tugas yang diberikan dalam waktu yang sama oleh koordinator?

N : Kalau saya itu biasanya ada beberapa agenda yang *deadline* nya apa-apa itu sudah saya terapkan, cuma ya biasanya terjadi selisih sedikit. Selisih itu dalam arti pengalihan hari atau apa gitu kan oke sih masih bisa diatasi.

P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja?

N : Biasanya dari media, dari *tenant*. Saya sendiri kan pegang CS nya itu, itu terkait peserta justru kebanyakan masuk ke saya. Jadi saya mau tidak mau langsung menyampaikan. Informasinya ada dari *tenant* dan juga ada dari staf, beriringan. Karena kalau staf itu kan yang terkait di lapangan itu kan hubungannya terkait kenyataan, terus pembagian *ploting area* peserta, terus bagaimana mekanisme penataannya, terus datangnya meja dan apa itu memang koordinasinya seperti itu. Tapi kalau yang peserta itu, mereka sebagai peserta kita arahkan langsung (berkomunikasi) dengan CS, jadi ada apa-apa langsung ke situ.

P : Bagaimana cara Anda menerima atau mengatasi banyaknya informasi tersebut dalam waktu yang sama?

N : Kalau saya sih memang sudah terbiasa dalam arti me-manajemen dan memisahkan-misahkan itu sendiri. Dalam arti ada pertimbangan, yang dapat teratasi lebih dulu itu yang lebih dulu diselesaikan dan terkait dengan urgensi permasalahannya. Terkait hal lainnya itu bisa menyusul, *halah* paling jeda berapa jam atau apa.

P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal?

N : Jadi kalau memutuskan beberapa hal, dia (koordinator) sendiri juga tidak bisa memutuskan secara langsung sebetulnya. Tapi memang kita sudah terbiasa ada komunikasi terbuka dulu. Jadi memang karena ini bukan hanya kebijakan satu orang, kebetulan di sini kita sebagai pengurus utamanya ada tiga. Nah paling tidak kebijakan dari ketiga (orang) ini itu bisa dibulatkan. Tapi lebih banyaknya itu untuk komunikasi harian seperti ini atau *market* yang diselenggarakan setiap minggunya itu memang biasanya kita berdua aja, saya dengan Pak Irul. Pak Heru itu posisinya sebagai eksternal, sebagai pengawas terus memberikan dana-dana bantuan dari mana gitu.

P : Menurut Anda, bagaimana Anda dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal/kebijakan?

N : Terkait *market*, pendanaan, mekanisme sistem pasarnya. Intinya secara strategis sering kita bicarakan. Begitu juga dengan hal-hal yang terkait *perform* ada apa, cuma *area performing* itu kita serahkan sama *stage manager*, Mas Wicaksono.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator dalam memberi dan menerima respon terhadap anggotanya?

N : Ya kalau sama saya, karena kan secara *positioning* kan sama, biasanya kita saling menerima. Misalnya beliau kekurangannya apa minta pendapatnya apa, oke diterima bagusya gini. Misal kalau saya, dia ada masukan ini itu ya sama.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator dalam mengawasi kinerja sebagai bagian dari pengurus?

N : Kalau saya selama ini untuk pengawasan ya oke-oke aja, kita kan jangka waktunya masing panjang. Kalau untuk selama ini ya masih kita amini bersama. Saya juga sebagai pengawas kinerjanya masih baik-baik saja.

Kebetulan untuk sebuah pengawasan itu penuhnya ke saya, pengawasan terkait anak magang. Cuma Pak Irul sebagai direktur program hanya cuma mengarahkan apa saja, kalau untuk pengawasan sepenuhnya di saya.

P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator dalam memberikan Anda kesempatan untuk menyampaikan aspirasi/pendapat?

N : Diterima selama ini, karena memang kita sudah terbiasa sistemnya dari dulu. Saling melengkapi dan dulunya dari satu *community*, satu *vision* juga. Akhirnya mau tidak mau kita membulatkan terkait hal yang dikerjakan bersama, itu bisa terselesaikan gitu.

P : Apakah Anda pernah tidak dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal? Bagaimana hal itu bisa terjadi?

N : Ya pernah juga sih, terkait hal-hal yang di luar bidang saya. Kita ya saling percaya aja gitu. Misal yang perform itu kan otoritas untuk ke sana, *manager stage* nya langsung koordinasi sama Pak Irul. Kalau terkait dengan bidang saya, selama ini tidak pernah. Kecuali yang dilibatkan itu internal masing-masing, misal Pak Irul ada urusan internal sendiri, saya dengan urusan internal saya sendiri itu lain. Tapi kalau sudah berbicara dengan Yayasan Solo is Solo, nah itu kita mesti satu.

P : Bagaimana cara koordinator memberikan Anda imbalan yang sesuai bila melebihi hasil yang diinginkan?

N : Kita sebenarnya ini lembaga yayasan yang bergerak di seni dan budaya, memang lebih ke kerja sosial dan kita sudah satu visi kalau soal profit non-profit itu nanti bisa kita sesuaikan dengan pendapatan yang selama ini dikelola, ya saling *fair* aja. Tergantung beban masing-masing yang lebih banyak ke siapa.

P : Bagaimana koordinator bertindak saat Anda tidak bekerja sesuai harapan?

N : Ya itu biasanya di diskusikan, misal saya sendiri cenderung sadar diri ketika ini memang sudah tidak mampu di luar jangkauan saya untuk kerja, itu saya lepas. Jadi selama saya masih bisa sesuai dengan apa yang saya kerjakan, nah itu saya masih bisa. Saya langsung sampaikan bila itu sudah di luar bidang saya.

P : Menurut Anda, bagaimana pandangan Anda sejauh ini tentang koordinator yang dapat diteladani selama menjadi bagian dari kepengurusan?

N : Kalau saya sendiri meneladaninya beliau itu memang visi misinya terkait ide dan gagasan, terkait apa yang kita kerjakan sekarang itu sih. Jadi saya suka dengan gagasan beliau ketika menggagas suatu hal, itu dirembuk apakah ini masuk ke depannya dan sebagainya. Karena kan perkiraan kita itu tidak hanya dalam satu tahap aja ya, tapi banyak jangka panjang.

P : Menurut Anda, bagaimana kejujuran/keterbukaan yang selama ini Anda ketahui yang dilakukan oleh koordinator terhadap Anda?

N : Kalau saya sendiri itu dikembalikan ke masing-masing ya. Kalau tidak percaya dari dulu kan tidak mungkin saya mau bekerja sama dengan beliau. Saya bekerja sama dengan beliau sudah puluhan tahun mulai dari komunitas akhirnya kita menuju sebuah yayasan, itu pasti kan ada kepercayaan sendiri kenapa kok aku pakai tenaga kamu, pemikiran kamu..pasti kan ada sesuatu yang bisa saling melengkapi.

P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda?

N : Biasanya langsung diskusi ketika ada gagasan-gagasan baru. Kita ini kan terbiasa ada improvisasi-improvisasi, jadi ketika di lapangan melihat kondisi pengembangan market di depannya biasanya langsung dibagikan dan itu coba kita kupas satu per satu apa, terus bagaimana ke depannya.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus *event* sesuai bidang Anda?

N : Kalau berinovasi sejauh ini bagus juga, mau tidak mau kita menyesuaikan dengan waktu zaman ini apa yang bisa dikembangkan lagi, mungkin ada era-era masa kini. Kita perlu menyesuaikan di sini. Pengadaan jelas, kita butuh menuju yang lebih menginovasi

dan butuh modal kebutuhan-kebutuhan yang menunjang. Kalau gagasan-gagasan kita sesuaikan juga dengan kondisi. Kalau gagasan dulu itu ada inovasi tentang “*Vintage Street Food*”, tapi kan kita juga melakukan praktik lapangan secara langsung, kita melihat ada *problem* disitu, nah itu sementara ini kita coba benahi dulu. Nah setelah kita kumpulkan peserta lagi, kita bicarakan, ini mungkin akan digagas me-rebranding kembali gitu.

Kalau dari pemberi gagasan pertamanya ya kita berdua. Kita berdua ini kan selaku pengembang, ada *treatment-treatment* apa aja yang bisa dikenbangkan di sini. Jadi untuk menginovasi sebuah *art market*, kita memang berbasis dari *street art* ya, kita mencoba mengembangkan, mengupas, apakah itu memungkinkan diselenggarakan di sini atau tidak gitu. Biasanya langsung memantau di lapangan. Akhirnya kita mencoba membuat inovasi baru yang sekarang pengemasannya lebih ke Urban, gaya hidup sehari-hari. Pelibatangnya dari awal sampai akhir.

P : Menurut Anda, bagaimana kinerja profesional dari koordinator selama ini? Terutama dalam memisahkan kepentingan pribadi dan organisasi.

N : Selama ini kalau kepentingan organisasi ada poin-poin tersendiri. Kebetulan kan yang pegang keuangan itu juga saya, jadi untuk itu saya masih bisa memfilter untuk keperluan apa. Kecuali kalau ini untuk keperluan terkait dengan acara atau agenda atau kepentingannya “Solo is Solo” baru saya setuju.

P : Bagaimana koordinator menerapkan atau mendorong Anda untuk membuat suatu hal yang unik dalam mengoordinasi *event*?

N : Ya kita saling terlibat itu, saya juga sudah paham secara garis besar dia sendiri seperti apa-kita punya karakter masing-masing. Kita berada di wilayah seni kan ya seperti itu. Tapi kita sesuaikan kepentingan apa, kita masih bisa menyesuakannya.

P : Menurut pengalaman Anda, sejauhmana koordinator menoleransi kesalahan dari staf?

N : Ya saya pahami dulu misalnya staf berdasarkan kinerjanya efisien atau tidak kalau dilibatkan. Kita tidak semerta-merta langsung karena kinerjanya fatal dan lain sebagainya. Tapi kan kita biasanya staf-staf itu kan kebanyakan orang-orang yang kerja *part time* gitu. Jadi biasanya itu pun bergantian. Kita sendiri dalam tubuhnya Solo is Solo Street Art Market ini memang yang terpenting adanya Pak Irul dan saya, tapi di luar itu memang ada bongkar pasang terkait penempatan staf nya berdasarkan kebutuhannya.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memimpin secara adil selama ini?

N : Biasanya itu masing-masing misal dari Pak Irul pandangannya seperti ini, nah kita biasanya menyelaraskan enaknya bagaimana dan dilihat kinerjanya kembali, setelah itu baru kita putuskan, apalagi terkait kinerja staf.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberdayakan Anda selama ini?

N : Kalau memberdayakan staf selama ini kita memang memelihara staf-staf yang khususnya mereka loyal. Kadang kita melihatnya dari segi loyalitas. Karena kita kan sebenarnya bukan yayasan yang profit, mau tidak mau dia ya memahami apa yang kita usahakan dan dinaungi harus apa. Ya mau tidak mau ada kegiatan sosial, jadi bukan semerta-merta mengejar profit dan lebih ke toleransi juga. Misal kebetulan kita dapat lebihan secara profit, kita berikan ke staf juga.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda termotivasi oleh koordinator?

N : Kita sudah satu visi dan misi, dari gagasan-gagasan Pak Irul dan saya itu keseluruhan hampir sama. Dari situ kan ada kepercayaan masing-masing dan saling menyelaraskan bagaimana mengembangkan sebuah yayasan ini.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator?

N : Ya kalau tanggapan saya, saya sadar diri ini terlalu berlebihan tidak ini kalau saya istilahnya ada saling mengingatkan, sesuai konsep awal. Jadi memang karena intensitas secara komunikasi itu intens. Jadi perihal terkait penyelenggaraan acara itu pasti kita komunikasikan kecuali masalah internal kesibukan sendiri.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda sebagai staf dengan koordinator berinteraksi secara informal?

N : Kita kan berangkatnya dari sebuah komunitas ya. Ketika itu jadi sebuah formalitas ada organisasi yang berstruktur dan saya sendiri sudah mengalami yang dituntut struktural, kita tidak bisa leluasa dan gagasan itu kadang *mandek* di pemimpin. Ketika merasa gagasan itu bisa menunjang, kadang saya juga menyayangkan. Akhirnya saya memutuskan untuk membuat yayasan yang lebih fleksibel dari segi struktural itu sendiri. Ketika untuk staf dan struktur lainnya itu kita lebih fleksibel berdasarkan pengamatan kebutuhan kita. Karena kita dari segi masing-masing pun sudah terlalu banyak dibebani *job*, makanya kita biasanya *sharing* ke siapa gitu.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator membuat Anda memiliki kemampuan berinisiatif dan siap menangani suatu masalah yang berkaitan dengan tugas Anda?

N : Yayasan ini kan memang kita organisir dan memiliki dua kepala. Ketika dua kepala bisa saling menyinkronkan, dan saling percaya, itu ketika bicara masalah program biasanya gitu. Kita mengatasinya ya sudah mempersiapkan.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator justru bersikap menarik diri dari sebuah interaksi?

N : Sebetulnya kita banyak adaptasi karena melibatkan banyak orang. Kita biasanya adakan dialog, kita cari solusinya bagaimana. Karena kalau untuk penyelenggaraan kan istilahnya seluruh otoritas ada di kita sebagai penyelenggara. Dulu itu kan kita sempat melakukan yang model arisan, ternyata itu oke efisien tapi *tenant-tenant* itu yang kurang maksimal untuk *men-display*, kalau saya bicara profit dan pendapatan itu tidak berhubungan sama sekali. Kalau sebuah program itu akan menjawab sebuah kreativitas dari sebuah tenant dan akan mendatangkan profit itu sendiri. Jadi bukan karena masalah penempatannya atau gimana. Menarik diri kalau mereka *ngotot*, apalagi kalau mereka ini peserta baru dan mereka taunya kita in semacam *event organizer* yang biasa-biasa. Kita kan memakai fasilitas umum yang merupakan sebuah yayasan, sedangkan EO itu kan biasanya sebuah PT atau CV dan bergerak ke arah profit. Jadi kita mengembangkan juga ke arah kehidupan sosial dan ke depannya seperti apa. Jadi kita bisa menyelaraskan yang bisa kita kembangkan. Jadi kita mempelajari sampai sejauh itu, jadi tidak ke arah profit. Kita masih sistem bagi hasil dan memberikan edukasi yang “kita ini menuntut dari kalian adalah sebuah kreativitas”. Ketika *brand-brand* itu mengalami penurunan, itu kan biasanya butuh solusi, kita bisa hadir sebagai konsultan.

P : Apakah ada saran atau keinginan dari yang ingin Anda sampaikan terkait topik ini?

N : Kalau saran saya ya kita sebagai pengembang, kita kan biasanya istilahnya langsung di stigmatis sebagai sebuah *Event Organizer*, itu salah. Kita ini sebagai penyelenggara program dan tidak semata kepentingan profit. Kita membaca koridor

Gatsu ini bisa untuk apa saja. Kita dari awal membuat ini untuk sebuah destinasi wisata, bukan sebuah acara yang terjadi saat itu juga tapi acara yang berkelanjutan. Jadi kita ingin mengembangkan ke wilayah.



Narasumber 3:

Tanggal wawancara : 8 Juni 2024
Tempat : Kantor Yayasan Solo is Solo

Identitas Narasumber 3:

Nama : Wicaksono
Jabatan : Staf Panggung/*performance*
Bulan/Tahun bergabung : Juni 2023

Hasil Wawancara*:

(*Ket. P = Pewawancara, N = Narasumber)

P : Bagaimana penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini?

N : Kebanyakan *sih* pakai WA, mbak. Instagram juga pakai tapi lebih cenderung dan efektif dari segi kecepatan melalui WA. IG itu buat alternatif share penampilan, IG kan tidak setiap orang memantau ya. Kalau WA itu lebih cepat. Nanti kalau WA tidak di balas, kita tinggal telepon.

P : Bagaimana dampak dan efektivitas yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi?

N : Lebih cepat dan lebih tepat sasaran. Itu nanti *ngaruh* ke *publish* juga. Misal berhubungan sama Mas Irul itu kalau saya DM tidak balas, saya WA. Jadi nanti “Mas, aku butuh ini”, “Mas, nanti aku menghadirkan ini”. Itu kalau WA lebih cepat dan efisien juga.

Kalau ke Pak Irul lebih ke WA, kalau *ngomong* (secara langsung) ya sering (dilakukan) tapi memang lebih kebanyakan itu di WA. Soalnya kan saya tidak *stay* setiap hari di sini, cuma di hari *weekend* aja.

P : Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini yang dilakukan oleh koordinator terkait penanganannya terhadap perbedaan motivasi yang terjadi?

N : Kalau saya sama Mas Irul itu cuma dua orang yang mengurus *stage*, jadi lebih enak komunikasinya. Soalnya yang mengurus itu kan cuma saya, jadi komunikasi saya sama Mas Irul itu lebih cepat. Dan Mas Irul itu biasane “Mas, aku *kayak* gini gini gini” terus (dijawab oleh Mas Irul) “*Oya bro*, jalankan”. Semisal ada sedikit tambahan mungkin Mas Irul juga *nambahin* terus saya yang menyesuaikan *kayak* gitu.

P : Menurut pandangan Anda, bagaimana tindakan koordinator dalam mengatasi masalah karena perbedaan sosial budaya yang terjadi dalam kepengurusan?

N : Jadi istilahnya kayak berada di bawah Mas Irul, kayak *nelateni* gitu mbak. Soalnya mungkin pola pikirnya kan beda dengan yang mbaknya tadi katakan (kalau) seniman itu agak gitu lah. Tapi ujung-ujungnya tetap sama, tapi *treatment* nya yang berbeda. Misal kalau aku ke teman atau *vendor*, kalau ke sesama yang bukan *vendor* itu lebih cepat soalnya *aten-atenane* gampang gitu ya mbak ya. Kayak Mas Irul dan Mas Sonny gitu kan termasuk seniman senior, mungkin agak beda *treatment* nya, ya harus sering-sering komunikasi biar pemikirannya bisa sejalan. Dan kayak Mas Irul dan Mas Sonny itu *nggak* bisa diburu-buru seperti itu ndak bisa. Jadi saya mungkin “hari ini ada acara, tanggal lima belas ada acara”, saya mulai hari ini saya *spill* sedikit-sedikit. Jadi nanti saya kan kalau Mas Irul itu kadang masih *mikirin tenant*, dan lain sebagainya kalau aku *ndadak takute* (koordinator sedang) banyak pikiran dan pesan tidak tersampaikan. Jadi mending saya biasanya itu jauh-jauh hari sudah mulai *spill*. Itu kan

belum tentu juga dia jawab hari itu juga, mungkin besoknya atau kapannya “*Oya bro, gini gini gini*”.

Talent itu yang kebanyakan megang saya mbak, tapi kadang Mas Irul ya punya. *Lha* kadang itu Mas Irul “*Bro, mbok aku dina iki ada tambahan iki tulung dilebokne*”. Soalnya kan *talent* juga masuk dari Mas Irul juga.

P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator?

N : Kalau selama ini nggak terlalu banyak halangan juga sih mbak. Mungkin Mas Irul sudah tau kerja saya gimana ya “*Oh kowe nek tak ke'i gawean ngene ki kudu tek tek tek tek*”. Mungkin yang agak *miss* itu di pengisi, kadang saya sudah menetapkan hari ini pengisinya ini, Mas Irul juga sudah menetapkan tapi dia mungkin terlambat “*Oh bro, aku lali. Piye isa ra?*”. Terus harus *nggeser*, harus *nggeser* (jadwal pengisi). Itu kondisinya sudah janjian dengan *talent*nya, tapi nanti selama ini bisa dikondisikan. Ya mungkin Mas Irul kan yang di *handle* banyak banget kan mbak, ya *tenant*, ya mural, dan sebagainya.

P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”?

N : Kalau selama ini ndak ada mbak, ya cuma kalau ada *event-event* tertentu yang lebih detail, (kalau kondisinya mengharuskan) saya ke sini ya saya harus ke sini. Yang mungkin tidak bisa dibahas lewat WA atau apa gitu kan memang saya harus ke sini. Misal hpnya *error*, itu ya saya ke sini. Kalau dulu kan hp nya *error*, terus kadang sinyal, itu memang “*Oh aku kudu rana ki, soale kan iki dioyak waktu nggo acara*”. Misal hpnya sedang *error* dan setelah ditunggu-tunggu ternyata tidak hadir, biasanya saya ambil inisiatif. Jadi semisal harus *diginikan* itu saya tuangkan dulu nanti saya *filter*, saya kasih ke Mas Irul lagi. Dan biasanya Mas Irul itu “Ya, oke jalankan”. Tapi ya itu (diusahakan) harus datang ke sini, kayak dulu kan juga gitu mbak.

Ini kan ada *boyongan street food toh*, kan ini satu tahunan *street food*, jadi kan ada tambahan acara nih, jadi saya harus datang ke sini. “Mas, *iki ngko sing ngisi sapa?*” terus *sound* nya gimana. Kalau lewat WA kan mungkin tidak efektif juga, sedangkan hari ini harus *clear* semua. Jadi saya harus ke sini sebelum acara dimulai.

P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja?

N : Kebanyakan dari *talent* sih mbak. *Talent* atau mungkin dari *vendor*. Kalau di *vendor*, itu kan biasanya ada (*talent*) komunitas yang “Mas, *iki aku kudu piye?*”, biasanya itu Mas Irul malah dihubungkan langsung ke saya. Penyediaan sarana prasarannya, kan ada satu komunitas yang butuh ini itu. Misal dulu kan ada teater yang butuh *mic* banyak, kayak gitu kan mungkin saya yang bisa mutusin itu. *Trus* saya (ke) Mas Irul cuma laporan aja, “Mas sudah *tak* laksanakan gini gini gini”.

P : Bagaimana cara Anda menerima atau mengatasi banyaknya informasi tersebut dalam waktu yang sama?

N : Kalau misal satu waktu pengisinya banyak, biasanya saya di panggung itu mengurangi durasi pengisi. Jadi misal kayak *kemaren* itu pengisinya banyak dan (kondisinya tiba-tiba) hujan. Kayak gitu kan memang harus ada solusi yang rata buat semua *performers*. Misal pemotongan durasi setiap *performer* dan memberikan alasannya kenapa. Kebanyakan dari mereka sih oke-oke aja. Mereka kalau (tampil) di sini kan, istilahnya *ngamen* ya. Tampil pun kebanyakan yang main di sini pasti *pingin* balik (tampil) lagi. Soalnya di samping dia cari *omplong* itu, dia kan buat publisitas juga

bagus kalau di sini itu dapet, soalnya kan *crowd* jalan di sini itu bagus. Banyak orang memandang, dan kemaren-kemaren kalau saya tanya ke talent istilahnya kalau “IG mu gimana?” terus “*follower* mu gimana?”, “dapet *job* apa?”, salah satu untungnya di sini itu kalau udah main di sini *dapet job* di luar. Jadi pengisinya itu kebanyakan yang *band* atau apa gitu “Mas, *nek ning kene*, promo’o grup mu”. Kadang “Mas, aku makasih ya kemaren itu ditanggapi *ning iki*”. Jadi kalau dia semisal sudah ada jadwal di sini, istilahnya saya “tekuk” gimana-gimana, itu *manut*. Soalnya kan dari sini nggak minta bayaran apa-apa, ya kamu kirim video, nanti kita kurasi.

Dulu kan enak masih sedikit, sekarang kan banyak *bianget* mbak. Makanya Mas Irul kemaren kan bikin form pendaftaran gitu. Dulu pernah ada satu kejadian *band* gitu main di (*stage*) depan, depan itu kan “wajah” nya Solo is Solo ya bisa dikatakan. Itu mainnya agak mengecewakan, itu kan banyak DM masuk “Mas, *iki band’e kaya ngene*” nah itu mulai dikurasi. Itu satu, yang kedua, sekarang yang masuk udah mulai banyak banget mbak. Jadi memang harus di kurasi *bener-bener*.

P : Bagaimana kesulitan yang pernah Anda rasakan dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi atau menyelesaikan suatu tugas?

N : Kemaren itu disuruh sama Mas Sonny gini “Mas, *kowe nek kerepotan* dalam hal desain, *iki kek’no* Mas Tito *wae*. Materimu *kek’no*, *ngko gen digarap de’e*”. Dan itu sudah berjalan’og mbak. Soalnya (meskipun) saya bisa, tapi dari hp kan tidak maksimal. Soalnya kan mungkin ada *file-file* juga yang tidak terbaca di hp, jadi mungkin harus ke Mas Tito. Kalau yang dipublikasi itu aja, kalau di *venue* mungkin nah besok itu kan tantangannya sini kan mau buka *stage* lagi. Ya nanti bisa (berlokasi) di “Blackbird”, di “ChangLi”, bisa di “Amarelo”, itu mungkin tantangannya saya itu harus mempunyai teman untuk mengolah *stage*. Soalnya kan kalau jarak (dengan *stage* utama) dekat *ndapapa* ya, saya harus *mecah* pengisi (yang harus ditempatkan di masing-masing *stage*). Kalau untuk sementara kan saya *handle* di *stage* utama dan *stage* “Amarelo”, nah mungkin nanti butuh satu orang lagi biar lebih efektif. Soalnya kan *traffic* nya dan kalau malam minggu itu kan penuh banget. Tapi aman sih mbak.

P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal?

N : Cepat *sebenernya* mbak. Biasanya itu tidak banyak perdebatan.

P : Apakah Anda pernah tidak dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal? Bagaimana hal itu bisa terjadi?

N : Tidak pernah, pasti dilibatkan.

P : Bagaimana cara koordinator memberikan Anda imbalan yang sesuai bila melebihi hasil yang diinginkan?

N : Kalau dana, saya di sini istilahnya kalau dari awal masuk tidak mengejar profit. “Mas, aku *ning kene ki ojo mikir* gini gini gini”. Jadi memang selama hampir setahun ini, saya memang suka dulu. Itu hobi saya dan saya memang suka berinteraksi dengan banyak orang. Dan di sini kan saya juga diberi kebebasan sama Mas Irul. Itu bayaran yang paling mahal (menurut saya). Tapi kadang kalau ada *event* yang besar, “*Nyoh* mas, nggo makan sama transport”, itu ya saya terima. Kepercayaan Mas Irul ke saya itu sudah merupakan penghargaan. Acara besar itu misal akhir tahun, atau yang waktu menutup jalan. Misal pra-*event* “Solo Menari”, “Solo Batik Fashion”. Itu nanti biasanya saya yang di delegasi Mas Irul buat *handle* dan *ngobrol* dengan yang punya acara. Kalau mengenai dana pembayaran seluruhnya saya serahkan ke Mas Irul sama Mas Sonny.

P : Bagaimana koordinator bertindak saat Anda tidak bekerja sesuai harapan?

N : *Kayak'e ndak* pernah *i* mbak. Karena yang terjadi itu kan setau saya (diakibatkan) di luar rencana. Mungkin di rundown berbeda dengan kenyataannya itu biasanya karena cuaca, tergantung kemampuan dari pengisinya. Walaupun saya diberi kebebasan, saya mesti laporan (kepada koordinator).

P : bagaimana pandangan Anda sejauh ini tentang koordinator yang dapat diteladani selama menjadi bagian dari kepengurusan?

N : Cepat dalam memberi keputusan kalau sesuai pengalaman saya di depan. Misal sana listriknya naik turun, itu langsung diatasi.

P : Menurut Anda, bagaimana kejujuran/keterbukaan yang selama ini Anda ketahui yang dilakukan oleh koordinator terhadap Anda?

N : Aman sih mbak, ndak ada masalah.

P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda?

N : Sering mbak, ya mungkin ada *event* khusus menjelang hari apa. Terus bulan Agustus kan mau ada acara, "*Bro, besok Agustus bantu ya gini gini gini*". Kalau Mas Irul sudah kasih *clue* gitu kan, aku tinggal "*Mas, yang ngisi siapa?*" dan pertanyaan *template* lainnya.

P : Menurut Anda, bagaimana antusiasme yang Anda ketahui dari koordinator dalam memimpin/mengkoordinasi *event*?

N : Antusias, mbak. Antusiasnya dilihat dari responsif dan terbuka untuk masukan.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus *event* sesuai bidang Anda?

N : Banyak sebenarnya mbak. Tapi terkendala di *venue*. Idenya Mas Irul itu banyak (contohnya) "*Bro, iki dikek'i kesenian iki*", selama ini kan kita fokusnya di (*stage*) depan mbak. Jadi idenya Mas Irul itu belum terlaksana di itu. Dan kita mulai membangun itu mbak. Tidak cuma di depan, tapi misal ada pengisi lain kan bisa ditempatkan di beberapa titik. Mas Irul itu kan pengennya seluruh koridor ramai terisi (merata). Mungkin karena tempatnya tidak ada, *sound system* nya terbatas itu kan jadi kendala. Mas Irul sering memberi ide terkait apa yang dapat ditampilkan, misalnya kompilasi *band*, dan sebagainya itu sudah disusun dan lambat laun pasti dijalankan. Kita masih banyak kekurangan dalam arti *sound system* terbatas, tenaganya terbatas, mungkin dari sponsor juga kan mesti belum maksimal.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memimpin secara adil selama ini?

N : Ya adil sih mbak. Soalnya kan ini cuma saya buat *passion* saja.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberdayakan Anda selama ini?

N : Bisa dikatakan seratus persen, saya dikasih kepercayaan untuk mengeksplor. "*Iki nggon e gawenen apa wae, ngko nek umpamane menurutmu apik, jalanano tak tambahi ide ku gini gini gini*". Makanya saya nominal (imbalan dana) lebih dinomorduakan.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda termotivasi oleh koordinator?

N : *Biasane ide'ne* Mas Irul. Dipancing gitu tok, misal disuruh buat kompilasi, berarti aku harus cari *band-band* lagu Solo biar bagus.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberi Anda kebebasan untuk bertindak sendiri?

N : Mayoritas diputuskan bersama, walaupun tidak diputuskan bersama pasti istilahnya laporan ke Mas Irul. Walaupun aku tau *udah* disetujui untuk dijalankan, tapi kan tetap ada garis komando nya. Apalagi kalau menyangkut pengeluaran uang untuk kebutuhan

sarana prasarana, kita pasti laporan. Kayak nanti kan ndak ada *soundman* mbak, aku harus *nyewa* luar, aku juga bilang sama Mas Irul “Mas, ada *soundman* (dengan) biaya segini” (kalau) dia (koordinator) bilang “Ambil” ya (saya) ambil.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator menyerahkan tugasnya kepada Anda tanpa dilakukan pengawasan dan rencana awal?

N : Pernah, ya mungkin dari isian pengisi (*talent*) ya mbak. Jadi (kalau) Mas Irul kok *ndak ngasih talent nih..tak golek dewe weh*. Soalnya kan memang harus ada pengisinya juga.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator?

N : Pernah, ya mungkin bukan dibatasi mbak tapi diperbaiki. Jadi “Mas, *iki enak’e dingenekke*” “*Ojo bro, iki dimaenke tanggal iki, tanggal iki*”.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda sebagai staf dengan koordinator berinteraksi secara informal?

N : Kalau sama Mas Irul *yawes ngalir wae* mbak. Penting ada waktu dan kedua pihak hadir. Soale kan saya tau Mas Irul jam-jamnya hadir itu jam berapa saja.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda diberi perintah untuk mengerjakan/menyelesaikan sesuatu melalui pesan dan melalui apa?

N : Biasanya *nge-chat* sih mbak. Kalau *ngobrol* langsung itu tambahan (informasi/perintah). Jadi acara udah jalan nih, kadang (koordinator menyampaikan) “*Anu Bro, iki penak’e ditambahi iki...dikurangi iki*”. Tapi biasanya lewat *chat* aja udah jadi. Mayoritas dikasih tau. Kalau beliau di depan itu “*Kae dibenakke sek*”.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator justru bersikap menarik diri dari sebuah interaksi?

N : Tidak pernah mbak.

Narasumber 4:

Tanggal wawancara : 5 Juni 2024
Tempat : Kantor Yayasan Solo is Solo

Identitas Narasumber 4:

Nama : Bkti Maulana
Jabatan : Staf Umum
Bulan/Tahun bergabung : Oktober 2023

Hasil Wawancara*:

(*Ket. P = Pewawancara, N = Narasumber)

P : Bagaimana penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini?

N : Kadang menggunakan WhatsApp, kadang juga menggunakan telepon langsung atau DM Instagramnya Solo is Solo. DM IG itu alternatif kalau tidak ada respon (di WA atau telepon)

P : Bagaimana dampak dan efektivitas yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi?

N : Tergantung setiap media kan (punya) plus minusnya masing-masing. Kalau WA, kita mungkin bisa (berkomunikasi) secara lebih cepat, walaupun WA juga. Tapi (lebih) efisien pakai WA, cuma kan kadang WA tidak aktif. Jadi ada IG yang bisa *back up* (sebagai media untuk mengirim pesan).

Kalau dibandingkan dengan ngomong langsung ya bisa, tapi kalau kondisinya saya (berada) di utara sana dan beliau ada di selatan sana kan harus ada media penghubung. Masa *mbengkak-mbengok*, "*mas, tulung!*"

P : Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini yang dilakukan oleh koordinator terkait penanganannya terhadap perbedaan motivasi yang dimiliki oleh anggota?

N : Cukup baik mungkin. Koordinator, Mas Irul itu juga kadang memang selalu bergerak cepat, kadang merespon dengan langsung kalau lewat kata-kata ya. Kalau lewat WA kadang sing slow respon. Tapi sejauh ini komunikasi lancar dan baik, selalu ada solusi yang sat-set. Sip-sip.

P : Menurut pandangan Anda, bagaimana tindakan koordinator dalam mengatasi masalah karena perbedaan sosial budaya yang terjadi dalam kepengurusan?

N : Jarang terjadi sih karena ya sebagian besar kita berangkat dari apa istilah e..kelompok yang sama, kesenian.

P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan "Solo is Solo", bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator?

N : Apa ya, sebetulnya jarang sih ada kesulitan. Karena kita udah kayak se-frekuensi. Jadi ketika mas koor ini mengatakan A dan kita bisa langsung tau A ini arahnya kemana. Pemikirannya sudah searah.

P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan "Solo is Solo"?

N : *Lha* ini. Kadang itu hpnya (koordinator) mati dan orangnya tidak di tempat, kita nggak bisa menghubungi (koordinator). Gitu sih mbak.

P : Bagaimana penyelesaiannya dan siapa pihak yang menyelesaikan masalah tersebut? cara Anda (atau koordinator) dalam mengatasi hambatan tersebut?

N : Biasanya saya sendiri atau teman-teman (sesama staf) yang memang berkomunikasi dengan koor. *Misale* kita menghubungi (koordinator), “mas, kita butuh ini ini ini” tapi respon (koordinator) lama. Ya kita harus mengambil inisiatif karena kita di lapangan kan. Kondisinya (di lapangan) itu berubah-ubah. Ya kita tau lah mana yang bisa kita *back up*, mana yang tidak bisa *back up*.

P : Menurut Anda, bagaimana efektivitas dari upaya tersebut?

N : Lebih efektif (kalau) kita inisiatif sih. Kan si koornya juga tidak selalu ada di tempat dan kita juga sudah se frekuensi tadi. Jadi kita tau kalau kita melakukan ini itu disetujui ndak. Seperti itu.

P : Bagaimana Anda menerima informasi terkait banyak tugas yang diberikan dalam waktu yang sama oleh koordinator?

N : Jadi kan sebenarnya bidangku kan lebih ke ketertiban umum dan kebersihan. Tapi kadang juga *handle* masalah kelistrikan dan lain-lain. Jadi kadang saya ada di selatan, dikontak (oleh koordinator) “mas, listriknya mati”, (dijawab) “oh, saya ndak di utara mas. Ini lagi di selatan, mungkin agak lama”. Ya saya lempar (tanggungjawab) ke orang (staf) lain. Misal yang kita serahkan tanggung jawab nggak ngerti, ya kita *video call* (untuk diajarkan secara langsung).

Dulu pakai HT, tapi HT nya lama nggak *dipake*. Pada males bawa HT.

P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja?

N : Kadang dari Instagram ya atau WA. Karena ada beberapa *temen-temen (member tenant)* mengantongi nomor WA staf-staf. Jadi ketika ada kesulitan, mereka pasti menghubungi atau langsung japri. Karena di grup (khusus member) juga cuma bisa (berkomunikasi) satu arah, ya mereka japri. “Mas, ini kok mati (lampunya)”, “Mas, sini mas”, “Mas ini kok konslet” ya. Mereka itu temen-temen artisan, mitra sudah tau siapa yang dihubungi ketika ada kendala.

P : Bagaimana kesulitan yang pernah Anda rasakan dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi atau menyelesaikan suatu tugas?

N : Sinyal sih mbak, kadang ada banyak orang dan penggunaan sinyalnya banyak jadi kadang *pending*, tersendat, atau bahkan tidak terkirim.

P : Bagaimana hal tersebut menghambat Anda dalam berkomunikasi, merespon suatu hal, atau menyelesaikan suatu tugas?

N : Ya itu tadi, jadi terlambat merespon. Misal karena ternyata sinyalnya ndak ada, atau pas ada blank area, yang seharusnya bisa langsung selesai jadi tertunda.

P : Bagaimana cara Anda mengatasinya?

N : Caranya ya sama. Contohnya ada sih kayak laporan kasus pelecehan seksual di daerah selatan. Lapornya itu baru diterima dua jam setelahnya. Jadi ketika meminta tracking, pelakunya sudah tidak ada. Lapornya itu dari orang-ke orang, mungkin juga lewat WA. Tapi karena mungkin waktu itu hpnya mati, jadi tidak bisa direspon.

P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal?

N : Biasanya koor itu lebih hapal ya kondisi di lapangan seperti apa. Dia yang pertama memulai dan sudah hapal, rute-rutenya, jalur-jalurnya. Langsung aja tergantung masalahnya apa. Kadang kalau ada masalah ini, kan nggak harus dia yang jalan, nanti diarahkan ke siapa. “O, *Kae* sampah, Beki”.

P : Menurut Anda, bagaimana Anda dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal/kebijakan?

N : *Biasane* diskusi sih mbak. Misal ada sesuatu yang mau dibahas, katakanlah sampah. Nanti saya di kontak (oleh koordinator). “Mas, nanti kita ngobrol di Solo is Solo mau *mbahas* itu”. Misal ada masalah pedagang atau regulasi “mas, kita diskusi dulu”. Kadang ada rapat-rapat kecil tapi tetep informal. Ndak harus ada undangan, *by phone*. Langsung ngobrol, putuskan, besok berangkat.

P : Bagaimana koordinator dalam memberi dan menerima respon terhadap anggotanya?

N : Ya umum sih ya, cukup umum seperti biasanya. Secara umum diterima seperti masukan, tapi kalau mau dijalankan ya harus dievaluasi atau dibicarakan dalam staf-staf itu.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator dalam mengawasi kinerja anda sebagai anggota?

N : Ya paling cuma lihat kondisi lapangan. Kadang saya laporan WA, *tak foto before after*. Sebenarnya tidak ada pengawasan secara langsung. Ya intinya saling percaya aja ya.

P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator dalam memberikan Anda kesempatan untuk menyampaikan aspirasi/pendapat?

N : Cukup baik, dari meeting-meeting itu. Kadang tidak hanya koordinator yang meminta saya untuk datang menghadiri. Tapi kadang ya saya yang butuh untuk membahas sesuatu.

P : Apakah Anda pernah tidak dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal? Bagaimana hal itu bisa terjadi?

N : Sekali dua kali pernah, tapi mungkin karena keterbatasan. Kemarin pas hpnya Mas Irul rusak, jadi hanya bisa menghubungi yang dekat-dekat saja. Jadi tiba-tiba saya cuma dapat keputusannya seperti ini. Ya memang ada beberapa hal yang saya kurang setuju, tapi ya akhirnya bisa disiasati.

P : Menurut Anda, bagaimana dampak yang ditimbulkan atau berpotensi timbul dalam menggunakan keputusan tersebut?

N : Ya itu, kadang kan saya bingung kok tau-tau ada kebijakan baru. Awalnya terjadi miskomunikasi antara yang diberlakukan oleh kebijakan itu, saya dengan Mas Irul dan beberapa teman-teman staf. Karena saya telat mendapat informasinya.

P : Bagaimana cara koordinator memberikan Anda imbalan yang sesuai bila melebihi hasil yang diinginkan?

N : “Sip-sip”, selain itu paling ya diajak makan. Itu kondisinya ya biasa saja (tidak saat mengerjakan proyek berbasis profit). Pas saya *keliatan* capek gitu atau menyelesaikan tugas dengan cepat ya kan keliatan itu, langsung diajak makan. Ya *sak* peka-peka *ne mas e*.

P : Bagaimana koordinator bertindak saat Anda tidak bekerja sesuai harapan?

N : Belum pernah sih, aman.

P : Menurut Anda, bagaimana pandangan Anda sejauh ini tentang koordinator yang dapat diteladani selama menjadi bagian dari kepengurusan?

N : Mungkin saya lupa, tapi ada.

P : Menurut Anda, bagaimana kejujuran/keterbukaan yang selama ini Anda ketahui yang dilakukan oleh koordinator terhadap Anda?

N : Ndak paham itu. *Skip*.

P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda?

N : Yang jelas ya selalu disampaikan dengan *tas-tes*, langsung *to the point*. Frontal. Jadi ya kita langsung tau maksudnya apa, kita ya bergerak cepat aja gitu.

P : Menurut Anda, bagaimana antusiasme yang Anda ketahui dari koordinator dalam memimpin/mengkoordinasi *event*?

N : Sangat antusias. Hampir setiap *event* kan dia (koordinator) langsung ke depan (bagian panggung utama), live instagram, *ngobrol* dengan *tenant* artisan atau mitra.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus *event* sesuai bidang Anda?

N : Ya itu mbak, *mbeliin* HT untuk berkomunikasi, ada grup WhatsApp.

P : Menurut Anda, bagaimana kinerja profesional dari koordinator selama ini? Terutama dalam memisahkan kepentingan pribadi dan organisasi.

N : Beberapa kali saya ya menemukan kasus berkaitan dengan hal pribadi tapi justru berimbas ke organisasi. Misal berkaitan dengan aset yang sempat disalahgunakan, tapi sudah selesai.

P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator terhadap penerimaan ide baru? Bagaimana Anda sebagai anggota turut berkontribusi dalam pengembangan ide baru tersebut?

N : Ya tek-tokan, apakah itu sesuai atau *ndak*. Kalau *ndak* ya ditampung dulu, kalau sesuai ya “*apik iki, o gampang iki, langsung*”.

P : Selama menjadi staf, bagaimana koordinator menerapkan atau mendorong Anda untuk membuat suatu hal yang unik dalam mengkoordinasi *event*?

N : “*apik e gimana ya*”. Kalau beliau setuju “Oh cocok itu, boleh boleh”, “Nanti ya itu *ndapapa*”, “udah tak kasih *space* di sana”

P : Menurut pengalaman Anda, sejauhmana koordinator menoleransi kesalahan dari staf?

N : Ya toleransi selalu ada, tapi selalu ada penanggulangannya bagaimana. Jadi nggak sekadar marah-marah, tapi ya sekaligus “*nggakpapa, diganti itu aja*”. Seperti itu.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memimpin secara adil selama ini?

N : Cukup adil sih. Ya karena dia sudah tau masing-masing staf *expert* nya di bidang apa.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberdayakan Anda selama ini?

N : Ya itu kadang kita juga diberi pekerjaan di luar tugas pokok. Misalkan *workshop* mural, itu kan di luar *job desk*. Kadang kasih *job* di luar (Solo is Solo), “Mas, *kae ada sing butuh di cat. Mbok garap wae. Hasil e pek en kabeh*”.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda termotivasi oleh koordinator?

N : Ya itu *sat-setnya* kalau ada masalah langsung *das-des*.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda terinspirasi oleh koordinator?

N : *Tetep* semangat *meski ra duwe duit*.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator dalam meningkatkan optimisme Anda?

N : Ya itu ketika dia punya gagasan baru meskipun banyak yang bilang “*kui ra masuk*” “*kudune ngene, ngono*”. Tapi tetap berpegang teguh dengan apa yang dia yakini, terus maju, dan akhirnya sampai.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator dalam menyemangati Anda?

N : “Sip sip”, “*Apik kui*”. Jadi penolakan itu kan menurunkan semangat. Kalaupun ada yang kurang tepat ya dikoreksi “*Ini apik, bagus e dikasih iki. Piye bro apik to? Sip-sip*”.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator?

N : Lebih seringnya di perpindahan barang sih. Misal barang ini tak pindah situ “oh itu jangan disitu”. Tapi ya itu selalu ada “itu bagus gini”. Dibatasi tapi ya dikasih alternatif.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda sebagai staf dengan koordinator berinteraksi secara informal?

N : Sebetulnya kita selalu berinteraksi secara informal. Gaya-gaya lapangan. *Ndak pingin* rapat formal, *capek*.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator membuat Anda memiliki kemampuan berinisiatif dan siap menangani suatu masalah yang berkaitan dengan tugas Anda?

N : Ya itu sama, manut.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator justru bersikap menarik diri dari sebuah interaksi?

N : Ketika ada orang-orang yang lebih ada komplain. Misal ada beberapa yang *out of topic*, kemarin aku nggak begitu nyimak. Kadang lebih memilih *diem*. *Out of topic* itu misal harusnya itu ranahnya pemerintah tapi malah komplainnya ke sini (Solo is Solo).

P : Apakah ada saran atau rekomendasi terkait kebijakan atau gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini?

N : Mempertimbangkan kepemimpinan dan kebijakan-kebijakan yang sudah dijalankan oleh Mas koordinator sarannya adalah menambah tim inti untuk menjalankan “Solo is Solo” agar lebih tersistem dengan baik dan agar beban dari koordinator bisa lebih ringan, sehingga agar bisa lebih bijak lagi dalam mengambil keputusan untuk masa depan “Solo is Solo” ke depannya, begitu mbak.

Ya mengingat saat ini kan cuma diurus oleh dua orang pengurus, yang mana satu sebagai ketua dan satunya sebagai sekretaris dan bendahara, saya rasa masih kurang maksimal ya mengurus “Solo is Solo” yang begitu kompleks, baik pengelolaan ruang publik, penyediaan sarana prasarana untuk teman-teman seniman, dan berbagai urusan administrasi, saya rasa itu cukup kurang, mungkin perlu ada penambahan tim inti yang sifatnya nanti menggunakan *open recruitment* atau pendaftaran resmi seperti itu. Ya biar lebih bisa profesional lah.

P : Oke, sudah selesai. Terimakasih.

Narasumber 5:

Tanggal wawancara : 5 Juni 2024
Tempat : Kantor Yayasan Solo is Solo

Identitas Narasumber 5:

Nama : Rudi Habibie (samaran)
Jabatan : Staf (Magang)
Bulan/Tahun bergabung : Februari 2024

Hasil Wawancara*:

(*Ket. P = Pewawancara, N = Narasumber)

P : Bagaimana penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini?

N : Itu sih WA kalau nggak ya telepon langsung biasa.

P : Bagaimana dampak dan efektivitas yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi?

N : Kalau dampak efektivitasnya, kalau dari WA atau telepon *tuh* menurutku *emang* kurang efektif sih mbak. Jadi efektif lagi kalau ketemu langsung. *Soale* kadang kalau dari WA atau telepon gitu kadang kalau Mas Irul gitu *komunikasine kayak* kurang lengkap lah, yang disampaikan itu kurang lengkap. Kadang kayak cuman kayak dia *asline pengen* ini tapi waktu disampaikan lewat WA *ngomonge* kadang cuma segini *tok*. Nah itu kadang bikin aku jadi salah *nankep* dan waktu ngerjain sesuatu yang disampaikan itu malah kurang maksimal lah kurang.

P : Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini yang dilakukan oleh koordinator terkait penanganannya terhadap perbedaan motivasi yang dimiliki oleh anggota?

N : Nek aku *perbedaane* mungkin dulu waktu awal magang di sini lebih.. ya berharapnya lebih banyak diarahkan. Terus *nek* dilibatin ini ya dikasih tahu lah caranya, ya diajarin lah. Tapi waktu pelaksanaannya kita malah harus banyak belajar sendiri. Jadi ya *kayak* dipaksa jalan sendiri gitu lah. Jadi *rasane* bukan kayak magang tapi malah ya udah kerja gitu. Kan juga nggak ada *partner* dalam arti mentor buat mengarahkan.

P : Menurut pandangan Anda, bagaimana tindakan koordinator dalam mengatasi masalah karena perbedaan sosial budaya yang terjadi dalam kepengurusan?

N : Kayaknya enggak ada masalah deh kalau selama ini.

P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator?

N : Kebingungannya ya itu tadi sih, kadang misalnya Mas Irul pengennya gini, tapi ngasih *briefingnya* tuh kurang jelas masuknya, yang dia *pengen* itu gimana. Terus kadang kan kalau desain-desain gitu Mas Sonny juga terlibat. Mas Sonny sama Mas Irul itu kadang *selerane* beda dan itu malah bikin kami..kan yang biasa edit (desain) aku sama Nico nah itu bikin kami bingung gitu. Maksudnya kami ikut yang mana sebenarnya. Tapi kebanyakan itu lebih nanti Mas Sonny nya sih yang ikut ke Mas Irul. Hasil akhir di Mas Irul.

P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”?

N : Kalau ke Mas Irul itu, kalau aku *kesulitan* lebih ke..*nek* menurutku *lho* mbak, Mas Irul itu agak susah *nek* diajak bertukar pendapat gitu. Jadi kadang kalau ngobrol gitu ya satu arah. Jadi agak susah kalau aku *ngeluarin* pendapat atau ide dalam hal desain, kadang ya acara *workshop*.

P : Bagaimana penyelesaiannya dan siapa pihak yang menyelesaikan masalah tersebut? cara Anda (atau koordinator) dalam mengatasi hambatan tersebut?

N : Ya *udah, ngalah sih*.

P : Menurut Anda, bagaimana efektivitas dari upaya tersebut?

N : Kalau efektif ke hasil *kerjane* menurut ku *sih enggak*. Tapi *nek* efektif (dalam hal) menyelesaikan pekerjaannya ya efektif. *Nggak* efektif hasilnya menurutku *nggak* maksimal gitu.

P : Bagaimana Anda menerima informasi terkait banyak tugas yang diberikan dalam waktu yang sama oleh koordinator?

N : Ya *biasane nek* banyaknya tugas yang sama gitu *biasane tak duluin* yang emang *urgent* (paling terdekat *deadline* nya) dan emang *urusane* besar. Misal kayak *job mural* dimana gitu kan ada *kaitane* sama pihak orang luar, itu tak *duluin* (penyelesaian tugasnya). Misal ini dikasih tugas ini, terus besok *ditambahi* lagi, besoknya lagi *ditambahi* lagi. Jadi (pemberian tugas) *nggak* langsung *seabrek*, tapi seiring berjalannya waktu nambah-nambah gitu.

P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja?

N : Selain Mas Irul ya paling Mas Sonny *sih*. Kalau yang *nyampein* tugas-tugas gitu *biasane* (lebih banyak) ke Mas Sonny. Mas Sonny yang *biasane* lebih sering *nyampein*, kalau Mas Irul lebih sering yang buat konsul. Konsul misal yang bikin tugas desain mural gitu nanti yang *nyampein* Mas Sonny, tapi nanti kalau misal hasil jadinya ini sudah oke atau belum *biasane* ke Mas Irul

P : Bagaimana kesulitan yang pernah Anda rasakan dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi atau menyelesaikan suatu tugas?

N : *Nek* aku *biasane* ya *wes tak paksain ngerjain* *sih*. Jadi sambil *ngerjain* itu sambil belajar juga. Kadang ya tanya si Nico, si Nico kan misalnya (mengoperasikan aplikasi) Corel nya lebih oke lah, kadang tanya dia gimana caranya, kalau *nggak* ya cari Google sendiri.

P : Bagaimana hal tersebut menghambat Anda dalam berkomunikasi, merespon suatu hal, atau menyelesaikan suatu tugas?

N : Ya, ke proses kerjaannya jadi lebih lama soalnya harus belajar lagi juga, belum menguasai lah.

P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal?

N : Kalau selama aku *ngeliati*, Mas Irul itu *sifate* ya *wes* sesuai referensinya dia *sih*. Jadi kalau menurut e dia gini ya *wes* gitu. *Maksudte* kalau menurutku jarang atau lebih ke susah buat *ndengerin* pendapat lain, *nek* menurutku.

P : Menurut Anda, bagaimana Anda dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal/kebijakan?

N : Jarang *sih* (dilibatkan), mungkin pernah beberapa kali. Mungkin kayak misal Mas Irul *nanyain* tentang desain gitu, terus “warna ini bagusnya apa ya, To ya?”, *trus* aku ya *ngomong* kayak “mungkin ini aja Mas, *soale* gini gini gini”, *trus* Mas Irul kadang “Oh yaudah” gitu. Tapi kadang ya *ngeyel* gitu. Jadi kadang-kadang aja.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator dalam mengawasi kinerja Anda sebagai anggota magang?

N : Mengawasi mungkin itu aku *kerasane* kalau yang memang ada urusan sama pihak luar. Jadi kalau misal *udah* berjalan *biasane* *udah ndak ditanya-tanyain* lagi. Baru diawasi kalau ada semacam *project* tunggal yang *bener-bener* itu spesial dan menyangkut pihak luar itu baru diawasi. Kalau yang internal jarang lah ya pernah ditanya-tanya tapi ya tanya-tanya *tok*.

P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator dalam memberikan Anda kesempatan untuk menyampaikan aspirasi/pendapat?

N : Kurang kalau menurutku.

P : Bagaimana cara koordinator memberikan Anda imbalan yang sesuai bila melebihi hasil yang diinginkan?

N : Apresiasi *nek* menurutku ya di sini agak masih kurang sih menurutku. Soalnya ya beberapa kali kayak disuruh ikut misalnya *workshop* yang mural dan sebagainya, kan kita juga bantu-bantu. Tapi ya *udah* bantu-bantu aja. Trus juga *kemaren* libur Lebaran kan juga aku sama si Nico tetep disuruh ikut masuk, yang lain (anggota magang) pada balik. Lha itu disuruh bantu kayak mural di “Heritage”. Dan itu ngerjainnya itu yang empat *sampe* lima harian *sampe* malem terus, jadi ada revisi-revisi. Habis itu setelah lima hari itu ya masih ngerjain juga kan masih ada revisi-revisi. Terus ya lumayan panjang itu tugasnya. Setelah mural itu selesai ternyata ada bayaran karena di awal bilang dapat bayaran. Kan itu yang ngerjain aku sama Nico, nah aku sama Nico ngerasa *bayarane* kemaren itu agak kurang dibandingkan sama *effort* yang dikeluarkan. Selain dana paling kalau misal ada *workshop* mural gitu biasanya makan dan minum gitu, nasi padang gitu.

P : Bagaimana koordinator bertindak saat Anda tidak bekerja sesuai harapan?

N : Kalau itu biasanya cuman direvisi aja sih revisi, dikasih tahu ini kurangnya dimana dimana. Trus yaudah. *Ngga* ada yang sampai marah-marah.

P : Menurut Anda, bagaimana pandangan Anda sejauh ini tentang koordinator yang dapat diteladani selama menjadi bagian dari kepengurusan?

N : Ya beberapa hal ada yang bisa diteladani sih. Misalnya mungkin ya pengambilan keputusan, Mas Irul *i* ya berani dulu dalam melakukan sesuatu. Mungkin menurutku itu juga yang bisa bikin Solo is Solo jadi *gede*.

P : Menurut Anda, bagaimana kejujuran/keterbukaan yang selama ini Anda ketahui yang dilakukan oleh koordinator terhadap Anda?

N : *Nek* ke aku misal kadang baru mengerjakan sesuatu, nah kadang itu juga Mas Irul cerita ada masalah apa di SIS nya, tidak terlalu sering. Kalau yang menyangkut anak magang kayaknya *ndak* pernah disinggung sih.

P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda?

N : *Biasane* kalau ada sesuatu yang baru jarang ngomong sih. Kadang *biasane* kalau di sini mau ada kerjasama, kadang cuma kayak *nyuruh* langsung *ngasih* tugas misal bikin poster. *Ngga* yang ngumumin misal kalau minggu depan ada *event* kerja sama dengan (pihak) ini.

P : Menurut Anda, bagaimana antusiasme yang Anda ketahui dari koordinator dalam memimpin/mengoordinasi *event*?

N : Antusiasnya *ngerangkul* banyak pihak (untuk) mengembangkan SIS ini. Kadang aku lihat dia kerja sama dengan siapa-siapa. Nah aku lihatnya itu bagus lah.

P : Menurut Anda, bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus *event* sesuai bidang Anda?

N : Oh, kalau itu mungkin ya ini sih, *nyediain* PC baru juga. Buat memfasilitasi desain-desain dan sebagainya. Semua pihak bisa memakai termasuk anak magang.

P : Menurut Anda, bagaimana kinerja profesional dari koordinator selama ini? Terutama dalam memisahkan kepentingan pribadi dan organisasi

N : Menurutku kadang kurang sih mbak. *Soale* dulu pernah kita masuk magang, tiba-tiba disuruh bantu kayak *motong* stiker ternyata untuk keponakannya Mas Irul. *Trus* waktu baliknya, aku dipanggil, ternyata mau minta tolong *fotoin* acara ulang tahun *keponakane* Mas Irul. Tapi untung aku udah bilang duluan, aku ada cara. Kan soalnya emang acaranya tu Minggu kan, minggu kan jatahnya kita libur. Ya udah, aku sekalian bilang.

P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator terhadap penerimaan ide baru? Bagaimana Anda sebagai anggota turut berkontribusi dalam pengembangan ide baru tersebut?

N : Kalau *workshop* tuh biasanya cuma ya *ditanyain* aja sih. Kayak, ini dimana jadinya, blablabla. Terus, biasanya kursinya cukup *enggak*, atau mejanya gimana.

P : Selama menjadi staf magang, bagaimana koordinator menerapkan atau mendorong Anda untuk membuat suatu hal yang unik dalam mengoordinasi *event*?

N : *Nek* itu biasanya malah ke Mas Sonny sih. Kalau aku *ngerasainnya* ya. Mas Sonny itu kadang dia ngasih saran. Misal, ini baiknya dari jam berapa ke jam berapa. Terus, alatnya (untuk kebutuhan *workshop*) tuh mending pakai yang apa-apa, gitu. Jadi aku *ngeliatnya* yang sering nanyain dan lebih *ngeliatin care*-nya, gitu biasanya Mas Sonny.

P : Menurut pengalaman Anda, sejauhmana koordinator menoleransi kesalahan dari staf magang?

N : Kalau Mas Irul, toleransinya itu sih tinggi sih. Maksudnya misal ada salah ya udah, terus dikasih tahu yang *bener piye*, yang dia *pingin* gimana. Jadi, *yowes*, kalau salah, *yowes*. Terus, langsung dikasih tahu.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memimpin secara adil selama ini?

N : *Nek* adil nggak e kalau aku *ngerasainnya* lebih ke itu tadi, Mbak. Yang apresiasi tadi. Kadang nek *apresiasine* ini menurutku kurang, ya.. "*piye iki nggak* adil".

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberdayakan Anda selama ini?

N : Menurutku kurang sih, Mbak. Soalnya, ya itu tadi *nek* aku sih *nek* magang gini *mikire* emang butuh mentor. Jadi *ndak* bisa langsung dilepas buat tugas. Kalau ada mentor kan setidaknya bisa diajarin lah, diarahin Mas Irul itu *pinginnya* yang seperti ini. Itu kan lebih mempermudah, lah. Dan belajarnya juga lebih enak, gitu daripada harus belajar sendiri. Gitu kan malah lama, dan malah blusuk ke mana-mana. Kalau ada mentor kan dia sudah paham.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda termotivasi oleh koordinator?

N : *Enggak* sih, *enggak* pernah menurutku.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda terinspirasi oleh koordinator?

N : Kalau menginspirasi mungkin secara tidak langsung, ya. Kalau aku sih pernah, Mbak. Maksudnya, yang melihat perjalanan sebelumnya, kayak misal Solo is Solo ini dipercaya buat *handle* mural di Manahan atau event apa gitu. Ya keren juga bisa dipercaya pemerintah dan sebagainya.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator dalam meningkatkan optimisme Anda?

N : Enggak pernah, sih, Mbak.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator dalam menyemangati Anda?

N : Menyemangati, nggak pernah sih Mbak.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberi Anda kebebasan untuk bertindak sendiri, memutuskan suatu hal, dan bertanggungjawab atas keputusan sendiri?

N : Nek di sini dibebasin sih, Mbak (bertindak dan memutuskan suatu hal). Yang penting hasil akhirnya ditentukan oleh Mas Irul. Kalau bertanggungjawab atas keputusan sendiri itu lebih di *workshop*, jadi misal ini kan kita *workshop* per orang (staf magang) disuruh jadi ketuanya, per *event* nya. Nah itu ya kayak kebutuhan dan sebagainya otomatis jadi kebutuhan kita. Nah itu biasane kita koordinasi dulu sama Mas Irul atau Mas Sonny (terkait) kita butuh nya apa aja. Ya istilahnya tanggung jawab tentang keberjalanan *workshop* e itu. Termasuk dana dan lain sebagainya itu kita (staf magang) sendiri.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator?

N : Ya nek aku-nya sih, *nyantai* sih Mbak. *Yaudah* kalau *emang* ditolak kan kalau aku *ngelihatnya* Mas Irul kan *emang orang'e gitu*. Terus kadang *yaudahlah nggapapa* kalau *ngga* diterima. Kalau aku yang penting tugasnya selesai gitu.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda sebagai staf dengan koordinator berinteraksi secara informal?

N : Selama ini ya informal kebanyakan, cara *komunikasine* ya *nyantai* baik di magang ataupun ndak ya sama aja.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda diberi perintah untuk mengerjakan/menyelesaikan sesuatu melalui pesan dan melalui apa?

N : *Nek* Mas Irul biasane kebanyakan dari *chat*, kadang di *chat* itu sudah ada *briefingnya*. Kan aku ya ngerjain dulu sesuai *briefing*-nya gimana. Terus *tak kirim* (hasilnya ke koordinator), tapi itu revisinya baru (diberikan saat) ketemu langsung di kantor. Jadi istilahnya itu ditemenin lah, jadi Mas Irul di samping, terus aku *ngedit*, dia bilang ini ini, yang kurang ini-ini.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator membuat Anda memiliki kemampuan berinisiatif dan siap menangani suatu masalah yang berkaitan dengan tugas Anda?

N : *Nek* selama ini ya jadi punya inisiatif. Kan aku lama-lama ya paham *maksudte* Mas Irul itu *orang'e* gimana, terus *selerane* gimana. Misal waktu desain kadang ya langsung “Oh Mas Irul itu orangnya gini, maunya kayak gini”, *yaudah* aku *sesuaiin* langsung sama yang setauku. Efeknya ya minim revisi karena sudah paham.

P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator justru bersikap menarik diri dari sebuah interaksi?

N : Nggak pernah sih Mbak kalau menarik diri gitu. Langsung disamperin kalau ada apa-apa.

P : Kalau dari kamu ada *ndak* saran terkait gaya kepemimpinannya Pak Irul secara keseluruhan.

N : *Nek* saranku ya lebih sering *serawung*, *ngobrol* sama anak magang, lebih sering mengajak bertukar pendapat biar *deket*. Biar saling mengerti kebutuhan satu sama lain. Kan kadang tau bisa bertukar pengalaman. Mas Irul kan *pengalamane* ya banyak, bisa *sharing-sharing* juga. Sama mungkin tentang apresiasi tadi, ya kedepannya lebih baik dalam mengapresiasi orang lain, *istilah'e* ya memanusiaikan manusia.

P : Kalau terkait rapat kan selama ini tidak ada, hanya *one by one*. Nah itu bagaimana? Atau terkait kebutuhan SOP biar jelas.

N : Butuh itu juga sih, Mbak. Terkait SOP, terus rapat koordinasi. Sama itu ya menurutku kalau ada anak magang baiknya ada mentornya. Jadi si anak magang tidak benar-benar buta di lepas, langsung sendiri gitu. Biar lebih terstruktur juga.

P : Oke, terimakasih.



C. Coding Data Wawancara

Coding – Irul Hidayat (Koordinator)

Kode	Transkrip	Intisari	Topik/Konsep
001	P : Mengapa dan bagaimana Anda berkomunikasi melalui media penghubung? N : Karena kebutuhan saat ini saya menggunakan WhatsApp sebagai media penghubung, meskipun kalau bisa dibilang saya lebih menyukai kalau bertatap muka secara langsung. Orang yang sudah mengenal saya sejak lama pasti tahu kalau saya di WA pasti jawabnya lama, (bisa) berhari-hari (baru dibalas). Karena saya itu jarang banget buka WA, buka pun saya cuma baca dan balasnya lama. Jadi orang kadang ya telpon, meskipun ada beberapa hal seperti saat sedang menyetir atau saat ada kegiatan lain tidak saya angkat.	Koordinator cenderung berinteraksi secara tatap muka dibandingkan melalui media penghubung kepada anggota.	- Pendelegasian tugas - Hambatan fisik
002	P : Bagaimana dampak yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi sejauh ini? N : Kalau sekarang hampir semua anggota menggunakan WA untuk berkomunikasi, tapi kalau saya dengan Sonny jarang banget (berinteraksi dengan WA). Misalkan kamu lihat WA saya	Pendelegasian tugas diberikan oleh koordinator dengan instruksi yang rinci melalui media penghubung (WhatsApp).	- Pendelegasian tugas - Hambatan fisik - Gaya komunikasi penataan

	dengan Sonny, itu terakhir percakapan ya seminggu yang lalu. Jadi penggunaan WA itu saya pasti menuliskan dengan rinci untuk menginformasikan sesuatu atau memberi tugas kepada anggota. Sementara saya mendapat WA dari anggota justru pesan dengan bahasa yang singkat. Melihat kecenderungan dari anak-anak zaman sekarang (anggota) itu lebih suka berinteraksi dengan WA, kalau saya tidak ada waktu senggang untuk menjawab satu per satu dari WA.		
003	P : Bagaimana efektivitas dari penggunaan media penghubung sejauh ini, terutama dalam memahami pesan? N : Ya relatif, kalau efektif secara kecepatan (dinilai) efektif. Tapi untuk secara rinci (pemahaman dan kejelasan) itu kurang efektif.	Berdasarkan efektivitas, penggunaan media penghubung dinilai efektif dari segi kecepatan namun tidak dari segi pemahaman dan kejelasan.	- Pendelegasian tugas - Hambatan fisik
004	P : Selama terlibat dalam kepengurusan “Solo is Solo” tentunya pernah mengalami perbedaan sikap cara merespon serta motivasi terhadap suatu hal atau masalah, bagaimana Anda mengatasinya, Pak? N : Ini sebenarnya kalau saya lebih ke, kita punya tujuan program/konten, itu	Ketika terdapat hambatan, tidak terlalu dipermasalahkan oleh koordinator. Koordinator cenderung bertekad untuk mewujudkan karya dibandingkan mengurus permasalahan yang menurutnya hanya	- Pengelolaan konflik - Hambatan psikologis - Gaya komunikasi pengendalian

bisa tercapai. Ketika ada berbagai hambatan di jalan (proses) yang sifatnya polemik, biasanya ya sambil jalan, jadi tidak harus diselesaikan saat itu juga. Misalnya dari berbagai kasus yang saya temui, itu bisa menghambat energi, dan sebagainya. Karena saya sudah mengalami (tergabung) berorganisasi secara panjang, yang saat itu kita (justru) tidak mewujudkan apa-apa karena terlalu banyak mengurus masalah polemik yang sebenarnya itu bisa dicapai karena ada sumber daya, dana. Sebenarnya menyatukan hal-hal yang sifatnya bertentangan itu penting cuma dalam sebuah ranah organisasi mencapai tujuan yang dalam hal ini adalah program, itulah yang menjadi prioritas untuk diwujudkan. Itu sebagai sebuah strategi untuk dapat mencapai tujuan. Kalau yang tadi itu kan sifatnya humanis, kita kadang <i>sengotot</i> apapun menyelesaikannya itu pun belum selesai karena menghadapi berbagai karakteristik (orang) yang berbeda pemahamannya. Apalagi di sini menghadapi orang-orang seni yang sifatnya nonformal dan cenderung spontan dalam menghadapi sesuatu. Jadi	akan menghambat pencapaian saja.	
---	---	--

	memang kebanyakan pola kerja kita lebih memberi kemerdekaan bagi individu dalam berekspresi, meskipun sering juga dinilai otoriter oleh orang. Kesimpulannya kita lebih mengejar untuk mengutamakan karya, program ini pun juga sebagai sebuah karya. Berbagai kebijakan yang dijalankan itu nanti justru lambat laun akan dinilai sebagai sesuatu yang ideal seiring berjalannya waktu oleh orang-orang saat kita sudah berkarya dengan banyak hal. Jadi intinya itu ya lebih mengutamakan berkarya dan hasil akhir yang dicapai. Misal terjadi suatu hambatan yang berkaitan dengan orang atau pihak tertentu yang itu justru menghambat, ya saya tetap menjalankannya sesuai rencana atau tujuan awal. Orang atau pihak tertentu itu pasti di suatu titik tertentu juga akan mengikuti ritme yang telah berjalan ini. Ya pasti ada berbagai faktor yang melatarbelakangi bagaimana mereka tidak bisa berjalan, misal keluarga, ekonomi, dan sebagainya. Yang penting atau apinya dari sebuah organisasi itu masih tetap menyala saja.		
005	P : Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari	• Risiko dari cara merespon	• Pengelolaan konflik

	upaya tersebut terhadap interaksi antar pribadi? N : Ini merupakan sebuah risiko. Orang melihat kita gagal dan berkonflik, padahal sebenarnya ya biasa saja tidak mempermasalahkan hal tersebut. Orang menilai kita gagal karena komunitasnya yang dibentuk dengan pihak-pihak tertentu sudah tidak berjalan lagi atau sudah tidak bekerjasama lagi. Sudah ada berapa banyak pihak yang dulu bekerjasama dengan saya, sekarang bisa eksis dengan komunitasnya sendiri. Misal ada Komunitas Ruang Atas yang bisa tumbuh dengan ideologinya sendiri. Saya memberi kemerdekaan mereka, bahwa mereka jangan ikut terus tapi bisa berkarya dengan karakteristiknya mereka.	koordinator yaitu dinilai sebagai sosok pemimpin yang gagal karena komunitas yang dibangun bersama beberapa pihak sebelumnya sudah tidak berjalan lagi. Namun sebenarnya koordinator dengan pihak terkait tersebut tidak mempermasalahkan hal tersebut.	• Hambatan Psikologis • Gaya komunikasi pengendalian
006	P : Bagaimana perbedaan latar belakang pengalaman yang Anda rasakan selama terlibat dalam kepengurusan? N : Saya melihatnya kesamaan dari pengurus di sini adalah aktivis dengan berbagai levelnya masing-masing. Entah itu aktivis di kelas, di kampus, aktivis di sosial, kesenian budaya, dan sebagainya.	• Koordinator memandang bahwa mayoritas pengurus memiliki kesamaan latar belakang pengalaman yang berbasis aktivis.	• Hambatan sosial budaya
007	P : Bagaimana yang Anda lakukan untuk mengatasi hambatan karena perbedaan sosial	• Bila terjadi permasalahan, para pengurus terbiasa untuk	• Pengelolaan konflik • Hambatan sosial budaya

budaya ini? N : Jadi kita itu tidak terburu-buru langsung membahas atau mendiskusikan atau menceritakan suatu hal. Kadang kita sudah terbiasa untuk memiliki ritme emosional, tapi saya sendiri yang orang agak sulit mengontrol itu (emosional). Jadi saat dalam situasi kerja yang padat, saya selalu sering curhat sesuatu sama Sonny tentang masalah ini, ya tidak ditanggapi (oleh Sonny). Ternyata menceritakan hal itu pun juga tidak ada gunanya, hanya sekadar curhat saja yang tidak butuh penyelesaian. Misal di (bagian <i>street food</i>), itu kan sering bermasalah. Itu baru sebulan setelahnya baru Beki cerita kalau ada masalah ke saya. Jadi ditangani secara pribadi dulu, karena kita mengutamakan berjalannya program terlebih dahulu. Jadi kita menjalankan programnya dulu meskipun ada masalah. Karena ada juga masalah yang didiamkan saja sudah bisa terselesaikan. Misal terjadi <i>chaos</i>, saya cenderung menghindari (interaksi), misalnya ya saya merokok dulu. Jadi energi kita habis di mengurus publik, <i>membership</i>, <i>market</i>,	mengutamakan penyelesaian masalah masing-masing. • Koordinator cenderung menghindari interaksi dengan pihak yang bersangkutan karena merasa sudah lelah mengurus hal lain.	• Gaya kepemimpinan delegatif • Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i> • Gaya komunikasi dinamis • Gaya komunikasi menarik diri
---	---	--

	menata pasarnya bagaimana, ruang jalannya bagaimana, sosial media, lalu lintasnya bagaimana.		
008	P : Menurut Anda, bagaimana dampak yang ditimbulkan terkait hal tersebut? N : Dari tahun ke tahun sering ada permasalahan (seperti) kekecewaan atau merasa kurang puas dengan saya. Tapi juga mereka masih disini-sini saja (berinteraksi bersama). Meskipun juga tidak dengan saya bekerjasamanya. Contohnya Indra, yang sebenarnya adalah (salah satu dari ketiga) <i>founder</i> Solo is Solo tapi karena ada suatu permasalahan yang mungkin jadi faktor dia untuk saat ini lebih mengembangkan <i>brand</i>-nya sendiri sebagai member <i>tenant</i>.	Dampak dari cara penyelesaian koordinator terhadap suatu permasalahan adalah pihak yang terlibat merasa kurang puas, bahkan ada yang merasa kecewa. Namun pihak tersebut masih berhubungan baik meskipun sudah tidak bekerjasama.	- Pengelolaan konflik - Hambatan sosial budaya
009	P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima? Apakah lawan bicara sering menggunakan istilah yang ambigu dalam menyampaikan pesan? Jika lawan bicara Anda menggunakan istilah yang menurut Anda ambigu,	- Banyak pihak menganggap koordinator tidak tegas dalam menghadapi suatu hal karena mayoritas direspon dengan diam dan dipikirkan secara pribadi oleh koordinator. - Ketegasan dari koordinator dapat dilihat terutama saat kinerja mitra bersinggungan dengan aturan politik.	- Pengelolaan konflik - Hambatan linguistik - Gaya komunikasi melepaskan

	bagaimana respon Anda? N : Saya kan orangnya lebih pendiam, jadi lebih banyak merespon sesuatu dengan (cara) berdiam. Berdiam itu dalam arti saya berpikir terhadap hal tersebut secara pribadi kalau pesan yang saya terima tersebut arahnya ke hal yang negatif. Kalau yang arahnya positif ya saya diamkan juga bisa berjalan. Jadi dampaknya ya saya sering dianggap sebagai orang yang tidak tegas. Karena untuk mengeksekusi sesuatu bisa tumbuh besar itu harus dengan ketegasan, dan cara ketegasan saya itu lain. Saya itu membiarkan anggota melakukan sesuatu yang kadang saya tidak cocok (dengan keputusan anggota tersebut) tapi ya sudah biarkan saja. Sebagai contohnya itu Wicaksono, yang sebenarnya performer yang ditampilkan tidak sesuai dengan konsep awal dan kualitas yang kurang namun tetap ditampilkan. Tapi ya dijalankan karena biar dia merasakan sendiri. Saya biarkan karena misal menurut saya kurang sesuai namun banyak masyarakat yang menikmati performer nya. Jadi ada pertimbangan lain. Saya diam itu melihat di satu sisi harus	
--	---	--

	ada <i>trial</i> dulu. Tapi kalau sesuatu yang sifatnya sudah kaitannya dengan politik langsung saya <i>cut</i>. Misalnya yang kasus DJ itu saat lebaran dan dari segi desain poster yang tidak sesuai konteks situasi hingga ditelpon oleh pihak Polresta. Itu adalah contoh hal saya bertindak tegas, meskipun kejadian seperti ini sangat jarang terjadi.		
010	P : Berdasarkan observasi awal, koordinator memberi instruksi secara tidak lengkap. Bagaimana Anda menanggapi hal tersebut? N : Kalau dia tau, sebenarnya tidak perlu diberi instruksi. Misal dia (anggota) peka, ya seharusnya memahami kalau saya memberi kebebasan sebagai poin utamanya. Kalau dalam hal ini memberi kebebasan berkreaitivitas. Semua masukan itu betul, tapi kita punya strategi yang harus diakomodasi untuk banyak hal yang berkaitan dengan Solo is Solo.	• Koordinator cenderung memberi kebebasan bagi anggota untuk berkreaitivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dari masing-masing anggota.	• Pendelegasian tugas • Pengelolaan konflik • Hambatan linguistik • Gaya kepemimpinan delegatif • Gaya komunikasi dinamis
011	P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”? N : Kejadian itu pernah beberapa kali terjadi dan bersifat fatal. Jadi pasti kami mengambil beberapa tindakan bila hambatan	• Koordinator cenderung memilih untuk tidak membagikan Email resmi dari Solo is Solo kepada anggotanya karena dirasa tidak praktis.	• Pengelolaan konflik • Hambatan fisik • Hambatan teknis

	tersebut terjadi, kami sudah memiliki beberapa opsi untuk mencegah bila hal tersebut terjadi. Contohnya saya kirim (pesan) ke Tito, yang sebenarnya tugas itu sudah dua minggu masih belum selesai karena ada permasalahan dari pihak eksternal terkait desain spanduk yang seharusnya sudah dipasang. Karena pertama desainnya belum cocok dengan gaya kekinian yang saya maksud, tapi kalau hal itu ya saya biarkan saja, paling ya kirim revisi lagi besoknya. Kalau dari pihak eksternal tadi itu yang kaitannya dengan harus menggunakan email Solo is Solo untuk sekadar <i>men-download</i> gambar, yang menurut saya hal itu terlalu ribet dan saya menyuruh Tito untuk menggunakan emailnya dia yang ternyata membutuhkan <i>request access</i> di Google Drive. Saya tidak membagikan email Solo is Solo ini kepada anak-anak (anggota). Jadi saya sebagai pengorder minta untuk bisa email Tito yang diberi akses, tapi kenapa dari pihak eksternal itu justru bersikukuh menggunakan emailnya Solo is Solo. Saya itu lupa <i>passwordnya</i>, jadi daripada saya ribet-ribet mengurus <i>password</i>, mending langsung		
--	--	--	--

	menggunakan email pribadi untuk akses ke Google Drive.		
012	P : Bagaimana cara Anda dalam mengatasi hambatan tersebut? N : Kalau yang masalah ini masih saya dan Tito diaman karena dari pihak mereka masih bersikukuh menggunakan Email Solo is Solo untuk akses ke Google Drive mereka. Sudah dari hari Minggu sampai Selasa ini belum ada kelanjutan.	Koordinator mengatasi hambatan tersebut dengan tidak memperdulikannya.	- Pengelolaan konflik - Hambatan fisik - Hambatan teknis
013	P : Menurut Anda, bagaimana efektivitas dari upaya yang dilakukan tersebut? N : Dari hal ini justru media penghubung itu menjadi penghambat karena harus <i>request access</i> dan sebagainya.	Menurut koordinator, media penghubung seperti Email dapat menjadi tidak efektif dalam menyelesaikan suatu hal terutama berkaitan dengan komunikasi dengan pihak eksternal melalui media penghubung.	- Pengelolaan konflik - Hambatan fisik - Hambatan teknis
014	P : Bagaimana Anda sebagai koordinator dalam menyampaikan atau menerima informasi terkait jumlah pesan atau tugas yang diberikan dalam waktu yang sama? Bagaimana cara Anda dalam mengatasi banyaknya informasi tersebut dalam waktu yang sama? N : Contohnya banyak, kinerja kita yang sekarang tidak seberat dulu. Kalau kaitannya dengan Tito tadi, saya lebih santai	- Koordinator tidak memberikan tugas dalam jumlah banyak karena memahami kesibukan dari anggota. - Koordinator menggunakan pesan secara lisan berupa instruksi kepada anggota untuk menyelesaikan suatu tugas.	- Pengelolaan konflik - Hambatan informasi yang meluber - Gaya kepemimpinan demokratis - Gaya komunikasi penataan

	(mengurangi) karena saya tau dia punya kerjaan lain seperti membuat poster, konten, <i>workshop</i>, masih kuliah juga. Intinya yang penting itu pesan masuk ke mereka, pasti mereka menyelesaikannya meskipun kita lihat tidak ada respon dalam arti menjawab pesan. Begitulah cara kinerja orang-orang seni, orang-orang kreatif.		
015	P : Bagaimana Anda sebagai koordinator dalam memutuskan suatu hal? Hal-hal bagaimana yang biasa menjadi pertimbangan terkait hal tersebut? Dan mengapa hal tersebut menjadi bahan pertimbangan? N : Biasanya lebih karena pengamatan, dan juga mereview dari yang pernah dilakukan, serta berbagai gagasan baru yang bisa jadi bahan pertimbangan. Tapi sebenarnya ya lebih ke karena mencoba hal baru itu tadi, dan juga di <i>mix</i> dengan hal-hal yang pernah direncanakan. Intinya pengamatan, gagasan baru, urgensi, dan masukan yang sebenarnya sudah kita pikirkan sebelumnya. Misal di IG ada yang minta penampilan khas Koes Plus, itu kita lakukan karena memang sebelum diminta sudah menjadi rancangan kita.	• Koordinator memiliki pertimbangan seperti: mencoba hal baru dan pengamatan hal yang telah diberlakukan sebelumnya dalam memutuskan suatu hal.	• Proses pengambilan keputusan • Pengelolaan konflik

016	P : Bagaimana dan mengapa Anda melibatkan anggota dalam memutuskan suatu kebijakan? N : Sebenarnya ini lebih ke memancing mereka (anggota) supaya program ini juga menjadi bagian dari diri mereka, menjadi tanggungjawab mereka juga sebagai anggota. Misal dulu waktu saya ingin membuat <i>art market</i>, saya cerita ke Sonny dan Indra. Mereka tidak ada respon, saya tetap jalan. Jadi kalau mereka tidak mau pun, saya tetap melakukannya. Akhirnya mau tidak mau ya mereka tetap jalan. Jadi saya memancing mereka untuk memberi ide dan pandangan lain.	Koordinator melibatkan anggota supaya mampu memberikan ide/pandangan lain terhadap suatu gagasan baru.	- Proses pengambilan keputusan - Hambatan linguistik - Gaya kepemimpinan demokratis - Gaya komunikasi dinamis
017	P : Bagaimana Anda memberi dan menerima respon dari anggota? N : Kalau saya sih banyak mendengar mereka (anggota), meskipun banyak juga yang tidak dieksekusi. Hal itu bukan karena ketidaksukaan, tapi lebih ke situasi, kondisi, kebutuhan, serta benefit yang memutuskan untuk belum dieksekusi. Hampir semua saya terima pendapat dan masukan.	Koordinator cenderung menerima pendapat dan masukan dari anggota, namun terdapat pertimbangan seperti: situasi, kondisi, kebutuhan, serta benefit untuk dapat dieksekusi.	- Proses pengambilan keputusan - Pengelolaan konflik - Gaya kepemimpinan demokratis - Gaya melepaskan
018	P : Bagaimana Anda mengawasi kinerja anggota? N : Kalau saya malah longgar. Sebagai contoh	Terkait pengawasan kinerja anggota, koordinator cenderung tidak memberikan	- Pendelegasian tugas - Hambatan literasi

	dalam hal poster, sudah berkali-kali saya menyampaikan kalau karakter desain kita seperti ini. Itu kalau berbicara terkait idealisme sampai sekarang tidak cocok (dengan anggota tim desain). Mayoritas hampir tidak cocok, karena menurut yang saya instruksikan, justru masih belum berani menggunakan desain yang saya instruksikan. Tapi ya saya biarkan saja, karena memang titik fase pengetahuannya memang belum sampai ke tahap yang saya inginkan. Jadi keterbatasan pengetahuan dan keberanian untuk mencoba belum terlalu nampak, masih tetap saya awasi.	pengawasan yang ketat. • Koordinator menurunkan standar kualitas yang menjadi harapan atas kinerja anggota dengan alasan anggota masih belum memiliki pengetahuan yang diinginkan.	
019	P : Dalam situasi yang bagaimana Anda memutuskan suatu hal tanpa melibatkan anggota? N : Situasi yang saya lihat bahwa jika anggota tidak memiliki tingkat pengetahuan yang diinginkan.	• Anggota tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan bersama koordinator bila anggota dinilai masih belum memiliki tingkat pengetahuan yang diinginkan.	• Proses pengambilan keputusan • Hambatan literasi • Gaya kepemimpinan otoriter
020	P : Bagaimana terkait dampak yang ditimbulkan atau berpotensi timbul dalam menggunakan keputusan tersebut? N : Dampaknya adalah program atau kebijakan yang dilakukan tidak mendapat dukungan dari pihak anggota. Karena dari awal anggota tidak	• Karena anggota terkait tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan bersama koordinator, akibatnya adalah terdapat anggota yang tidak mendukung keputusan tersebut.	• Proses pengambilan keputusan • Hambatan literasi • Gaya kepemimpinan otoriter

	dilibatkan pemutusan terkait.	terkait kebijakan terkait.	
021	P : Bagaimana cara Anda memotivasi anggota melalui pemberian imbalan yang sesuai capaian kinerja? N : Biasanya kita kasih, khususnya kegiatan yang bersifat proyek profit atau komersil. Kalau sifatnya sosial, tidak ada pemberian imbalan.	Koordinator memberi imbalan bila tugas yang dikerjakan berbasis profit.	Gaya kepemimpinan transaksional
022	P : Bagaimana Anda bertindak saat anggota tim tidak bekerja sesuai harapan? N : Kalau sekarang ya biasanya saya hanya memberi masukan. Kalau hasil kinerja yang lebih membahayakan ya saya kritik secara lebih tegas.	Koordinator cenderung memberi masukan bila hasil kinerja tidak memuaskan, serta memberi kritikan apabila hasil kinerja justru membahayakan.	- Pengelolaan konflik - Gaya kepemimpinan transaksional
023	P : Bagaimana Anda menemukan masalah dalam kinerja anggota dan segera mengatasinya? N : Kadang saya merasa kalau saya dapat info adanya suatu masalah justru tidak tegas. Saya mengatasinya dengan cara yang lebih kalem. Ada istilah kalau mau membunuh katak itu tidak langsung digebuk, tapi di cemplungin dulu di baskom biar berenang-renang. Biar merasakan dulu konsekuensi dari tindakannya mereka.	Koordinator cenderung membiarkan anggota bertanggungjawab atas konsekuensi yang anggota buat.	- Pengelolaan konflik - Gaya kepemimpinan delegatif - Gaya komunikasi dinamis
024	P : Bagaimana Anda merasa menjadi teladan	Koordinator tidak menerapkan aturan	Proses pengambilan

	bagi anggota? Apakah ada aturan yang tidak koordinator lakukan dan mengapa? N : Kalau aturan, tidak ada. Jadi tidak ada standarisasi. Kami memang tipikal di dunia seni itu bebas, tidak ada struktur. Belum juga dianggap dapat diteladani, jadi ya sebenarnya relatif.	yang baku, sehingga tidak ada standarisasi yang harus dipenuhi terutama berkaitan dengan kinerja pengurus. Sehingga merasa tidak ada hal pasti terkait dapat diteladani atau tidak.	keputusan • Hambatan sosial budaya • Hambatan psikologis
025	P : Bagaimana Anda bersikap jujur terhadap anggota? Sejauh mana koordinator memberitahu terkait masalah internal terhadap anggota? N : Saya lebih sering terbuka, jujur apa adanya. Bahkan sering juga mengatakannya secara lebih frontal. Jadi pasti diberitahu kalau ada masalah kepada anggota terkait saja.	• Koordinator cenderung terbuka atas suatu permasalahan terhadap anggota terkait.	• Proses pengambilan keputusan • Pengelolaan konflik
026	P : Bila Anda memiliki gagasan baru, bagaimana respon dari anggota? Serta bagaimana anggota menerima gagasan tersebut? N : Ini sering terjadi, sekitar tujuh puluh lima persen lebih itu ya mendukung. Karena mereka itu berpikir apapun yang saya lakukan ya harus dilakukan.	• Anggota cenderung mendukung gagasan baru yang dimiliki oleh koordinator karena merupakan suatu hal yang harus dilakukan.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan otoriter
027	P : Bagaimana perasaan antusias yang koordinator rasakan dalam memimpin kepengurusan acara ini? N : Saya sangat antusias, cuma cara kita yang lebih	• Koordinator merasa memiliki antusias yang tinggi namun dengan cara yang lebih santai dalam mencapai visi	• Gaya kepemimpinan transformasional

	santai terutama saat ingin mencapai visi yang sudah kita buat.	organisasi.	
028	P : Bagaimana Anda melakukan inovasi dalam menghadapi kemajuan zaman? Dalam hal atau kondisi yang bagaimana inovasi tersebut dilakukan? N : Inovasi selalu menjadi hal kita, kita dalam setahun kebelakang ini merasa mengalami stagnan, perlu membuat inovasi baru yang bisa membuat kita semakin besar.	Koordinator selalu berpikir bagaimana mewujudkan berbagai inovasi baru demi kemajuan organisasi.	Gaya kepemimpinan transformatif
029	P : Bagaimana Anda memisahkan urusan pribadi dengan urusan organisasi? N : Idealnya harus terpisah, tapi pada praktiknya justru harus disatukan antara urusan organisasi dan pribadi. Karena hal organisasi ini juga menjadi bagian dari kehidupan pribadi saya.	Koordinator merasa harus lebih menyatukan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi dengan alasan bahwa hal organisasi telah menjadi bagian dari kehidupan pribadinya meskipun secara ideal harus dipisahkan.	Hambatan psikologis
030	P : Apakah koordinator menerima dan mengembangkan ide baru yang diterima dari anggota? Bagaimana anggota berkontribusi dalam pengembangan ide baru tersebut? N : Pasti diterima, karena ide kreatif dari (anggota) siapapun pasti diterima. Kebanyakan anggota mengikuti, jadi ya sambil berjalan terkait kontribusi	Setiap ide kreatif dari anggota pasti diterima oleh koordinator. Sementara terkait kontribusi dari anggota terhadap pengembangan baru tersebut lambat laun pasti akan turut berkontribusi meskipun awalnya tidak setuju.	- Gaya kepemimpinan transformatif - Gaya komunikasi melepaskan

	pengembangan ide baru tersebut.		
031	P : Bagaimana koordinator menerapkan hal-hal unik dalam mengoordinasi <i>event</i>, termasuk dengan pengelolaan konflik? N : Kalau dari segi panitia internal, saat ini kita ada di fase serius. Keunikan lebih ke arah konten yang dibuat. Jadi tidak ada cara unik untuk mengurus kalau dari segi panitia internal.	Penerapan berbagai hal unik diterapkan oleh koordinator pada program (kebijakan dan konten) dibandingkan dengan penerapannya di bagian pengurus internal acara.	Gaya kepemimpinan transformasional
032	P : Bagaimana atau sejauh mana koordinator menoleransi kesalahan dari anggota? N : Terkait toleransi sudah dijawab di pertanyaan sebelumnya terkait hal yang dinilai sudah menyinggung ke ranah politik dan publik.	Batas toleransi kesalahan dari koordinator kepada kinerja anggota terletak bila telah menyinggung ke ranah aturan politik dan publik secara negatif.	- Proses pengambilan keputusan - Gaya kepemimpinan transaksional - Gaya komunikasi pengendalian
033	P : Bagaimana Anda memperlakukan anggota secara adil? Serta bagaimana memastikan bahwa hal tersebut dipahami oleh anggota? N : Saya masih merasa kurang adil. Tapi kembali lagi soal keadilan tidak bisa begitu dipaksakan karena kita melihat kemampuan masing-masing bahwa mau tidak mau program harus tetap berjalan meskipun di awal terdapat ketimpangan.	Koordinator merasa kurang dalam memberlakukan keadilan bagi anggota karena tetap memprioritaskan keberlanjutan program di samping terdapat ketidaksetujuan dari anggota.	- Proses pengambilan keputusan - Hambatan psikologis - Gaya kepemimpinan otoriter
034	P : Bagaimana cara Anda memberdayakan anggota?	Koordinator memberdayakan	Gaya kepemimpinan

	N : Ini terkait dengan cara saya yang tidak mengekang kebebasan berkreasi pada anggota.	anggota dengan cara tidak mengekang kebebasan berkreasi.	demokratis
035	P : Bagaimana cara Anda memotivasi anggota? N : Biasanya kita kasih tugas untuk mengerjakan sesuatu. Sebenarnya mereka (anggota) itu bisa, tapi ya kadang-kadang porsi keaktifannya berbeda.	Koordinator memotivasi anggota dengan cara pemberian tugas.	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan delegatif
036	P : Dalam kondisi yang bagaimana koordinator memberi kebebasan pada anggota untuk bertindak dan memutuskan sendiri? N : Hampir semua tugasnya kami beri kebebasan penuh, karena kita menyadari berada di organisasi yang berbasis kreatif.	Koordinator memberi kebebasan penuh pada mayoritas pengerjaan tugas kepada anggota dengan alasan berada di bidang kreatif.	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan delegatif - Gaya komunikasi melepaskan
037	P : Dalam kondisi yang bagaimana Anda memberi kebebasan pada anggota untuk bertanggungjawab terhadap keputusannya sendiri tanpa adanya pengawasan dan rencana awal? N : Saya masih tetap mengawasi dan bertanggungjawab pada keputusan itu apalagi yang menyangkut eksternal.	Kinerja dari anggota tetap berada dalam pengawasan dan tanggung jawab koordinator, terutama bila menyangkut pihak eksternal.	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan transaksional - Gaya komunikasi pengendalian
038	P : Dalam kondisi yang bagaimana Anda cenderung menyerahkan keputusan dan tanggung jawab pada anggota? N : Anggota terkait tetap terlibat dari awal hingga	Anggota terkait dilibatkan pada seluruh rangkaian proses oleh koordinator.	- Proses pengambilan keputusan - Pengelolaan konflik - Gaya kepemimpinan

	akhir sampai tahap tanggungjawab. Karena ini memang cara “jalanan”.		demokratis
039	P : Dalam kasus atau kondisi bagaimana Anda membatasi tindakan dan tanggapan dari anggota? N : Yang paling utama itu tadi ya yang sifatnya membahayakan atau merugikan. Merugikan tidak hanya materi tapi juga nonmateri.	Koordinator membatasi tindakan dan tanggapan dari anggota apabila dinilai sudah bersifat membahayakan dan merugikan.	- Proses pengambilan keputusan - Pengelolaan konflik - Gaya kepemimpinan transaksional - Gaya komunikasi pengendalian
040	P : Dalam kasus atau kondisi bagaimana koordinator dan masing-masing anggota terlibat interaksi secara informal? N : Mayoritas secara informal, jadi seperti nongkrong bareng membuat sesuatu apapun yang secara bebas. Pola kerja kita seperti itu.	Koordinator menerapkan pola kerja yang mayoritas dilakukan secara informal.	- Proses pengambilan keputusan - Pendelegasian tugas - Gaya komunikasi keseimbangan
041	P : Bagaimana koordinator dalam mendorong sikap inisiatif dari anggotanya? Serta dalam konteks permasalahan yang bagaimana biasanya koordinator mendorong sikap inisiatif anggota? N : Ini kita beri mereka tanggungjawab, bagaimanapun cara yang mereka gunakan yang penting tujuannya tercapai.	Anggota diberi wewenang untuk bertanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri.	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan delegatif
042	P : Bagaimana koordinator memastikan anggota memiliki kemampuan dan kesiapan	Koordinator membantu memberikan edukasi terkait hal-hal yang	- Pengelolaan konflik - Gaya komunikasi dinamis

	dalam menangani suatu masalah? N : Ini kaitannya dengan edukasi, kita memberi banyak wawasan yang berkembang terjadi di luar kita yang bisa mereka terapkan di sini.	terjadi di luar yayasan/<i>event</i> kepada anggota supaya dapat diterapkan pada pekerjaan mereka.	
043	P : Dalam situasi yang bagaimana biasanya koordinator menerima berbagai saran, pemikiran, dan pendapat dari anggota? N : Saat kita mengalami masalah yang kompleks, kita butuh masukan atau pandangan dari anggota. Hal ini penting untuk bisa masalah tersebut teratasi.	• Koordinator cenderung meminta masukan atau pandangan lain dari anggota terhadap penanganan masalah yang kompleks.	• Pengelolaan konflik • Gaya kepemimpinan transformasional • Gaya komunikasi melepaskan
044	P : Dalam situasi yang bagaimana biasanya koordinator cenderung menarik diri dari sebuah interaksi? N : Dalam kondisi ketika yang dilakukan sebetulnya tidak produktif atau stagnan, tidak sesuai dengan konsep awal dari program. Sebenarnya dilakukan tidak masalah, cuma saya tidak mau ikut campur.	• Koordinator cenderung menarik diri dari sebuah interaksi bila kondisi yang dilakukan dinilai tidak produktif, stagnan, serta tidak sesuai dengan konsep awal.	• Pengelolaan konflik • Gaya komunikasi menarik diri

Coding - Sonny Hendrawan (Manajer)

Kode	Transkrip	Intisari	Topik/Konsep
001	P : Bagaimana penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini? N : Selama ini saya biasa berkomunikasi lewat WA. Ya mungkin selama ini faktor yang menghambat itu ada di lapangannya. Biasanya kan kalau lewat WA itu kita taunya mereka sudah <i>stand by</i>, misalnya kayak <i>crew-crew</i> nya itu, <i>lha</i> ketika ada faktornya juga. Lebih simpel menggunakan WA tapi biasanya di lapangan lain komunikasinya. Kadang ada miskomunikasi. Yang bermasalah justru bukan dari penggunaan medianya tapi faktor lain yang menghambat. Kalau saya sendiri kebetulan kan juga pegang CS nya juga ya, jadi mau tidak mau saya kalau untuk <i>mobile</i> selalu bisa menjawab ketika ada keluhan, ada apa dari peserta (<i>member tenant</i>) maksudnya. Saya sesegera mungkin untuk mengkomunikasikan tapi terkadang ya kendalanya di lapangannya justru.	- Manajer menggunakan media WhatsApp untuk berkomunikasi karena dinilai lebih praktis digunakan. - Manajer merasa kondisi di lapangan menjadi faktor penghambat sehingga mengakibatkan miskomunikasi.	- Hambatan fisik - Hambatan psikologis
002	P : Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini yang dilakukan oleh koordinator terkait penanganannya terhadap perbedaan motivasi yang dimiliki oleh anggota?	Bila terjadi suatu permasalahan atau perbedaan pandangan manajer melakukan diskusi internal bersama	- Proses pengambilan keputusan - Pengelolaan konflik

	N : Jadi ya setiap masing-masing individu punya motivasi tersendiri ya, cuma ya karena ini kita untuk satu <i>vision</i> dalam rangka kan kita satu atap ya. Mau tidak mau kita paling tidak dalam memahami satu sama lainnya. Biasanya kan kita sering memahaminya satu sama lain ya, cuma kan yawes biasalah kalau ada itu kan kita biasanya kita sering adakan diskusi internal terkait apa permasalahan, <i>problem-problem</i> terutama yang ada di “Solo is Solo”. Diskusi internal itu biasanya <i>face-to-face</i> dengan Pak Irul karena kebetulan <i>position</i> nya kan hampir sama dengan Pak Irul memang sebagai direktur program, kalau saya ini memang fokusnya sebagai direktur keuangan. Ya mungkin itu lebih banyak berbicara masalah <i>provider</i> sama mekanisme jalannya pasar.	koordinator.	
003	P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator? N : Kalau saya sendiri biasanya untuk menginstruksi saya mengkaji ulang, mempertanyakan kembali.	• Bila terjadi perbedaan pemahaman, cenderung diselesaikan dengan diskusi kembali. • Bila koordinator sedang tidak berada dilokasi dan tidak dapat dihubungi, manajer cenderung berinisiatif dalam	• Pengelolaan konflik • Hambatan fisik • Hambatan psikologis • Gaya komunikasi dinamis

Istilahnya mempertegas untuk apakah ini memungkinkan, biasanya ya ada diskusi itu. Kalau dari Pak Irul sebenarnya berbagai ide kan gitu, kan <i>positioning</i> nya kita kan hampir sama ya, jadi untuk berbagi biasanya kita saling melengkapi. Misal dia ada poin apa, saya ada poin apa. Nah dari situ justru biasanya terjadi kolaborasi. Kalau miskomunikasi beberapa ada, tapi kita bisa mengatasinya. Dalam arti ini karena intensitas bertemunya juga sering, jadi untuk miskomunikasi biasanya justru (terjadi) itu orang-orang di luar kita. Ketika kita melibatkan pihak luar, pihak ketiga, kita perlu benar-benar <i>treatment</i> (khusus) supaya meminimalisir terjadinya miskomunikasi. Kalau untuk sama koordinator Pak Irul itu karena kita memang intens, kalau tidak kumpul ya melalui WA. Kita mensolusikan terjadinya <i>trial</i> itu, misalnya ada hal yang diluar dugaan seperti WA <i>error</i> atau apa, biasanya saya menyingkapi dulu. Misal ada klien datang dan berkaitan sama Pak Irul tapi Pak Irul kebetulan tidak ada dan adanya kebetulan saya, saya berusaha untuk menyampaikan dulu dan menampung pendapat dari ini dulu (terkait) permasalahannya apa, dari situ baru nanti saya	menangani tamu. • Miskomunikasi cenderung terjadi bila berkaitan dengan pihak ketiga. • Koordinator dengan manajer memiliki intensitas bertemu yang tinggi sehingga mampu meminimalisir terjadi miskomunikasi.	
---	--	--

	diskusikan (bersama koordinator).		
004	P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”? Dulu kan katanya ada kasus kekerasan seksual dan terlambat direspon karena mungkin sedang tidak aktif media penghubungnya N : Kalau ini kita sebetulnya mengkaji lagi ya, kita terbiasa dengan hal-hal ada beberapa faktor itu terjadi di luar (dugaan). Yang namanya ruang publik kan pasti ada terjadi seperti itu, cuma kita mencari benar atau tidak itu terjadi, ternyata setelah ditelusuri diklarifikasi itu tidak terjadi. Itu kan hal yang mungkin disengaja atau apa saya juga <i>ndak tau</i>. Selama ini untuk <i>event-event</i> berjalan menurut saya tidak ada kejadian seperti itu. Dulu memang sempet ada isu-isu seperti itu, tapi setelah kita pahami itu tidak ada. Itu fiktif, dibuat oleh pihak-pihak tertentu. Hambatan teknis kita di lapangan itu ya mungkin masalah parkir, sering adu argumen juga, tapi kan bagaimana kita menyelesaikan secara solutif juga untuk tidak saling merugikan. Kita kan biasanya untuk acara-acara yang terkait menggunakan fasilitas ruang publik juga. Itu parkir, pedagang liar,	Permasalahan yang masih harus ditangani saat ini terkait parkir dan pedagang liar. Pengurus sudah memberikan pemahaman namun masalah masih belum terselesaikan.	Pengelolaan konflik

	atau apa tapi kita berusaha untuk meminimalisir dan bagaimana kita caranya memberi pembinaan sebenarnya. Sudah kita sampaikan, tapi beberapa faktor mungkin ada yang masih kurang melakukan jadi kita coba menggaris bawahi bahwa itu poin-poin ini nanti kedepannya akan coba kita minimalis. Lambat laun karena kan ini proses alami, kita tidak bisa semerta-merta menutup jalan tapi harus lihat proses alami yang terjadi di ruang publik ini.		
005	P : Bagaimana Anda menerima informasi terkait banyak tugas yang diberikan dalam waktu yang sama oleh koordinator? N : Kalau saya itu biasanya ada beberapa agenda yang deadline nya apa-apa itu sudah saya terapkan, cuma ya biasanya terjadi selisih sedikit. Selisih itu dalam arti pengalihan hari atau apa gitu kan oke sih masih bisa diatasi.	• Manajer menerapkan sistem agenda untuk mengoordinasi tugas yang harus diselesaikan berdasarkan batas waktu (<i>deadline</i>).	• Pengelolaan konflik • Hambatan informasi yang meluber • Gaya komunikasi penataan
006	P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja? N : Biasanya dari media, dari <i>tenant</i>. Saya sendiri kan pegang CS nya itu, itu terkait peserta justru kebanyakan masuk ke saya. Jadi saya mau tidak mau langsung menyampaikan.	• Manajer mendapat informasi dari koordinator, staf, serta member <i>tenant</i> karena juga memegang posisi sebagai <i>Customer Service</i>.	• Hambatan informasi yang meluber • Gaya komunikasi penataan

	Informasinya ada dari <i>tenant</i> dan juga ada dari staf, beriringan. Karena kalau staf itu kan yang terkait di lapangan itu kan hubungannya terkait kenyataan, terus pembagian <i>ploting area</i> peserta, terus bagaimana mekanisme penataannya, terus datangnya meja dan apa itu memang koordinasinya seperti itu. Tapi kalau yang peserta itu, mereka sebagai peserta kita arahkan langsung (berkomunikasi) dengan CS, jadi ada apa-apa langsung ke situ.		
007	P : Bagaimana cara Anda menerima atau mengatasi banyaknya informasi tersebut dalam waktu yang sama? N : Kalau saya sih memang sudah terbiasa dalam arti me-manajemen dan memisah-misahkan itu sendiri. Dalam arti ada pertimbangan, yang dapat teratasi lebih dulu itu yang lebih dulu diselesaikan dan terkait dengan urgensi permasalahannya. Terkait hal lainnya itu bisa menyusul, <i>halah</i> paling jeda berapa jam atau apa.	• Manajer mengatasi banyaknya informasi yang diterima dengan cara manajemen seperti permasalahan yang bersifat urgensi dan dapat diselesaikan lebih dulu.	• Pengelolaan konflik • Hambatan informasi yang meluber • Gaya komunikasi penataan
008	P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal? N : Jadi kalau memutuskan beberapa hal, dia (koordinator) sendiri juga tidak bisa memutuskan secara langsung sebetulnya. Tapi memang kita sudah	• Sebagai pengurus utama, koordinator dengan manajer memiliki wewenang untuk memutuskan suatu hal secara bersama terutama berkaitan dengan	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan demokratis

	terbiasa ada komunikasi terbuka dulu. Jadi memang karena ini bukan hanya kebijakan satu orang, kebetulan di sini kita sebagai pengurus utamanya ada tiga. Nah paling tidak kebijakan dari ketiga (orang) ini itu bisa dibulatkan. Tapi lebih banyaknya itu untuk komunikasi harian seperti ini atau market yang diselenggarakan setiap minggunya itu memang biasanya kita berdua aja, saya dengan Pak Irul. Pak Heru itu posisinya sebagai eksternal, sebagai pengawas terus memberikan dana-dana bantuan dari mana gitu.	acara “Solo di Waktu Malam”.	
009	P : Menurut Anda, bagaimana Anda dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal/kebijakan? N : Terkait market, pendanaan, mekanisme sistem pasarnya. Intinya secara strategis sering kita bicarakan. Begitu juga dengan hal-hal yang terkait <i>perform</i> ada apa, cuma area performing itu kita serahkan sama stage manager, Mas Wicaksono.	• Manajer lebih dilibatkan dalam memutuskan suatu hal terkait pendanaan dan sistem mekanisme pasar sesuai bidang awal. • Koordinator cenderung menyerahkan keputusan kepada staf terkait bagian <i>performing</i>.	• Pendelegasian tugas • Gaya kepemimpinan demokratis • Pendelegasian tugas • Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i>
010	P : Menurut Anda, bagaimana koordinator dalam memberi dan menerima respon terhadap anggotanya? N : Ya kalau sama saya, karena kan secara <i>positioning</i> kan sama, biasanya kita saling	• Koordinator dengan manajer cenderung saling menerima masukan dalam memutuskan suatu hal	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan demokratis

	menerima. Misalnya beliau kekurangannya apa minta pendapatnya apa, oke diterima bagus gini. Misal kalau saya, dia ada masukan ini itu ya sama.		
011	P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator dalam memberikan Anda kesempatan untuk menyampaikan aspirasi/pendapat? N : Diterima selama ini, karena memang kita sudah terbiasa sistemnya dari dulu. Saling melengkapi dan dulunya dari satu <i>community</i>, satu <i>vision</i> juga. Akhirnya mau tidak mau kita membulatkan terkait hal yang dikerjakan bersama, itu bisa terselesaikan gitu.	Selama menjadi manajer, koordinator selalu menerima pendapat dari manajer.	- Proses pengambilan keputusan - Gaya kepemimpinan demokratis - Gaya komunikasi melepaskan
012	P : Apakah Anda pernah tidak dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal? Bagaimana hal itu bisa terjadi? N : Ya pernah juga sih, terkait hal-hal yang di luar bidang saya. Kita ya saling percaya aja gitu. Misal yang perform itu kan otoritas untuk ke sana, <i>manager stage</i> nya langsung koordinasi sama Pak Irul. Kalau terkait dengan bidang saya, selama ini tidak pernah. Kecuali yang dilibatkan itu internal masing-masing, misal Pak Irul ada urusan internal sendiri, saya dengan urusan internal saya sendiri itu	Manajer cenderung tidak dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal berkaitan dengan bidang yang bukan merupakan kewajibannya.	- Proses pengambilan keputusan - Gaya kepemimpinan demokratis

	lain. Tapi kalau sudah berbicara dengan Yayasan Solo is Solo, nah itu kita mesti satu.		
013	P : Menurut Anda, bagaimana pandangan Anda sejauh ini tentang koordinator yang dapat diteladani selama menjadi bagian dari kepengurusan? N : Kalau saya sendiri meneladaninya beliau itu memang visi misinya terkait ide dan gagasan, terkait apa yang kita kerjakan sekarang itu sih. Jadi saya suka dengan gagasan beliau ketika menggagas suatu hal, itu dirembuk apakah ini masuk ke depannya dan sebagainya. Karena kan perkiraan kita itu tidak hanya dalam satu tahap aja ya, tapi banyak jangka panjang.	• Manajer meneladani sikap dari koordinator berdasarkan visi dan misi terkait ide dan gagasan yang didiskusikan bersama.	• Gaya kepemimpinan transformasional
014	P : Menurut Anda, bagaimana kejujuran/keterbukaan yang selama ini Anda ketahui yang dilakukan oleh koordinator terhadap Anda? N : Kalau saya sendiri itu dikembalikan ke masing-masing ya. Kalau tidak percaya dari dulu kan tidak mungkin saya mau bekerja sama dengan beliau. Saya bekerja sama dengan beliau sudah puluhan tahun mulai dari komunitas akhirnya kita menuju sebuah yayasan, itu pasti kan ada kepercayaan sendiri kenapa kok aku pakai tenaga kamu, pemikiran kamu..pasti kan	• Terkait kejujuran dan keterbukaan, manajer mengakui bahwa koneksi yang terjalin bersama koordinator dilandasi dengan rasa saling percaya.	• Gaya kepemimpinan transformasional

	ada sesuatu yang bisa saling melengkapi.		
015	P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda? N : Biasanya langsung diskusi ketika ada gagasan-gagasan baru. Kita ini kan terbiasa ada improvisasi-improvisasi, jadi ketika di lapangan melihat kondisi pengembangan <i>market</i> di depannya biasanya langsung dibagikan dan itu coba kita kupas satu per satu apa, terus bagaimana ke depannya.	Koordinator cenderung mengajak berdiskusi bila terdapat gagasan baru.	- Proses pengambilan keputusan - Gaya kepemimpinan transformasional
016	P : Menurut Anda, bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus <i>event</i> sesuai bidang Anda? N : Kalau berinovasi sejauh ini bagus juga, mau tidak mau kita menyesuaikan dengan waktu <i>zaman</i> ini apa yang bisa dikembangkan lagi, mungkin ada era-era masa kini. Kita perlu menyesuaikan di sini. Pengadaan jelas, kita butuh menuju yang lebih menginovasi dan butuh modal kebutuhan-kebutuhan yang menunjang. Kalau gagasan-gagasan kita sesuaikan juga dengan kondisi. Kalau gagasan dulu itu ada inovasi tentang “<i>Vintage Street Food</i>”, tapi kan kita juga melakukan praktik lapangan secara langsung, kita melihat ada <i>problem</i>	Sebagai sesama pengembang, koordinator dan manajer memiliki inisiatif dalam pemberian inovasi melalui pengadaan sarana prasarana serta gagasan yang disesuaikan dengan kondisi lapangan.	- Proses pengambilan keputusan - Gaya kepemimpinan transformasional

	disitu, nah itu sementara ini kita coba benahi dulu. Nah setelah kita kumpulkan peserta lagi, kita bicarakan, ini mungkin akan digagas <i>me-rebranding</i> kembali gitu. Kalau dari pemberi gagasan pertamanya ya kita berdua. Kita berdua ini kan selaku pengembang, ada <i>treatment-treatment</i> apa aja yang bisa dikembangkan di sini. Jadi untuk menginovasi sebuah <i>art market</i>, kita memang berbasis dari <i>street art</i> ya, kita mencoba mengembangkan, mengupas, apakah itu memungkinkan diselenggarakan di sini atau tidak gitu. Biasanya langsung memantau di lapangan. Akhirnya kita mencoba membuat inovasi baru yang sekarang pengemasannya lebih ke Urban, gaya hidup sehari-hari. Pelibatannya dari awal sampai akhir.		
017	P : Menurut pengalaman Anda, sejauhmana koordinator menoleransi kesalahan dari staf? N : Ya saya pahami dulu misalnya staf berdasarkan kinerjanya efisien atau tidak kalau dilibatkan. Kita tidak semerta-merta langsung karena kinerjanya fatal dan lain sebagainya. Tapi kan kita biasanya staf-staf itu kan kebanyakan orang-orang yang kerja <i>part time</i> gitu. Jadi biasanya itu pun	• Toleransi dari koordinator berdasarkan pada efisiensi kinerja dari staf bila dilibatkan dalam suatu tugas.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan transformasional

	bergantian. Kita sendiri dalam tubuhnya Solo is Solo Street Art Market ini memang yang terpenting adanya Pak Irul dan saya, tapi di luar itu memang ada bongkar pasang terkait penempatan staf nya berdasarkan keperluannya.		
018	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memimpin secara adil selama ini? N : Biasanya itu masing-masing misal dari Pak Irul pandangannya seperti ini, nah kita biasanya menyalurkan enakannya bagaimana dan dilihat kinerjanya kembali, setelah itu baru kita putuskan, apalagi terkait kinerja staf.	Koordinator menjaga keadilannya dalam memimpin melalui penyaluran pandangan dengan manajer terkait kinerja staf sebelum memutuskan suatu hal.	- Proses pengambilan keputusan - Gaya kepemimpinan transformasional
019	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator? N : Ya kalau tanggapan saya, saya sadar diri ini terlalu berlebihan tidak ini kalau saya istilahnya ada saling mengingatkan, sesuai konsep awal. Jadi memang karena intensitas secara komunikasi itu intens. Jadi perihal terkait penyelenggaraan acara itu pasti kita komunikasikan kecuali masalah internal kesibukan sendiri.	Bila pendapat dari manajer tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator, hal yang dilakukan adalah saling mengingatkan untuk tetap sesuai dengan konsep awal program acara.	Gaya komunikasi pengendalian
020	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator justru bersikap menarik diri dari sebuah interaksi?	Koordinator cenderung menarik diri dari sebuah interaksi bila terdapat	Gaya komunikasi menarik diri

	N : Sebetulnya kita banyak adaptasi karena melibatkan banyak orang. Kita biasanya adakan dialog, kita cari solusinya bagaimana. Karena kalau untuk penyelenggaraan kan istilahnya seluruh otoritas ada di kita sebagai penyelenggara. Dulu itu kan kita sempat melakukan yang model arisan, ternyata itu oke efisien tapi <i>tenant-tenant</i> itu yang kurang maksimal untuk <i>men-display</i>, kalau saya bicara profit dan pendapatan itu tidak berhubungan sama sekali. Kalau sebuah program itu akan menjawab sebuah kreativitas dari sebuah <i>tenant</i> dan akan mendatangkan profit itu sendiri. Jadi bukan karena masalah penempatannya atau gimana. Menarik diri kalau mereka <i>ngotot</i>, apalagi kalau mereka ini peserta baru dan mereka taunya kita in semacam <i>event organizer</i> yang biasa-biasa. Kita kan memakai fasilitas umum yang merupakan sebuah yayasan, sedangkan EO itu kan biasanya sebuah PT atau CV dan bergerak ke arah profit. Jadi kita mengembangkan juga ke arah kehidupan sosial dan ke depannya seperti apa. Jadi kita bisa menyelaraskan yang bisa kita kembangkan. Jadi kita mempelajari sampai sejauh itu, jadi tidak ke arah profit. Kita masih sistem bagi	<i>member tenant</i> yang memaksakan penerimaan pendapat namun dianggap tidak memahami basis program acara.	
--	--	--	--

	hasil dan memberikan edukasi yang “kita ini menuntut dari kalian adalah sebuah kreativitas”. Ketika <i>brand-brand</i> itu mengalami penurunan, itu kan biasanya butuh solusi, kita bisa hadir sebagai konsultan.		
--	--	--	--



Coding - Wicaksono (Staf Panggung)

Kode	Transkrip	Intisari	Topik/Konsep
001	P : Bagaimana dampak dan efektivitas yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi? N : Lebih cepat dan lebih tepat sasaran. Itu nanti <i>ngaruh</i> ke <i>publish</i> juga. Misal berhubungan sama Mas Irul itu kalau saya DM tidak balas, saya WA. Jadi nanti “Mas, aku butuh ini”, “Mas, nanti aku menghadirkan ini”. Itu kalau WA lebih cepat dan efisien juga. Kalau ke Pak Irul lebih ke WA, kalau <i>ngomong</i> (secara langsung) ya sering (dilakukan) tapi memang lebih kebanyakan itu di WA. Soalnya kan saya tidak <i>stay</i> setiap hari di sini, cuma di hari <i>weekend</i> aja.	• Staf Panggung cenderung menggunakan media WhatsApp untuk berkomunikasi dengan koordinator karena dirasa penggunaan WhatsApp terkait kecepatan dan efisiensi, serta perbedaan lokasi.	• Hambatan fisik
002	P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator? N : Kalau selama ini nggak terlalu banyak halangan juga sih mbak. Mungkin Mas Irul sudah tau kerja saya gimana ya “Oh <i>kowe nek tak ke'i gawean ngene ki kudu tek tek tek tek</i>”. Mungkin yang agak <i>miss</i> itu di pengisi, kadang saya sudah menetapkan hari ini pengisinya ini, Mas Irul juga sudah menetapkan tapi	• Koordinator kadang terlambat dalam menyampaikan suatu informasi karena banyaknya pekerjaan yang harus diatasi.	• Hambatan informasi yang meluber

	dia mungkin terlambat “<i>Oh bro, aku lali. Piye isa ra?</i>”. Terus harus <i>nggeser</i>, harus <i>nggeser</i> (jadwal pengisi). Itu kondisinya sudah janji dengan <i>talentnya</i>, tapi nanti selama ini bisa dikondisikan. Ya mungkin Mas Irul kan yang di <i>handle</i> banyak banget kan mbak, ya <i>tenant</i>, ya mural, dan sebagainya.		
003	P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”? N : Kalau selama ini ndak ada mbak, ya cuma kalau ada <i>event-event</i> tertentu yang lebih detail, (kalau kondisinya mengharuskan) saya ke sini ya saya harus ke sini. Yang mungkin tidak bisa dibahas lewat WA atau apa gitu kan memang saya harus ke sini. Misal <i>hpnya error</i>, itu ya saya ke sini. Kalau dulu kan hp nya <i>error</i>, terus kadang sinyal, itu memang “Oh aku <i>kudu rana ki, soale</i> kan <i>iki dioyak waktu nggo acara</i>”. Misal <i>hpnya sedang error</i> dan setelah ditunggu-tunggu ternyata tidak hadir, biasanya saya ambil inisiatif. Jadi semisal harus <i>diginikan</i> itu saya tuangkan dulu nanti saya <i>filter</i>, saya kasihkan ke Mas Irul lagi. Dan biasanya Mas Irul itu “Ya, oke jalankan”. Tapi ya itu (diusahakan) harus datang ke sini, kayak dulu kan juga gitu mbak. Ini kan ada <i>boyongan street food toh</i>, kan ini satu tahunan <i>street food</i>, jadi kan	• Bila terdapat situasi dimana koordinator tidak dapat dihubungi dan tidak dapat bertemu, Staf Panggung cenderung berinisiatif terkait hal yang dapat dilakukan terlebih dahulu.	• Hambatan fisik • Hambatan teknis

	ada tambahan acara nih, jadi saya harus datang ke sini. “Mas, <i>iki ngko sing ngisi sapa?</i>” terus <i>sound</i> nya gimana. Kalau lewat WA kan mungkin tidak efektif juga, sedangkan hari ini harus <i>clear</i> semua. Jadi saya harus ke sini sebelum acara dimulai.		
004	P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja? N : Kebanyakan dari <i>talent</i> sih mbak. <i>Talent</i> atau mungkin dari <i>vendor</i>. Kalau di <i>vendor</i>, itu kan biasanya ada (<i>talent</i>) komunitas yang “Mas, <i>iki aku kudu piye?</i>”, biasanya itu Mas Irul malah dihubungkan langsung ke saya. Penyediaan sarana prasarananya, kan ada satu komunitas yang butuh ini itu. Misal dulu kan ada teater yang butuh <i>mic</i> banyak, kayak gitu kan mungkin saya yang bisa mutusin itu. <i>Trus</i> saya (ke) Mas Irul cuma laporan aja, “Mas sudah <i>tak</i> laksanakan gini gini gini”.	• Koordinator cenderung menyerahkan tanggung jawabnya terkait informasi penyediaan sarana dan prasarana kepada staf terkait untuk keperluan penampilan.	• Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i> • Gaya komunikasi dinamis
005	P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal? N : <i>Cepat</i> <i>sebenarnya</i> mbak. Biasanya itu tidak banyak perdebatan.	• Koordinator dinilai cepat dalam memutuskan suatu hal.	• Proses pengambilan keputusan
006	P : Apakah Anda pernah tidak dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal? Bagaimana hal itu bisa terjadi?	• Koordinator selalu melibatkan Staf Panggung dalam memutuskan suatu hal sesuai bidangnya.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan

	N : Tidak pernah, pasti dilibatkan.		demokratis
007	P : Bagaimana cara koordinator memberikan Anda imbalan yang sesuai bila melebihi hasil yang diinginkan? N : Kalau dana, saya di sini istilahnya kalau dari awal masuk tidak mengejar profit. “Mas, aku <i>ning kene ki ojo mikir</i> gini gini gini”. Jadi memang selama hampir setahun ini, saya memang suka dulu. Itu hobi saya dan saya memang suka berinteraksi dengan banyak orang. Dan di sini kan saya juga diberi kebebasan sama Mas Irul. Itu bayaran yang paling mahal (menurut saya). Tapi kadang kalau ada event yang besar, “<i>Nyoh mas, nggo makan sama transport</i>”, itu ya saya terima. Kepercayaan Mas Irul ke saya itu sudah merupakan penghargaan. Acara besar itu misal akhir tahun, atau yang waktu menutup jalan. Misal <i>praevent</i> “Solo Menari”, “Solo Batik Fashion”. Itu nanti biasanya saya yang di delegasi Mas Irul buat handle dan ngobrol dengan yang punya acara. Kalau mengenai dana pembayaran seluruhnya saya serahkan ke Mas Irul sama Mas Sonny.	• Meskipun Staf Panggung memiliki motivasi tidak berdasarkan profit, namun apabila mengerjakan acara spesial pasti diberi imbalan dana dari Koordinator. • Koordinator cenderung mendelegasikan wewenangnya terutama terkait persiapan penampilan spesial kepada Staf Panggung.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i>
008	P : bagaimana pandangan Anda sejauh ini tentang koordinator yang dapat diteladani selama menjadi bagian dari kepengurusan? N : Cepat dalam memberi keputusan kalau sesuai	• Koordinator cenderung cepat dalam mengatasi permasalahan.	• Pengelolaan konflik • Gaya kepemimpinan transformasional

	pengalaman saya di depan. Misal sana listriknya naik turun, itu langsung diatasi.		
009	P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda? N : Sering mbak, ya mungkin ada <i>event</i> khusus menjelang hari apa. Terus bulan Agustus kan mau ada acara, “Bro, besok Agustus bantu ya gini gini gini”. Kalau Mas Irul sudah kasih <i>clue</i> gitu kan, aku tinggal “Mas, yang <i>ngisi</i> siapa?” dan pertanyaan <i>template</i> lainnya.	• Koordinator cenderung memberikan petunjuk acara yang akan diadakan kepada Staf Panggung bila menjelang hari besar sehingga Staf Panggung memahami apa yang harus dilakukan.	• Pendelegasi an tugas • Gaya kepemimpinan delegatif • Gaya komunikasi melepaskan
010	P : Menurut Anda, bagaimana antusiasme yang Anda ketahui dari koordinator dalam memimpin/mengoordinasi <i>event</i>? N : Antusias, mbak. Antusiasnya dilihat dari responsif dan terbuka untuk masukan.	• Staf Panggung menilai antusiasme dari Koordinator dari sikap responsif dan terbuka terhadap masukan.	• Gaya kepemimpinan transformasi onal
011	P : Menurut Anda, bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus <i>event</i> sesuai bidang Anda? N : Banyak sebenarnya mbak. Tapi terkendala di <i>venue</i>. Idenya Mas Irul itu banyak (contohnya) “Bro, <i>iki dikek'i</i> kesenian <i>iki</i>”, selama ini kan kita fokusnya di (<i>stage</i>) depan mbak. Jadi idenya Mas Irul itu belum terlaksana di itu. Dan kita mulai membangun itu mbak. Tidak cuma di depan, tapi misal ada pengisi lain kan bisa ditempatkan di beberapa	• Inovasi dari koordinator nampak dari berbagai ide yang dimiliki terkait suatu hal.	• Gaya kepemimpinan transformasi onal

	titik. Mas Irul itu kan pengennya seluruh koridor ramai terisi (merata). Mungkin karena tempatnya tidak ada, <i>sound system</i> nya terbatas itu kan jadi kendala. Mas Irul sering memberi ide terkait apa yang dapat ditampilkan, misalnya kompilasi <i>band</i>, dan sebagainya itu sudah disusun dan lambat laun pasti dijalankan. Kita masih banyak kekurangan dalam arti <i>sound system</i> terbatas, tenaganya terbatas, mungkin dari sponsor juga kan mesti belum maksimal.		
012	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberdayakan Anda selama ini? N : Bisa dikatakan seratus persen, saya dikasih kepercayaan untuk mengeksplor. “<i>Iki nggon e gawenen apa wae, ngko nek umpamane menurutmu apik, jalanano tak tambahi ide ku gini gini gini</i>”. Makanya saya nominal (imbalan dana) lebih dinomorduakan.	• Staf Panggung merasa diberdayakan oleh Koordinator melalui pemberian kepercayaan untuk mengeksplor bidangnya.	• Gaya kepemimpinan transformasional
013	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda termotivasi oleh koordinator? N : <i>Biasane ide'ne</i> Mas Irul. Dipancing gitu tok, misal disuruh buat kompilasi, berarti aku harus cari band-band lagu Solo biar bagus.	• Koordinator cenderung memberikan ide pelaksanaan kepada Staf Panggung dan Staf Panggung langsung memahami apa yang harus dilakukan	• Pendelegasian tugas • Gaya kepemimpinan delegatif • Gaya komunikasi melepaskan
014	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberi Anda	• Staf Umum diberi kebebasan dalam memutuskan suatu	• Pendelegasian tugas • Gaya

	kebebasan untuk bertindak sendiri? N : Mayoritas diputuskan bersama, walaupun tidak diputuskan bersama pasti istilahnya laporan ke Mas Irul. Walaupun aku tau udah disetujui untuk dijalankan, tapi kan tetap ada garis komando nya. Apalagi kalau menyangkut pengeluaran uang untuk kebutuhan sarana prasarana, kita pasti laporan. Kayak nanti kan ndak ada soundman mbak, aku harus nyewa luar, aku juga bilang sama Mas Irul “Mas, ada soundman (dengan) biaya segini” (kalau) dia (koordinator) bilang “Ambil” ya (saya) ambil.	hal namun tetap melaporkan hasilnya kepada Koordinator.	kepemimpinan <i>laissez faire</i>
015	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator menyerahkan tugasnya kepada Anda tanpa dilakukan pengawasan dan rencana awal? N : Pernah, ya mungkin dari isian pengisi (<i>talent</i>) ya mbak. Jadi (kalau) Mas Irul kok ndak ngasih talent nih..tak golek dewe weh. Soalnya kan memang harus ada pengisinya juga.	• Bila koordinator tidak memberikan informasi, Staf Umum cenderung berinisiatif mencari pengisi panggung.	• Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i>
016	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator? N : Pernah, ya mungkin bukan dibatasi mbak tapi diperbaiki. Jadi “Mas, iki enak’e dingenekke” “Ojo bro, iki dimaenke tanggal iki, tanggal iki”.	• Koordinator cenderung memberikan solusi setiap membatasi tindakan dari staf.	• Pengelolaan konflik • Gaya komunikasi pengendalian

017	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda sebagai staf dengan koordinator berinteraksi secara informal? N : Kalau sama Mas Irul yawes ngalir wae mbak. Penting ada waktu dan kedua pihak hadir. Soale kan saya tau Mas Irul jam-jamnya hadir itu jam berapa saja.	• Koordinator dengan Staf Umum selalu berinteraksi secara informal meskipun sedang berdiskusi terkait kinerja.	• Gaya komunikasi keseimbangan
018	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda diberi perintah untuk mengerjakan/menyelesaikan sesuatu melalui pesan dan melalui apa? N : Biasanya nge-chat sih mbak. Kalau ngobrol langsung itu tambahan (informasi/perintah). Jadi acara udah jalan nih, kadang (koordinator menyampaikan) “Anu Bro, iki penak’e ditambahi iki...dikurangi iki”. Tapi biasanya lewat chat aja udah jadi. Mayoritas dikasih tau. Kalau beliau di depan itu “Kae dibenakke sek”.	• Koordinator selalu mendelegasikan tugas melalui pesan pada media penghubung dan secara langsung sebagai tambahan informasinya.	• Pendelegasian tugas • Gaya komunikasi penataan

Coding - Bekti Maulana (Staf Umum)

Kode	Transkrip	Intisari	Topik/Konsep
001	P : Bagaimana penggunaan media penghubung sebagai sarana berkomunikasi sejauh ini? N : Kadang menggunakan WhatsApp, kadang juga menggunakan telepon langsung atau DM Instagramnya Solo is Solo. DM IG itu alternatif kalau tidak ada respon (di WA atau telepon).	Media penghubung yang digunakan oleh Staf Umum adalah WhatsApp (<i>chat</i> dan telepon), serta DM Instagram sebagai alternatifnya.	Hambatan fisik
002	P : Bagaimana dampak dan efektivitas yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi? N : Tergantung setiap media kan (punya) plus minusnya masing-masing. Kalau WA, kita mungkin bisa (berkomunikasi) secara lebih cepat, walaupun WA juga. Tapi (lebih) efisien pakai WA, cuma kan kadang WA tidak aktif. Jadi ada IG yang bisa <i>back up</i> (sebagai media untuk mengirim pesan). Kalau dibandingkan dengan ngomong langsung ya bisa, tapi kalau kondisinya saya (berada) di utara sana dan beliau ada di selatan sana kan harus ada media penghubung. Masa <i>mbengkak-mbengok</i>, “mas, <i>tulung!</i>”	Penggunaan WhatsApp sebagai media penghubung dirasa lebih efisien karena lebih cepat dalam mengirim pesan.	Hambatan fisik
003	P : Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini yang dilakukan oleh koordinator terkait penanganannya terhadap	Koordinator cenderung cepat memberi respon dalam bentuk tindakan melalui komunikasi secara langsung.	- Pengelolaan konflik - Hambatan psikologis - Gaya komunikasi

	perbedaan motivasi yang dimiliki oleh anggota? N : Cukup baik mungkin. Koordinator, Mas Irul itu juga kadang memang selalu bergerak cepat, kadang merespon dengan langsung kalau lewat kata-kata ya. Kalau lewat WA kadang <i>sing slow respon</i>. Tapi sejauh ini komunikasi lancar dan baik, selalu ada solusi yang sat-set. “Sip-sip.		pengendalian
004	P : Menurut pandangan Anda, bagaimana tindakan koordinator dalam mengatasi masalah karena perbedaan sosial budaya yang terjadi dalam kepengurusan? N : Jarang terjadi sih karena ya sebagian besar kita berangkat dari apa istilah e..kelompok yang sama, kesenian.	• Permasalahan yang diakibatkan oleh perbedaan sosial budaya jarang terjadi karena mayoritas merupakan seniman.	• Pengelolaan konflik • Hambatan sosial budaya
005	P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator? N : Apa ya, sebetulnya jarang sih ada kesulitan. Karena kita udah kayak se-frekuensi. Jadi ketika mas koor ini mengatakan A dan kita bisa langsung tau A ini arahnya kemana. Pemikirannya sudah searah.	• Staf Umum merasa jarang mengalami kesulitan karena sudah memahami pola pikir koordinator.	• Pengelolaan konflik • Hambatan linguistik
006	P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”?	• Koordinator cenderung sulit dihubungi apabila sedang tidak ada di lokasi yang sama dan	• Hambatan fisik • Hambatan teknis

	N : Lha ini. Kadang itu hpnya (koordinator) mati dan orangnya tidak di tempat, kita <i>nggak</i> bisa menghubungi (koordinator). Gitu sih mbak.	hp dalam kondisi mati.	
007	P : Bagaimana penyelesaiannya dan siapa pihak yang menyelesaikan masalah tersebut? cara Anda (atau koordinator) dalam mengatasi hambatan tersebut? N : Biasanya saya sendiri atau teman-teman (sesama staf) yang memang berkomunikasi dengan koor. <i>Misale</i> kita menghubungi (koordinator), “mas, kita butuh ini ini ini” tapi respon (koordinator) lama. Ya kita harus mengambil inisiatif karena kita di lapangan kan. Kondisinya (di lapangan) itu berubah-ubah. Ya kita tau lah mana yang bisa kita <i>back up</i>, mana yang tidak bisa <i>back up</i>.	• Bila terjadi suatu masalah yang mendesak dan koordinator tidak dapat dihubungi, staf cenderung berinisiatif dalam menyelesaikan permasalahan.	• Proses pengambilan keputusan • Pengelolaan konflik • Hambatan fisik • Hambatan teknis • Gaya kepemimpinan delegatif • Gaya komunikasi dinamis
008	P : Menurut Anda, bagaimana efektivitas dari upaya tersebut? N : Lebih efektif (kalau) kita inisiatif sih. Kan si koornya juga tidak selalu ada di tempat dan kita juga sudah se frekuensi tadi. Jadi kita tau kalau kita melakukan ini itu disetujui ndak. Seperti itu.	• Dalam menangani masalah yang membutuhkan penanganan secara cepat, sikap inisiatif dinilai lebih efektif oleh Staf Umum.	• Proses pengambilan keputusan • Pengelolaan konflik • Gaya komunikasi dinamis
009	P : Bagaimana Anda menerima informasi terkait banyak tugas yang diberikan dalam waktu yang sama oleh koordinator? N : Jadi kan sebenarnya bidangku kan lebih ke	• Bila staf yang dihubungi tidak berada di lokasi yang diharapkan, staf atau koordinator cenderung menyerahkan tanggung jawab ke staf lain yang	• Proses pengambilan keputusan • Pendelegasian tugas • Pengelolaan konflik

	ketertiban umum dan kebersihan. Tapi kadang juga <i>handle</i> masalah kelistrikan dan lain-lain. Jadi kadang saya ada di selatan, dikontak (oleh koordinator) “mas, listriknya mati”, (dijawab) “oh, saya <i>ndak</i> di utara mas. Ini lagi di selatan, mungkin agak lama”. Ya saya lempar (tanggungjawab) ke orang (staf) lain. Misal yang kita serahkan tanggung jawab nggak ngerti, ya kita <i>video call</i> (untuk diajarkan secara langsung). Dulu pakai HT, tapi HT nya lama nggak dipake. Pada males bawa HT.	berada di lokasi.	• Hambatan fisik • Gaya komunikasi penataan
010	P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja? N : Kadang dari <i>Instagram</i> ya atau <i>WA</i>. Karena ada beberapa temen-temen (<i>member</i> <i>tenant</i>) mengantongi nomor <i>WA</i> staf-staf. Jadi ketika ada kesulitan, mereka pasti menghubungi atau langsung japri. Karena di grup (khusus <i>member</i>) juga cuma bisa (berkomunikasi) satu arah, ya mereka japri. “Mas, ini kok mati (lampunya)”, “Mas, sini mas”, “Mas ini kok konslet” ya. Mereka itu temen-temen artisan, mitra sudah tau siapa yang dihubungi ketika ada kendala.	• Staf Umum menerima informasi terkait penanganan kendala dari koordinator dan anggota acara melalui pesan pribadi dan WhatsApp dan Instagram.	• Pengelolaan konflik • Hambatan informasi yang meluber
011	P : Bagaimana kesulitan yang pernah Anda rasakan dalam menggunakan teknologi untuk	• Sinyal menjadi permasalahan dalam kecepatan mengirim pesan melalui media	• Pengelolaan konflik • Hambatan teknis

	berkomunikasi atau menyelesaikan suatu tugas? N : Sinyal sih mbak, kadang ada banyak orang dan penggunaan sinyalnya banyak jadi kadang pending, tersendat, atau bahkan tidak terkirim.	penghubung.	
012	P : Bagaimana hal tersebut menghambat Anda dalam berkomunikasi, merespon suatu hal, atau menyelesaikan suatu tugas? N : Ya itu tadi, jadi terlambat merespon. Misal karena ternyata sinyalnya ndak ada, atau pas ada blank area, yang seharusnya bisa langsung selesai jadi tertunda.	Keterlambatan dalam merespon dan menyelesaikan tugas menjadi akibat dari permasalahan sinyal.	- Pengelolaan konflik - Hambatan teknis
013	P : Bagaimana cara Anda mengatasinya? N : Caranya ya sama. Contohnya ada sih kayak laporan kasus pelecehan seksual di daerah selatan. Laporannya itu baru diterima dua jam setelahnya. Jadi ketika meminta <i>tracking</i>, pelakunya sudah tidak ada. Laporannya itu dari orang-ke orang, mungkin juga lewat WA. Tapi karena mungkin waktu itu hpnya mati, jadi tidak bisa direspon.	Pengurus tidak dapat menangani kasus kekerasan seksual yang terjadi karena permasalahan sinyal.	- Pengelolaan konflik - Hambatan teknis
014	P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal? N : Biasanya koor itu lebih hapal ya kondisi di lapangan seperti apa. Dia yang pertama memulai dan sudah hapal, rute-rutenya, jalur-jalurnya. Langsung aja	Terkait penanganan konflik, koordinator cenderung mendelegasikan tanggung jawab ke staf terkait.	- Pengelolaan konflik - Gaya kepemimpinan delegatif

	tergantung masalahnya apa. Kadang kalau ada masalah ini, kan <i>nggak</i> harus dia yang jalan, nanti diarahkan ke siapa. “O, <i>Kae</i> sampah, Beki”.		
015	P : Menurut Anda, bagaimana Anda dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal/kebijakan? N : <i>Biasane diskusi</i> sih mbak. Misal ada sesuatu yang mau dibahas, katakanlah sampah. Nanti saya di kontak (oleh koordinator). “Mas, nanti kita <i>ngobrol</i> di Solo is Solo mau <i>mbahas</i> itu”. Misal ada masalah pedagang atau regulasi “mas, kita diskusi dulu”. Kadang ada rapat-rapat kecil tapi <i>tetep informal</i>. Ndak harus ada undangan, <i>by phone</i>. Langsung <i>ngobrol</i>, putuskan, besok berangkat.	Koordinator melibatkan anggota terkait melalui diskusi secara informal.	- Proses pengambilan keputusan - Gaya kepemimpinan an demokratis - Gaya komunikasi keseimbangan
016	P : Bagaimana koordinator dalam memberi dan menerima respon terhadap anggotanya? N : Ya umum sih ya, cukup umum seperti biasanya. Secara umum diterima seperti masukan, tapi kalau mau dijalankan ya harus dievaluasi atau dibicarakan dalam staf-staf itu.	Koordinator menerima masukan, namun untuk dapat diterapkan harus melalui proses evaluasi/diskusi dengan staf.	Proses pengambilan keputusan
017	P : Menurut Anda, bagaimana koordinator dalam mengawasi kinerja anda sebagai anggota? N : Ya paling <i>cuma lihat kondisi lapangan</i>. Kadang saya <i>laporan WA</i>, tak foto	Staf Umum merasa koordinator tidak mengawasi secara langsung terkait kinerja dan dilandasi dengan rasa saling percaya.	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i>

	<i>before after.</i> Sebenarnya tidak ada pengawasan secara langsung. Ya intinya saling percaya aja ya.		
018	P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator dalam memberikan Anda kesempatan untuk menyampaikan aspirasi/pendapat? N : Cukup baik, dari meeting-meeting itu. Kadang tidak hanya koordinator yang meminta saya untuk datang menghadiri. Tapi kadang ya saya yang butuh untuk membahas sesuatu.	• Koordinator memberikan kesempatan supaya staf dapat menyampaikan aspirasi/pendapat melalui diskusi.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan an demokratis
019	P : Apakah Anda pernah tidak dilibatkan oleh koordinator dalam memutuskan suatu hal? Bagaimana hal itu bisa terjadi? N : Sekali dua kali pernah, tapi mungkin karena keterbatasan. Kemarin pas hpnya Mas Irul rusak, jadi hanya bisa menghubungi yang dekat-dekat saja. Jadi tiba-tiba saya cuma dapat keputusannya seperti ini. Ya memang ada beberapa hal yang saya kurang setuju, tapi ya akhirnya bisa disiasati.	• Staf Umum pernah tidak dilibatkan dalam memutuskan oleh koordinator suatu hal karena permasalahan teknis.	• Proses pengambilan keputusan • Hambatan teknis • Gaya kepemimpinan otoriter
020	P : Menurut Anda, bagaimana dampak yang ditimbulkan atau berpotensi timbul dalam menggunakan keputusan tersebut? N : Ya itu, kadang kan saya bingung kok tau-tau ada kebijakan baru. Awalnya terjadi miskomunikasi antara yang diberlakukan oleh	• Miskomunikasi menjadi akibat yang ditimbulkan bila staf terkait tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan otoriter

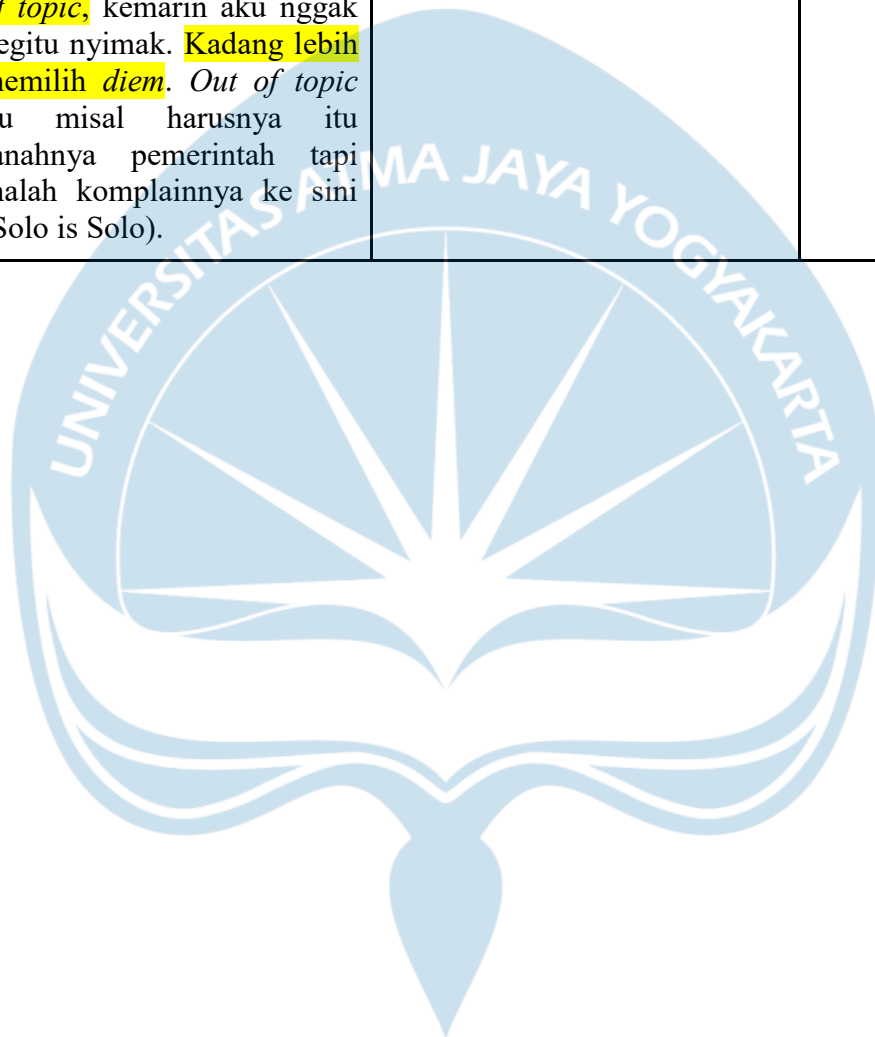
	kebijakan itu, saya dengan Mas Irul dan beberapa teman-teman staf. Karena saya telat mendapat informasinya.		
021	P : Bagaimana cara koordinator memberikan Anda imbalan yang sesuai bila melebihi hasil yang diinginkan? N : “Sip-sip”, selain itu paling ya diajak makan. Itu kondisinya ya biasa saja (tidak saat mengerjakan proyek berbasis profit). Pas saya <i>keliatan</i> capek gitu atau menyelesaikan tugas dengan cepat ya kan keliatan itu, langsung diajak makan. Ya <i>sak peka-peka ne mas e</i>.	Koordinator memberikan imbalan biasanya berupa kata yang dianggap menyemangati staf dan membelikan makanan jika kondisinya sedang tidak mengerjakan tugas berbasis profit.	Gaya kepemimpinan transaksional
022	P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda? N : Yang jelas ya selalu disampaikan dengan tas-tes, langsung <i>to the point</i>. Frontal. Jadi ya kita langsung tau maksudnya apa, kita ya bergerak cepat aja gitu.	Koordinator menyampaikan gagasan baru kepada staf dengan cara yang lugas sehingga pesan yang disampaikan menjadi mudah dipahami.	Gaya kepemimpinan transformasional
023	P : Menurut Anda, bagaimana antusiasme yang Anda ketahui dari koordinator dalam memimpin/mengkoordinasi <i>event</i>? N : Sangat antusias. Hampir setiap <i>event</i> kan dia (koordinator) langsung ke depan (bagian panggung utama), <i>live</i> Instagram, <i>ngobrol</i> dengan <i>tenant</i> artisan atau mitra.	Antusiasme dari koordinator terlihat saat setiap <i>event</i> berlangsung cenderung memantau secara langsung terkait kondisi acara.	Gaya kepemimpinan transformasional
024	P : Menurut Anda,	Koordinator berusaha	Gaya

	bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus <i>event</i> sesuai bidang Anda? N : Ya itu mbak, mbeliin HT untuk berkomunikasi, ada grup WhatsApp.	menyediakan sarana prasarana yang diperlukan oleh staf untuk menunjang efisiensi kinerja.	kepemimpinan transformasional
025	P : Menurut Anda, bagaimana kinerja profesional dari koordinator selama ini? Terutama dalam memisahkan kepentingan pribadi dan organisasi. N : Beberapa kali saya ya menemukan kasus berkaitan dengan hal pribadi tapi justru berimbas ke organisasi. Misal berkaitan dengan aset yang sempat disalahgunakan, tapi sudah selesai.	• Profesionalisme dari koordinator menjadi hal yang dipertanyakan karena terdapat situasi pribadi yang berimbas pada organisasi.	• Gaya kepemimpinan transformasional
026	P : Menurut Anda, bagaimana respon koordinator terhadap penerimaan ide baru? Bagaimana Anda sebagai anggota turut berkontribusi dalam pengembangan ide baru tersebut? N : Ya tek-tokan, apakah itu sesuai atau <i>ndak</i>. Kalau <i>ndak</i> ya ditampung dulu, kalau sesuai ya “<i>apik iki, o gampang iki</i>, langsung”.	• Terkait penerimaan ide baru, biasanya dilakukan melalui diskusi antara staf dengan koordinator.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan demokratis • Gaya komunikasi keseimbangan
027	P : Selama menjadi staf, bagaimana koordinator menerapkan atau mendorong Anda untuk membuat suatu hal yang unik dalam mengoordinasi <i>event</i>? N : “apik e gimana ya”. Kalau beliau setuju “Oh cocok itu, boleh boleh”, “Nanti ya itu <i>ndapapa</i>”, “<i>udah</i> tak kasih <i>space</i> di sana”	• Koordinator cenderung mendorong staf untuk mampu memberikan ide baru atau pandangan lain.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan transformasional

028	P : Menurut pengalaman Anda, sejauhmana koordinator menoleransi kesalahan dari staf? N : Ya toleransi selalu ada, tapi selalu ada penanggulangannya bagaimana. Jadi nggak sekedar marah-marah, tapi ya sekaligus “nggakpapa, diganti itu aja”. Seperti itu.	Koordinator cenderung menoleransi kesalahan dari staf dengan cara memberikan solusi.	- Pengelolaan konflik - Gaya kepemimpinan an transformasi onal
029	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memimpin secara adil selama ini? N : Cukup adil sih. Ya karena dia sudah tau masing-masing staf expert nya di bidang apa.	Keadilan dari koordinator nampak dari pemahamannya terkait kemampuan masing-masing anggota	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan an transformasi onal
030	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberdayakan Anda selama ini? N : Ya itu kadang kita juga diberi pekerjaan di luar tugas pokok. Misalkan workshop mural, itu kan di luar job desk. Kadang kasih job di luar (Solo is Solo), “Mas, kae ada sing butuh di cat. Mbok garap wae. Hasil e peken kabeh”.	Koordinator memberdayakan staf dengan cara memberi pekerjaan di luar tugas pokok.	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan an transformasi onal
031	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda termotivasi oleh koordinator? N : Ya itu sat-setnya kalau ada masalah langsung das-des.	Staf merasa termotivasi oleh kecepatan koordinator dalam menangani masalah.	Gaya kepemimpinan an transformasi onal
032	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda terinspirasi oleh koordinator? N : Tetep semangat meski ra duwe duit.	Staf merasa terinspirasi oleh koordinator terkait semangatnya.	Gaya kepemimpinan an transformasi onal

033	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator dalam meningkatkan optimisme Anda? N : Ya itu ketika dia punya gagasan baru meskipun banyak yang bilang “<i>kui ra masuk</i>” “<i>kudune ngene, ngono</i>”. Tapi tetap berpegang teguh dengan apa yang dia yakini, terus maju, dan akhirnya sampai.	• Staf koordinator merasa meningkatkan optimismenya dilihat dari kebulatan tekad yang diyakininya untuk terus berkarya.	• Gaya kepemimpinan an transformasi onal
034	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator dalam menyemangati Anda? N : “Sip sip”, “Apik kui”. Jadi penolakan itu kan menurunkan semangat. Kalaupun ada yang kurang tepat ya dikoreksi “<i>Ini apik, bagus e dikasih iki. Piye bro apik to? Sip-sip</i>”.	• Staf disemangati oleh koordinator melalui penerimaan ide atau gagasannya.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan an transformasi onal • Gaya komunikasi melepaskan
035	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator? N : Lebih seringnya di perpindahan barang sih. Misal barang ini tak pindah situ “<i>oh itu jangan disitu</i>”. Tapi ya itu selalu ada “itu bagusya gini”. Dibatasi tapi ya dikasih alternatif.	• Saat koordinator membatasi tindakan dari staf selalu dilengkapi dengan pemberian saran/tindakan alternatif lainnya.	• Gaya komunikasi pengendalian
036	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda sebagai staf dengan koordinator berinteraksi secara informal? N : Sebetulnya kita selalu berinteraksi secara informal. Gaya-gaya lapangan. <i>Ndak pingin</i> rapat formal, <i>capek</i>.	• Interaksi yang dilakukan dengan koordinator selalu bersifat informal.	• Gaya komunikasi keseimbangan

037	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator justru bersikap menarik diri dari sebuah interaksi? N : Ketika ada orang-orang yang lebih ada komplain. Misal ada beberapa yang <i>out of topic</i>, kemarin aku nggak begitu nyimak. <i>Kadang lebih memilih diem</i>. <i>Out of topic</i> itu misal harusnya itu ranahnya pemerintah tapi malah komplainnya ke sini (Solo is Solo).	• Koordinator cenderung menarik diri dari sebuah interaksi apabila konteks percakapan sudah dianggap di luar ranahnya.	• Gaya komunikasi menarik diri
-----	--	--	--



Coding - Rudi Habibie/samaran (Staf Magang)

Kode	Transkrip	Intisari	Topik/Konsep
001	P : Bagaimana dampak dan efektivitas yang timbul dari penggunaan media penghubung saat memahami pesan dalam berkomunikasi? N : Kalau dampak efektivitasnya, kalau dari WA atau telepon tuh menurutku memang kurang efektif sih mbak. Jadi efektif lagi kalau ketemu langsung. Soale kadang kalau dari WA atau telepon gitu kadang kalau Mas Irul gitu komunikasine kayak kurang lengkap lah, yang disampaikan itu kurang lengkap. Kadang kayak cuman kayak dia asline pengen ini tapi waktu disampaikan lewat WA ngomonge kadang cuma segini tok. Nah itu kadang bikin aku jadi salah nangkep dan waktu ngerjain sesuatu yang disampaikan itu malah kurang maksimal lah kurang.	Penggunaan media penghubung dinilai kurang efektif digunakan untuk mendelegasikan tugas.	- Pendelegasian tugas - Hambatan fisik - Gaya komunikasi penataan
002	P : Menurut Anda, bagaimana respon dan tindakan yang sejauh ini yang dilakukan oleh koordinator terkait penanganannya terhadap perbedaan motivasi yang dimiliki oleh anggota? N : Nek aku perbedaan mungkin dulu waktu awal magang di sini lebih.. ya berharapnya lebih banyak diarahkan. Terus nek dilibatin ini ya dikasih tahu lah caranya, ya diajarin lah.	Koordinator tidak membimbing Staf Magang, dan cenderung memberi perintah untuk menyelesaikan suatu hal.	- Pendelegasian tugas - Hambatan psikologis - Hambatan literasi - Gaya kepemimpinan otoriter

	Tapi waktu pelaksanaannya kita malah harus banyak belajar sendiri. Jadi ya kayak dipaksa jalan sendiri gitu lah. Jadi rasane bukan kayak magang tapi malah ya udah kerja gitu. Kan juga nggak ada <i>partner</i> dalam arti mentor buat mengarahkan.		
003	P : Selama melakukan interaksi dengan kepengurusan “Solo is Solo”, bagaimana kesulitan atau kebingungan yang pernah Anda rasakan terutama saat memahami sebuah instruksi atau pesan yang diterima oleh koordinator? N : Kebingungannya ya itu tadi <i>sih</i>, kadang misalnya Mas Irul <i>pengennya</i> gini, tapi <i>ngasih briefingnya tuh kurang jelas</i> masuknya, yang dia <i>pengen</i> itu gimana. Terus kadang kan kalau desain-desain gitu Mas Sonny juga terlibat. Mas Sonny sama Mas Irul itu kadang <i>selerane</i> beda dan itu malah bikin kami..kan yang biasa edit (desain) aku sama Nico nah itu bikin kami bingung gitu. Maksudnya kami ikut yang mana sebenarnya. Tapi kebanyakan itu lebih nanti Mas Sonny nya <i>sih</i> yang ikut ke Mas Irul. Hasil akhir di Mas Irul.	• Staf Magang merasa kebingungan saat berkaitan dengan tugas desain, terutama saat ingin berkonsultasi karena keterlibatan dua pihak atasan (Koordinator dan Manajer sebagai pembina Staf Magang).	• Pendelegasian tugas • Hambatan psikologis • Gaya komunikasi penataan
004	P : Bagaimana hambatan teknis terutama saat bertukar pesan dalam kepengurusan “Solo is Solo”?	• Koordinator cenderung berkomunikasi secara satu arah kepada Staf	• Gaya kepemimpinan otoriter • Gaya komunikasi

	N : Kalau ke Mas Irul itu, kalau aku <i>kesulitan</i> lebih ke..<i>nek</i> menurutku <i>lho</i> mbak, <i>Mas Irul itu agak susah nek diajak bertukar pendapat</i> gitu. Jadi kadang kalau <i>ngobrol</i> gitu ya satu arah. Jadi agak susah kalau aku <i>ngeluarin</i> pendapat atau ide dalam hal desain, kadang ya acara <i>workshop</i>.	Magang. • Staf Magang merasa Koordinator sulit menerima pendapatnya, terutama dalam hal desain.	pengendalian
005	P : Menurut Anda, bagaimana efektivitas dari upaya tersebut? N : Kalau efektif ke hasil <i>kerjane</i> menurut ku sih <i>enggak</i>. Tapi <i>nek</i> efektif (dalam hal) menyelesaikan pekerjaannya ya efektif. <i>Nggak</i> efektif hasilnya menurutku <i>nggak maksimal</i> gitu.	• Staf Magang cenderung merasa kinerjanya menjadi tidak maksimal.	• Pendelegasian tugas • Gaya kepemimpinan otoriter
006	P : Selain Informasi yang diterima dari koordinator biasanya di dapat dari media atau pihak mana saja? N : Selain Mas Irul ya paling Mas Sonny <i>sih</i>. Kalau yang <i>nyampein</i> tugas-tugas gitu biasane (lebih banyak) ke Mas Sonny. Mas Sonny yang <i>biasane</i> lebih sering <i>nyampein</i>, kalau Mas Irul lebih sering yang buat <i>konsul</i>. <i>Konsul</i> misal yang bikin tugas desain mural gitu nanti yang <i>nyampein</i> Mas Sonny, tapi nanti kalau misal hasil jadinya ini sudah oke atau belum <i>biasane</i> ke Mas Irul.	• Pemberian tugas cenderung diberikan oleh Manajer selaku pembina magang, sementara pengecekan hasil akhir dilakukan oleh Koordinator	• Pendelegasian tugas
007	P : Bagaimana kesulitan yang pernah Anda rasakan	• Staf magang cenderung	• Pendelegasian tugas

	dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi atau menyelesaikan suatu tugas? N : <i>Nek</i> aku biasane ya <i>wes tak paksain ngerjain</i> sih. Jadi sambil ngerjain itu sambil belajar juga. Kadang ya tanya si Nico, si Nico kan misalnya (mengoperasikan aplikasi) Corel nya lebih oke <i>lah</i>, kadang tanya dia gimana caranya, kalau nggak ya cari Google sendiri.	berinisiatif mencari cara menyelesaikan tugas dengan saling berdiskusi bersama Staf Magang lain atau mencari cara penyelesaian melalui situs web.	• Hambatan literasi • Gaya kepemimpinan <i>laissez faire</i> • Gaya komunikasi dinamis
008	P : Bagaimana hal tersebut menghambat Anda dalam berkomunikasi, merespon suatu hal, atau menyelesaikan suatu tugas? N : Ya, ke proses kerjanya jadi lebih lama soalnya harus belajar lagi juga, belum menguasai <i>lah</i>.	• Dampak yang dirasakan Staf Magang saat tidak mendapat bimbingan adalah proses penyelesaian cenderung lebih lama.	• Pendelegasian tugas • Hambatan literasi
009	P : Menurut Anda, bagaimana biasanya koordinator dalam memutuskan suatu hal? N : Kalau selama aku <i>ngeliati</i>, Mas Irul itu <i>sifate</i> ya <i>wes</i> sesuai referensinya dia sih. Jadi kalau menurut <i>e</i> dia gini ya <i>wes</i> gitu. <i>Maksudte</i> kalau menurutku jarang atau lebih ke susah buat ndengerin pendapat lain, <i>nek</i> menurutku.	• Koordinator cenderung tidak menerima pendapat pihak lain dalam memutuskan suatu hal.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan otoriter
010	P : Menurut Anda, bagaimana koordinator dalam mengawasi kinerja Anda sebagai anggota magang? N : Mengawasi mungkin itu aku <i>kerasane</i> kalau yang memang ada urusan sama	• Koordinator cenderung mengawasi kinerja Staf Magang bila tugas yang dikerjakan menyangkut acara khusus atau pihak	• Pendelegasian tugas

	pihak luar. Jadi kalau misal <i>udah</i> berjalan <i>biasane</i> <i>udah ndak ditanya-tanyain</i> lagi. Baru diawasi kalau ada semacam <i>project</i> tunggal yang <i>bener-bener</i> itu <i>spesial</i> dan <i>menyangkut pihak luar</i> itu baru diawasi. Kalau yang internal jarang lah ya pernah ditanya-tanya tapi ya tanya-tanya <i>tok</i>.	eksternal.	
011	P : Bagaimana cara koordinator memberikan Anda imbalan yang sesuai bila melebihi hasil yang diinginkan? N : Apresiasi <i>nek</i> menurutku ya di sini agak masih kurang sih menurutku. Soalnya ya beberapa kali kayak disuruh ikut misalnya <i>workshop</i> yang mural dan sebagainya, kan kita juga bantu-bantu. Tapi ya <i>udah</i> bantu-bantu aja. Trus juga <i>kemaren</i> libur Lebaran kan juga aku sama si Nico tetep disuruh ikut masuk, yang lain (anggota magang) pada balik. <i>Lha</i> itu disuruh bantu kayak mural di “Heritage”. Dan itu ngerjainnya itu yang empat <i>sampe</i> lima harian <i>sampe malem</i> terus, jadi ada revisi-revisi. Habis itu setelah lima hari itu ya masih ngerjain juga kan masih ada revisi-revisi. Terus ya lumayan panjang itu tugasnya. Setelah mural itu selesai ternyata ada bayaran karena di awal bilang dapat bayaran. Kan itu yang ngerjain aku sama Nico, nah aku sama Nico ngerasa <i>bayarane kemaren</i> itu agak	• Koordinator memberikan imbalan berupa dana bila terdapat acara khusus berbasis profit bersama pihak eksternal kepada Staf Magang. Namun imbalan yang diterima cenderung dirasa tidak sebanding dengan tugas yang diberikan.	• Pendelegasian tugas • Gaya transaksional

	kurang dibandingkan sama <i>effort</i> yang dikeluarkan. Selain dana paling kalau misal ada <i>workshop</i> mural gitu biasanya makan dan minum gitu, nasi padang gitu.		
012	P : Bagaimana koordinator bertindak saat Anda tidak bekerja sesuai harapan? N : Kalau itu biasanya cuman direvisi aja sih revisi, <i>dikasih tahu ini kurangnya</i> dimana dimana. Trus yaudah. <i>Ngga</i> ada yang sampai marah-marah.	• Bila kinerja Staf Magang tidak sesuai harapan, Koordinator cenderung menoleransi dengan memberitahu bagian yang perlu diperbaiki.	• Pendelegasian tugas • Gaya kepemimpinan transformasional
013	P : Menurut Anda, bagaimana pandangan Anda sejauh ini tentang koordinator yang dapat diteladani selama menjadi bagian dari kepengurusan? N : Ya beberapa hal ada yang bisa diteladani sih. Misalnya mungkin ya <i>pengambilan keputusan, Mas Irul i ya berani dulu dalam melakukan sesuatu.</i> Mungkin menurutku itu juga yang bisa bikin Solo is Solo jadi <i>gede</i>.	• Keteladanan dari Koordinator terlihat pada tekad dan semangat dalam mengambil suatu keputusan, dalam arti berani mengambil langkah.	• Proses pengambilan keputusan • Gaya kepemimpinan transformasional
014	P : Menurut Anda, bagaimana cara koordinator menyampaikan gagasan baru kepada Anda? N : <i>Biasane</i> kalau ada sesuatu yang baru jarang <i>ngomong</i> sih. Kadang <i>biasane</i> kalau di sini mau ada kerjasama, kadang cuma <i>kayak nyuruh langsung ngasih</i> tugas misal <i>bikin poster. Ngga yang ngumumin</i> misal kalau	• Koordinator cenderung langsung memberikan tugas tanpa adanya pemberitahuan acara yang akan diselenggarakan bersama pihak eksternal kepada Staf Magang.	• Pendelegasian tugas • Gaya kepemimpinan otoriter

	minggu depan ada <i>event</i> kerja sama dengan (pihak) ini.		
015	P : Menurut Anda, bagaimana antusiasme yang Anda ketahui dari koordinator dalam memimpin/mengkoordinasi <i>event</i>? N : Antusiasnya <i>ngerangkul</i> banyak pihak (untuk) mengembangkan SIS ini. Kadang aku lihat dia kerja sama dengan siapa-siapa. Nah aku lihatnya itu bagus <i>lah</i>.	• Antusiasme dari Koordinator terlihat dari upaya yang dilakukan seperti bekerjasama dengan berbagai pihak demi mengembangkan “Solo is Solo”.	• Gaya kepemimpinan transformasional
016	P : Menurut Anda, bagaimana koordinator berinovasi selama Anda terlibat dalam mengurus <i>event</i> sesuai bidang Anda? N : Oh, kalau itu mungkin ya ini sih, <i>nyediain</i> PC baru juga. Buat <i>memfasilitasi desain-desain</i> dan sebagainya. Semua pihak bisa memakai termasuk anak magang.	• Koordinator berupaya menyediakan kelengkapan sarana-prasarana yang dibutuhkan staf.	• Gaya kepemimpinan transformasional
017	P : Menurut Anda, bagaimana kinerja profesional dari koordinator selama ini? Terutama dalam memisahkan kepentingan pribadi dan organisasi N : Menurutku kadang kurang sih mbak. <i>Soale</i> dulu pernah kita masuk magang, <i>tiba-tiba</i> disuruh bantu kayak <i>motong</i> stiker ternyata untuk keponakannya Mas Irul. <i>Trus</i> waktu baliknya, aku dipanggil, ternyata mau minta tolong <i>fotoin</i> acara ulang tahun <i>keponakane</i>	• Profesionalisme dari Koordinator menjadi dipertanyakan dalam meminta bantuan kepada Staf Magang untuk kepentingan pribadi.	• Pendelegasian tugas • Gaya kepemimpinan transformasional

	Mas Irul. Tapi untung aku udah bilang duluan, aku ada cara. Kan soalnya emang acaranya tu Minggu kan, minggu kan jatahnya kita libur. Ya udah, aku sekalian bilang.		
018	P : Menurut pengalaman Anda, sejauhmana koordinator menoleransi kesalahan dari staf magang? N : Kalau Mas Irul, toleransinya itu sih tinggi sih. Maksudnya misal ada salah ya udah, terus dikasih tahu yang <i>bener piye</i>, yang dia <i>pingin</i> gimana. Jadi, yowes, kalau salah, yowes. Terus, langsung dikasih tahu.	• Koordinator cenderung menoleransi kesalahan dari staf dengan cara memberikan solusi.	• Pengelolaan konflik • Gaya kepemimpinan transformasional
019	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberdayakan Anda selama ini? N : Menurutku kurang sih, Mbak. Soalnya, ya itu tadi nek aku sih nek magang gini mikire emang butuh mentor. Jadi ndak bisa langsung dilepas buat tugas. Kalau ada mentor kan setidaknya bisa diajarin lah, diarahin Mas Irul itu <i>pinginnya</i> yang seperti ini. Itu kan lebih mempermudah, lah. Dan belajarnya juga lebih enak, gitu daripada harus belajar sendiri. Gitu kan malah lama, dan malah blusuk ke mana-mana. Kalau ada mentor kan dia sudah paham.	• Staf Magang merasa kurang diberdayakan oleh Koordinator.	• Hambatan literasi • Gaya kepemimpinan transformasional
020	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda	• Staf Magang merasa terinspirasi	• Gaya kepemimpinan

	terinspirasi oleh koordinator? N : Kalau menginspirasi mungkin secara tidak langsung, ya. Kalau aku <i>sih</i> pernah, Mbak. Maksudnya, yang melihat perjalanan sebelumnya, kayak misal Solo is Solo ini dipercaya buat <i>handle</i> mural di Manahan atau <i>event</i> apa gitu. Ya keren juga bisa dipercaya pemerintah dan sebagainya.	oleh Koordinator yang bertanggungjawab dan dapat dipercaya menyelenggarakan berbagai acara atau kegiatan.	transformasional
021	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana koordinator memberi Anda kebebasan untuk bertindak sendiri, memutuskan suatu hal, dan bertanggungjawab atas keputusan sendiri? N : <i>Nek</i> di sini <i>dibebasin sih</i>, Mbak (bertindak dan memutuskan suatu hal). Yang penting hasil akhirnya ditentukan oleh Mas Irul. Kalau bertanggungjawab atas keputusan sendiri itu lebih di <i>workshop</i>, jadi misal ini kan kita <i>workshop</i> per orang (staf magang) disuruh jadi ketuanya, per <i>event</i> nya. Nah itu ya kayak kebutuhan dan sebagainya otomatis jadi kebutuhan kita. Nah itu <i>biasane</i> kita koordinasi dulu sama Mas Irul atau Mas Sonny (terkait) kita butuh nya apa aja. Ya istilahnya tanggung jawab tentang keberjalanan <i>workshop</i> e itu. Termasuk dana dan lain sebagainya itu kita (Staf Magang) sendiri.	Koordinator menyerahkan tanggung jawab wewenangnya kepada Staf Magang terkait keputusan yang dibuat staf terkait.	- Pendelegasian tugas - Gaya kepemimpinan delegatif
022	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana tindakan	Saat tanggapan dari Staf Magang	Gaya kepemimpinan

	dan tanggapan Anda tidak diterima atau dibatasi oleh koordinator? N : Ya <i>nek</i> aku-nya sih, <i>nyantai</i> sih Mbak. <i>Yaudah</i> kalau <i>emang</i> ditolak kan kalau aku <i>ngelihatnya</i> Mas Irul kan <i>emang orang'e gitu</i>. Terus kadang <i>yaudahlah nggapapa</i> kalau <i>ngga</i> diterima. Kalau aku yang penting tugasnya selesai gitu.	dibatasi oleh Koordinator, staf terkait cenderung berusaha memahami karakter dari Koordinator.	otoriter • Gaya komunikasi pengendalian
023	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda sebagai staf dengan koordinator berinteraksi secara informal? N : Selama ini ya <i>informal</i> kebanyakan, cara <i>komunikasine</i> ya <i>nyantai</i> baik di magang ataupun <i>ndak</i> ya sama aja.	• Interaksi yang terjadi antara Koordinator dengan Staf Magang bersifat informal.	• Gaya komunikasi keseimbangan
024	P : Menurut pengalaman Anda, bagaimana Anda diberi perintah untuk mengerjakan/menyelesaikan sesuatu melalui pesan dan melalui apa? N : <i>Nek</i> Mas Irul <i>biasane</i> kebanyakan dari <i>chat</i>, kadang di <i>chat</i> itu sudah ada <i>briefingnya</i>. Kan aku ya ngerjain dulu sesuai <i>briefing</i>-nya gimana. Terus <i>tak kirimin</i> (hasilnya ke koordinator), tapi itu revisinya baru (diberikan saat) ketemu langsung di kantor. Jadi istilahnya itu <i>ditemenin</i> lah, jadi Mas Irul di samping, terus aku <i>ngedit</i>, dia bilang ini ini, yang kurang ini-ini.	• Koordinator memberikan tugas yang harus dikerjakan kepada Staf Magang melalui media WhatsApp.	• Pendelegasian tugas • Gaya komunikasi penataan
025	P : Menurut pengalaman	• Seluruh upaya yang	• Pendelegasian

Anda, bagaimana koordinator membuat Anda memiliki kemampuan berinisiatif dan siap menangani suatu masalah yang berkaitan dengan tugas Anda? N : <i>Nek selama ini ya jadi punya inisiatif.</i> Kan aku lama-lama ya paham maksudte Mas Irul itu orang'e gimana, terus selerane gimana. Misal waktu desain kadang ya langsung "Oh Mas Irul itu orangnya gini, maunya kayak gini", yaudah aku sesuaiin langsung sama yang setauku. Efeknya ya minim revisi karena sudah paham.	dilakukan dari Koordinator kepada Staf Magang membuat staf terkait merasa memiliki sikap inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya.	tugas • Gaya kepemimpinan delegatif • Gaya komunikasi dinamis
--	---	---

D. Catatan Hasil Observasi

Data diperoleh sebelum melakukan wawancara:

1. Berdasarkan observasi yang dilakukan sebelum melakukan penelitian, peneliti memperoleh data terkait Koordinator yang tidak memberikan instruksi secara lengkap dalam hal mendelegasikan tugas terutama kepada Staf Magang.
2. Berdasarkan observasi awal, peneliti mengamati kinerja yang dilakukan oleh Staf Magang dalam menangani media sosial dari “Solo is Solo”. Hasil yang didapat adalah masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan dalam melakukan tugas sebagai pengelola media sosial. Berbagai kesalahan/kekurangan yang ditemukan peneliti adalah: kesalahan dalam pengetikan, sering lupa dalam mengunggah konten di semua media sosial dan cenderung hanya mengirim di platform Instagram saja, serta cenderung mengabaikan berbagai pesan yang diterima di platform Instagram.
3. Terdapat staf yang tidak memahami bidang posisi yang dilakukan. Hal tersebut diketahui peneliti pada saat melakukan observasi awal penelitian, di mana peneliti membutuhkan data posisi jabatan dari narasumber penelitian.

Data diperoleh setelah melakukan wawancara:

1. Peneliti melakukan konfirmasi terkait pemahaman staf magang dalam mengidentifikasi posisi jabatan dan tugas pokok yang dilakukan oleh Koordinator dan Manajer di Yayasan Solo is Solo.
Hasil yang diperoleh adalah mayoritas masih belum memahami keseluruhan dari posisi jabatan dari Koordinator dan Manajer.
2. Pada bulan April 2024: Peneliti diikutsertakan oleh Koordinator ke dalam grup yang menaungi anggota penyewa (*tenant market*). Peneliti mendapati alur komunikasi terjadi secara dua arah antara pengurus (Koordinator dan CS) dengan pelapak/*member*. Interaksi yang terjadi selama peneliti tergabung yaitu:
 - a. informasi tentang evaluasi penataan meja lapak,
 - b. kondisi cuaca,
 - c. daftar penataan meja untuk masing-masing pelapak,
 - d. izin ketidakhadiran dari pelapak,
 - e. informasi pendaftaran setiap minggunya,
 - f. pemberitahuan dari CS mengenai jam “*open kasir*” dan “*clear area*”,
 - g. pemberitahuan mengenai kendala listrik, serta berbagai kendala lain saat berlangsungnya acara.

Pada 29 April 2024: *Customer Service* mengubah pengaturan grup hanya pemegang admin yang dapat mengirim pesan ke grup hingga saat ini.

3. Peneliti mengamati keadaan Acara Solo di Waktu Malam dan membandingkannya antara kondisi tahun lalu pada saat awal peneliti tergabung menjadi staf dengan kondisi terkini. Hasil yang didapat adalah semakin banyaknya parkir dan pedagang liar di sepanjang Koridor Gatot Subroto.

Peneliti sempat memantau kepada salah satu pedagang liar yang berjualan saat Acara Solo di Waktu Malam. Respon dari pedagang tersebut cenderung bersikukuh saat dagangannya mendapat teguran dari pihak berwajib (baik itu teguran dari pengurus maupun pihak Satpol PP).

Beberapa pedagang liar cenderung memilih kembali berjualan dengan cara berpindah lokasi dalam satu wilayah yang sama di Koridor Gatot Subroto.

E. Lembar Informasi

Formulir persetujuan ini ditujukan untuk: Pengurus acara “Solo di Waktu Malam” di Yayasan Solo is Solo Street Art Indonesia untuk berpartisipasi dalam penelitian, berjudul “Pola Komunikasi dalam Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Seni Budaya (Studi Fenomenologi dalam Yayasan Solo is Solo, Acara “Solo di Waktu Malam”: *Street Art Week*)”.

Pendahuluan

Saya, Reneta Hartono sebagai mahasiswa di Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY). Saya sedang melakukan sebuah penelitian terkait Pola Komunikasi dalam Gaya Kepemimpinan pada Yayasan Solo is Solo (acara: “Solo di Waktu Malam”). Melalui lembar informasi ini, saya mengundang kesediaan anda sebagai informan. Apabila terdapat beberapa kata yang kurang dimengerti, dapat menanyakan secara langsung kepada peneliti.

Tujuan Penelitian

Kepemimpinan dalam suatu acara menjadi hal terpenting demi tercapainya suatu acara yang sukses dijalankan. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana pola komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang terjadi dalam kepengurusan Solo is Solo, terutama acara “Solo di Waktu Malam”. Saya ingin mengetahui bagaimana pendapat pengurus mengenai pola komunikasi yang terjadi dalam gaya kepemimpinan melalui berbagai pengalaman yang dimiliki selama bekerjasama, dan berinteraksi, maupun mengurus acara “Solo di Waktu Malam” dengan kebijakan yang telah berlaku.

Jenis Intervensi Penelitian

Partisipan akan dilibatkan dalam proses wawancara dengan peneliti, observasi serta dokumentasi. Proses wawancara akan melibatkan waktu antara setengah hingga satu jam secara tatap muka dan direkam.

Pemilihan Partisipan

Anda diundang sebagai informan dalam penelitian ini. Hal tersebut karena saya rasa Anda sebagai pihak yang menjadi pengurus acara “Solo di Waktu Malam” dapat memberikan banyak kontribusi yang sesuai dalam membangun pengetahuan berdasarkan pengamatan dan persepsi Anda sebagai pengurus acara terhadap gaya kepemimpinan saat ini. Partisipasi Anda dalam penelitian ini bersifat sukarela.

Partisipasi Sukarela

Partisipasi dari Anda dalam hal ini bersifat sukarela. Pilihan yang Anda buat tidak akan berpengaruh terhadap evaluasi dari pekerjaan Anda.

Prosedur A

Saya meminta Anda dalam mengambil bagian pada penelitian ini untuk membantu saya dalam mempelajari secara lebih lanjut, terkait pola gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam kepengurusan Solo is Solo pada acara “Solo di Waktu Malam”. Apabila Anda menerima hal ini, maka Anda akan diminta untuk berpartisipasi dalam wawancara dengan saya sendiri.

Prosedur B

Mengenai pelaksanaan wawancara penelitian, informan akan diwawancarai secara langsung oleh peneliti secara formal. Wawancara akan dilaksanakan dengan mengikuti keputusan partisipan yang disesuaikan dengan kesediaan informan, terkait tempat dan waktu. Apabila Anda sebagai informan tidak ingin menjawab salah satu pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, maka Anda dapat menolak untuk menjawab dan langsung melanjutkan pada pertanyaan berikutnya. Informasi yang diberikan oleh informan akan dilakukan rekam suara sebagai jejak dokumentasi dan data informasi. Informasi tersebut bersifat rahasia, serta tidak ada pihak lain kecuali peneliti serta dosen pembimbing yang dapat mengakses rekaman informasi. Namun partisipan tetap dapat memilih untuk tetap merahasiakan identitasnya atau tidak dengan memberitahukan kepada peneliti.

Durasi

Penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 hari. Selama kurun waktu tersebut, saya akan menjumpai Anda untuk melakukan wawancara, di mana masing-masing pertemuan membutuhkan waktu 1 jam perkiraan. Selain wawancara, saya juga akan melakukan dokumentasi sebagai rekam jejak.

Risiko

Kami akan meminta Anda untuk memberikan informasi seperti pendapat pribadi dan bercerita mengenai pengalaman pribadi terkait suatu peristiwa yang menjelaskan gaya kepemimpinan dari kepengurusan saat ini yang mungkin merupakan rahasia bagi Anda. Jika Anda tidak ingin menjawab atau mengikuti wawancara, diperbolehkan dan tidak perlu memberikan alasan apapun.

Manfaat

Penelitian ini dapat bermanfaat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi kepada koordinator maupun pengurus dari Solo is Solo ke depannya, terutama yang menangani bagian acara “Solo di Waktu Malam” terkait pola komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang lebih efektif untuk diterapkan. Serta dengan adanya partisipasi dari Anda akan sangat membantu peneliti secara mendalam terkait pola komunikasi dalam gaya kepemimpinan yang terjadi secara nyata pada kepengurusan “Solo di Waktu Malam” sebagai sebuah acara rutin.

Kerahasiaan

Saya tidak akan memberikan informasi apapun kepada pihak luar selain dosen pembimbing dan penguji terkait data wawancara yang belum diolah. Semua informasi yang dikumpulkan oleh peneliti ini bersifat rahasia. Anda dapat memilih untuk merahasiakan nama atau informasi tertentu yang ingin dirahasiakan dengan memberitahukan kepada peneliti.

Membagikan Hasil

Bila Informan menginginkan hasil temuan, dapat memberitahu secara langsung kepada peneliti untuk mendapatkan hasil temuannya yang berbentuk berkas laporan secara digital. Mengenai hasil temuan penelitian akan dibagikan setelah peneliti dinyatakan selesai melakukan keseluruhan proses penelitian hingga tahap penulisan laporan dan pengujian.

Hak untuk Menolak atau Menarik Diri

Anda tidak diharuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Pilihan keikutsertaan Anda tidak akan memiliki pengaruh apapun terhadap evaluasi pekerjaan Anda.

Kontak Hubung

Apabila Anda memiliki pertanyaan, dapat menanyakan secara langsung kepada peneliti dan/atau memberi pesan kepada salah satu nomor WhatsApp peneliti di bawah ini:

0878-1071-0464 / 0877-3611-7023 (Reneta Hartono)



F. Sertifikat Persetujuan

Sertifikat Persetujuan

Saya telah membaca informasi di atas, atau telah diberitahukan kepada saya. Saya memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan tentang hal tersebut, serta setiap pertanyaan yang saya ajukan telah dijawab dengan jelas. Maka dari itu, saya setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga selesai tanpa paksaan apapun.

Nama: *Irul Hidayat*

Posisi/Jabatan: *Ketua*

Tanda tangan: *[Signature]*

Tanggal/bulan/tahun: *1 Juni 2024*

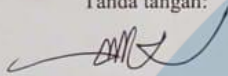
Sertifikat Persetujuan

Saya telah membaca informasi di atas, atau telah diberitahukan kepada saya. Saya memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan tentang hal tersebut, serta setiap pertanyaan yang saya ajukan telah dijawab dengan jelas. Maka dari itu, saya setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga selesai tanpa paksaan apapun.

Nama: Sonny Hendrawan S.Sn.

Posisi/Jabatan: Manager.

Tanda tangan:



Tanggal/bulan/tahun:



Sertifikat Persetujuan

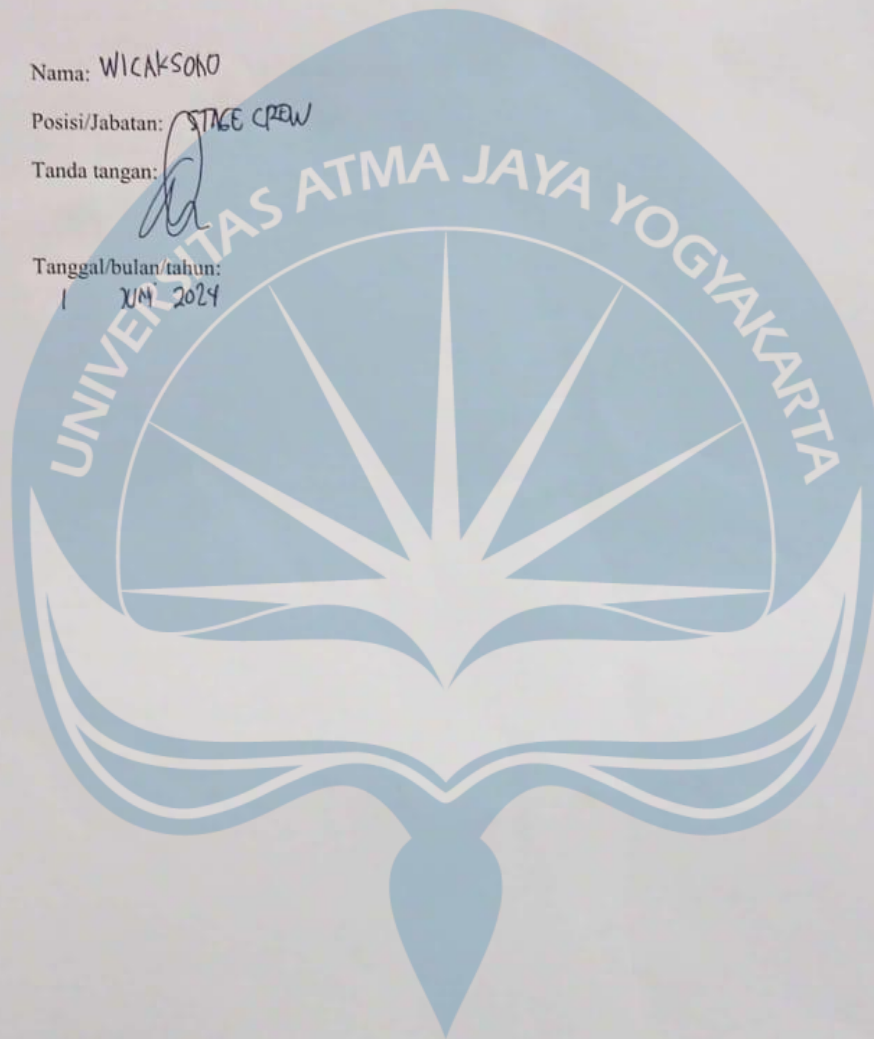
Saya telah membaca informasi di atas, atau telah diberitahukan kepada saya. Saya memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan tentang hal tersebut, serta setiap pertanyaan yang saya ajukan telah dijawab dengan jelas. Maka dari itu, saya setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga selesai tanpa paksaan apapun.

Nama: WICAKSONO

Posisi/Jabatan: STAGE CREW

Tanda tangan:

Tanggal/bulan/tahun:
1 JUN 2024



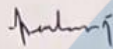
Sertifikat Persetujuan

Saya telah membaca informasi di atas, atau telah diberitahukan kepada saya. Saya memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan tentang hal tersebut, serta setiap pertanyaan yang saya ajukan telah dijawab dengan jelas. Maka dari itu, saya setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga selesai tanpa paksaan apapun.

Nama: Bekti Maulana

Posisi/Jabatan: Staff Umum

Tanda tangan:



Tanggal/bulan/tahun:

8 Juni 2024



Sertifikat Persetujuan

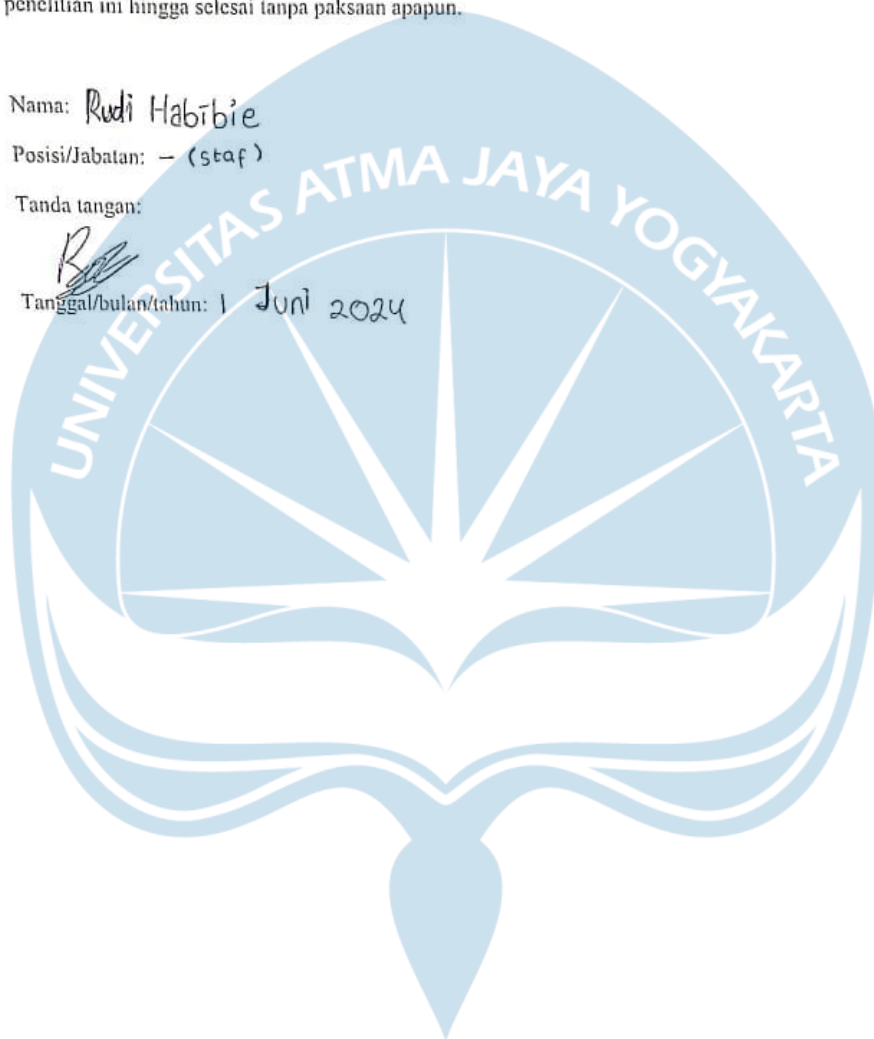
Saya telah membaca informasi di atas, atau telah diberitahukan kepada saya. Saya memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan tentang hal tersebut, serta setiap pertanyaan yang saya ajukan telah dijawab dengan jelas. Maka dari itu, saya setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini hingga selesai tanpa paksaan apapun.

Nama: Rudi Habibie

Posisi/Jabatan: - (staf)

Tanda tangan:


Tanggal/bulan/tahun: 1 Juni 2024



G. Hasil Turnitin

