Komunikasi Interpersonal Talenta Senior dalam Menghadapi Hambatan Talenta Baru di Sanggar Agency Artis Indonesia

Muhammad Rifqi*[1], Sari Ekowati Hadi[2]
Universitas Bina Sarana Informatika[1,2]
*e-mail: rifqilegends29@gmail.com

ABSTRAK

Industri hiburan Indonesia yang tumbuh pesat menjadikan komunikasi interpersonal sebagai faktor kunci dalam keberhasilan operasional agensi artis. Penelitian ini bertujuan menganalisis komunikasi interpersonal talenta senior dalam mengatasi hambatan adaptasi talenta baru di Sanggar Agency Artis Indonesia, Jagakarsa, Jakarta Selatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi partisipatif selama 14 bulan (Oktober 2024–Desember 2025), wawancara mendalam terhadap delapan informan yang terdiri atas tiga talenta senior (Faraz, Tama, Fery Wong) dan lima talenta baru (El, Idham, Ray, Firly, Ammar), serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima dimensi komunikasi interpersonal efektif menurut DeVito—keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan—terwujud secara konsisten dalam pola komunikasi talenta senior. Dimensi kesetaraan menjadi temuan paling dominan, yang tercermin pada penerapan filosofi no seniority yang menghapus sekat hierarki di sanggar. Komunikasi interpersonal yang efektif ini berkontribusi pada percepatan adaptasi talenta baru, kelancaran transfer pengetahuan, serta terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan inklusif.

Kata kunci : *Komunikasi Interpersonal; Talenta Senior; Hambatan Komunikasi; Sanggar Artis; DeVito.*

ABSTRACT

The rapid growth of Indonesia's entertainment industry has placed interpersonal communication at the core of talent agency operations. This study examines the interpersonal communication of senior talents in overcoming the adaptation barriers faced by new talents at Sanggar Agency Artis Indonesia, Jagakarsa, South Jakarta. A descriptive qualitative approach was employed, incorporating 14 months of participatory observation (October 2024–December 2025), in-depth interviews with eight informants—three senior talents (Faraz, Tama, Fery Wong) and five new talents (El, Idham, Ray, Firly, Ammar)—and documentation. Findings indicate that all five dimensions of DeVito's interpersonal communication effectiveness—openness, empathy, supportiveness, positiveness, and equality—are consistently demonstrated in the communication behavior of senior talents. The equality dimension emerged as the most dominant finding, embodied in a no seniority philosophy that effectively removes hierarchical barriers within the agency. This effective interpersonal communication accelerates the adaptation of new talents, facilitates knowledge transfer, and fosters a conducive and inclusive learning environment.

Keywords **:** *Interpersonal Communication; Senior Talent; Communication Barriers; Talent Agency; DeVito.*

PENDAHULUAN

Selama satu dekade terakhir, industri hiburan dan seni pertunjukan di Indonesia tumbuh cukup pesat. Data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf, 2024) menunjukkan bahwa sektor ekonomi kreatif menyumbang Rp1.236 triliun terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2023. Pertumbuhan ini antara lain didorong oleh subsektor seni pertunjukan dan hiburan yang terus mencatat angka positif. Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mencatat bahwa tenaga kerja di subsektor seni pertunjukan, hiburan, dan rekreasi mencapai lebih dari 4,1 juta orang pada tahun 2023, naik dari 3,7 juta pekerja pada tahun 2019. Sementara itu, Persatuan Artis Film Indonesia (PARFI, 2023) melaporkan ada lebih dari 230 agensi talenta dan sanggar akting yang terdaftar secara resmi di Indonesia pada tahun 2023, dengan konsentrasi terbesar di wilayah Jabodetabek. Data ini memperlihatkan bahwa ekosistem manajemen talenta dan sanggar seni di Indonesia bukan lagi sekadar ruang hobi, melainkan sudah berkembang menjadi sektor industri yang serius dan semakin kompetitif.

Di tengah kompetisi industri yang semakin ketat, komunikasi interpersonal menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberlangsungan operasional agensi artis maupun sanggar seni. Lingkungan kerja industri hiburan yang kolaboratif dan bergerak cepat menuntut setiap pelakunya untuk mampu membangun komunikasi yang sehat dan konstruktif. Dari sudut pandang komunikasi organisasi, komunikasi antarpribadi yang baik menjadi syarat penting untuk menciptakan efektivitas kerja tim. Pandangan ini sejalan dengan yang dikemukakan DeVito (2016), yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, produktivitas, dan kekompakan tim. Senada dengan itu, Liliweri (2017) menekankan bahwa kualitas komunikasi antarpribadi merupakan faktor utama yang membentuk iklim kerja organisasi sekaligus mendorong anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks agensi artis dan sanggar seni, interaksi ini melibatkan dua kelompok utama: talenta senior yang telah memiliki reputasi, kemampuan teknis, dan jaringan profesional di industri hiburan, serta talenta baru yang baru saja memasuki fase awal karier mereka. Dinamika komunikasi antara kedua kelompok inilah yang sangat memengaruhi proses transfer pengetahuan, asimilasi budaya sanggar, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pertumbuhan industri kreatif yang pesat ini berdampak langsung pada semakin banyaknya sanggar akting dan lembaga manajemen talenta yang bermunculan di berbagai kota besar di Indonesia. Hal ini mencerminkan tingginya permintaan pasar akan tenaga seni pertunjukan yang terlatih dan siap terjun ke industri. Mulai dari lembaga-lembaga pelopor seperti Bengkel Teater yang berdiri sejak 1967 dan Teater Koma sejak 1977, hingga manajemen talenta modern seperti Aura Entertainment yang baru didirikan pada 2020. Perkembangan ini mencerminkan besarnya minat masyarakat terhadap industri seni peran, yang pada gilirannya membuat persaingan antar lembaga semakin ketat. Dalam situasi seperti itu, kemampuan mengelola komunikasi interpersonal antara talenta senior dan baru menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas dan stabilitas institusi seni.

Berangkat dari urgensi tersebut, penelitian ini mengambil Sanggar Agency Artis Indonesia sebagai objek kajian. Sanggar ini beralamat di Jl. Persahabatan No. 17, RT.6/RW.5, Kelurahan Cipedak, Kecamatan Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12630, dengan lini bisnis utama di bidang manajemen talenta kreatif yang mencakup seni peran, pemodelan, dan produksi konten multimedia digital. Secara internal, sanggar ini memiliki dua kelompok talenta yang dibedakan berdasarkan lama bergabung dan pengalaman. Kelompok pertama adalah talenta senior, yaitu mereka yang telah aktif lebih dari enam bulan dan dianggap sudah memiliki kematangan teknis, jaringan kerja, serta portofolio yang stabil. Kelompok kedua adalah talenta baru, yaitu individu dengan masa keanggotaan rata-rata di bawah tiga bulan yang sedang menjalani proses adaptasi terhadap nilai, sistem kerja, dan lingkungan profesional agensi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan secara partisipatif oleh peneliti selama bulan Mei hingga Juni 2026 di Sanggar Agency Artis Indonesia, ditemukan sejumlah hambatan komunikasi interpersonal yang menyebabkan kesenjangan interaksi antara talenta senior dan talenta baru. Hambatan tersebut dapat diidentifikasi melalui lima indikator yaitu yang pertama, talenta baru cenderung merasa canggung dan sungkan untuk menyampaikan pendapat atau mengajukan pertanyaan kepada talenta senior. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan status dan pengalaman yang menciptakan jarak psikologis di antara keduanya. Kedua, hambatan keterbukaan (openness) terlihat dari pola berbagi informasi talenta senior yang cenderung tertutup, terutama terkait peluang proyek, tips teknis keaktoran, hingga prosedur kerja internal agensi. Ketiga, talenta baru menyampaikan keluhan mengenai kurangnya dukungan emosional dari talenta senior, khususnya ketika mereka menghadapi tekanan psikologis di awal karier. Keempat, dalam forum kelompok, diskusi dan pengambilan keputusan cenderung didominasi oleh talenta senior, sehingga ruang partisipasi talenta baru menjadi sangat terbatas. Terakhir, talenta baru mengalami kecemasan sosial (social anxiety) yang membuat mereka enggan memulai interaksi secara proaktif, karena khawatir mendapat penilaian negatif atas kemampuan mereka yang masih terbatas.

Kelima hambatan komunikasi di atas, jika tidak ditangani dengan baik, berpotensi merusak iklim organisasi sanggar secara bertahap. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan menghambat proses transfer pengetahuan dari talenta senior ke talenta baru, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi dan produktivitas kerja tim secara keseluruhan.

Fenomena hambatan komunikasi antarpribadi yang ditemukan dalam observasi awal tersebut relevan untuk dikaji lebih dalam menggunakan Teori Efektivitas Komunikasi Interpersonal dari Joseph A. DeVito (2016). Dalam teorinya, DeVito mengidentifikasi lima dimensi yang menentukan efektivitas komunikasi antarpribadi, yaitu Openness (Keterbukaan): Kesediaan para pelaku komunikasi untuk menyampaikan pikiran, perasaan, dan informasi secara terbuka dan jujur kepada lawan bicara. Empathy (Empati): Kemampuan seseorang untuk memahami dan merasakan apa yang dialami oleh orang lain, serta melihat situasi dari sudut pandang mereka. Supportiveness (Sikap Mendukung): Kemampuan menciptakan suasana komunikasi yang tidak defensif, di mana setiap orang merasa aman, dihargai, dan bebas mengungkapkan gagasannya tanpa merasa terancam. Positiveness (Sikap Positif): Sikap dan orientasi positif dalam pertukaran pesan yang diwujudkan melalui ekspresi verbal maupun nonverbal yang afirmatif dan penuh penghargaan terhadap lawan bicara. Equality (Kesetaraan): Pengakuan terhadap nilai dan martabat setiap pelaku komunikasi secara setara, tanpa membedakan berdasarkan status formal maupun perbedaan pengalaman.

Penelitian kualitatif ini menggunakan kelima dimensi tersebut sebagai kerangka teoretis utama untuk menganalisis pola dan strategi komunikasi interpersonal yang diterapkan oleh talenta senior dalam mengatasi berbagai hambatan komunikasi dari talenta baru di Sanggar Agency Artis Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menilai penting untuk mengkaji lebih dalam fenomena komunikasi antarpribadi tersebut. Penelitian ini secara khusus diarahkan untuk mengeksplorasi bagaimana talenta senior menjalankan komunikasi interpersonal dalam menghadapi hambatan yang dialami talenta baru di sanggar. Hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya kajian komunikasi organisasi kreatif dan komunikasi antarpribadi di Indonesia yang selama ini masih terbatas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, mendeskripsikan, dan menganalisis secara mendalam fenomena komunikasi interpersonal yang terjadi antara talenta senior dan talenta baru di Agency Artis Indonesia. Moleong (2014) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Dengan demikian, pendekatan kualitatif deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menelusuri dan mendeskripsikan secara komprehensif bagaimana talenta senior menerapkan lima dimensi efektivitas komunikasi interpersonal menurut DeVito (2016), yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan, dalam menghadapi hambatan komunikasi yang dihadapi oleh talenta baru di Agency Artis Indonesia.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal antara talenta senior dan talenta baru di Agency Artis Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan upaya talenta senior dalam menghadapi berbagai hambatan komunikasi yang dialami oleh talenta baru. Yin (2014) menjelaskan bahwa unit analisis berkaitan erat dengan masalah fundamental tentang apa yang dimaksud dengan kasus yang diteliti, yang lazimnya merupakan seseorang, sebuah peristiwa, atau suatu entitas tertentu

Morissan (2017) menambahkan bahwa unit analisis adalah apa yang diobservasi, dicatat, dan dianggap sebagai data yang kemudian diolah dan dianalisis. Berdasarkan hal tersebut, unit analisis dalam penelitian ini difokuskan pada interaksi komunikatif yang berlangsung antara talenta senior dan talenta baru, yang dianalisis melalui lima dimensi efektivitas komunikasi interpersonal menurut DeVito (2016), yaitu keterbukaan (openness), empati (empathy), sikap mendukung (supportiveness), sikap positif (positiveness), dan kesetaraan (equality).

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Creswell (2019) menjelaskan bahwa purposive sampling dilakukan dengan memilih secara sengaja individu dan lokasi yang dapat memberikan informasi paling kaya dan mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Informan utama dalam penelitian ini adalah talenta senior di Agency Artis Indonesia yang berjumlah tiga orang, yaitu Faraz, Tama, dan Fery Wong. Ketiga informan ini dipilih karena

memenuhi kriteria sebagai talenta senior yang telah bergabung di agency lebih dari enam bulan, serta secara aktif terlibat dalam interaksi dan komunikasi dengan talenta baru.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui empat teknik, yaitu observasi, wawancara, kepustakaan, dan dokumentasi. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung sebagai anggota aktif di Agency Artis Indonesia selama periode penelitian. Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (in-depth interview) yang dilakukan secara tatap muka langsung dengan para informan. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh landasan teoretis yang relevan dan mendukung analisis data dalam penelitian ini. Teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Data dokumentasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi foto-foto kegiatan yang berlangsung di Agency Artis Indonesia, catatan lapangan selama periode observasi, transkrip verbatim hasil wawancara dengan para informan, serta berbagai dokumen yang berkaitan dengan proyek dan kegiatan agency.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Model ini dipilih karena sesuai dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dan mampu mengakomodasi kompleksitas data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Miles, Huberman, dan Saldana (2014) menyatakan bahwa analisis data kualitatif merupakan proses yang terus-menerus dan berulang, yang berlangsung seiring dengan pengumpulan data itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan pada lima dimensi komunikasi interpersonal menurut DeVito (2016). Setiap dimensi dianalisis dari dua perspektif, yaitu perspektif talenta senior sebagai komunikator utama dan perspektif talenta baru sebagai penerima komunikasi.

Dimensi Keterbukaan (Openness)

Menurut DeVito (2016), keterbukaan (openness) merupakan kesediaan individu untuk berbagi informasi dan pemikiran secara jujur dan terbuka kepada lawan komunikasinya. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana seorang komunikator bersedia mengungkapkan dirinya secara autentik dalam relasi interpersonal, termasuk dalam konteks hubungan antara talenta senior dan talenta baru di lingkungan agensi seni.

Perspektif Talenta Senior

Faraz mengungkapkan pendekatan aktif yang ia lakukan dalam menjalin komunikasi dengan talenta baru di Agensi Artis Indonesia. Ia menjelaskan cara membangun kedekatan sejak awal pertemuan:

"Aku mengajak dia berkenalan dan kita memberi dia pertanyaan-pertanyaan yang lebih masuk. Intinya kita mendekati dia dan yakinkan dia; aku selalu berusaha meyakinkan mereka." (Faraz (Talenta Senior), 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Faraz menerapkan keterbukaan secara aktif dengan cara memulai perkenalan dan memberikan keyakinan kepada talenta baru agar tidak merasa canggung. Pendekatan ini selaras dengan konsep DeVito (2016) bahwa keterbukaan bukan sekadar sikap pasif, melainkan kesediaan aktif untuk membangun koneksi.

Tama juga menggambarkan cara menjalin komunikasi awal melalui suasana santai sebelum memberikan arahan. Ia menyatakan:

"Cara saya menjalin komunikasi itu biasanya saya ajak ngobrol santai dulu, terus saya kasih arahan atau masukan tentang gimana sih di agensi ini, biar mereka nggak kaget." (Tama (Talenta Senior), 2026)

Pernyataan Tama mencerminkan strategi keterbukaan yang bertahap: ia terlebih dahulu menciptakan suasana santai sebelum menyampaikan informasi substantif mengenai dinamika agensi. Hal ini menunjukkan kesadaran bahwa keterbukaan yang efektif memerlukan kondisi psikologis yang kondusif bagi kedua pihak. Dengan mengundang talenta baru untuk berbagi, ia tidak hanya bersikap terbuka tetapi juga menciptakan ruang bagi talenta baru untuk bersikap terbuka. Ini merupakan realisasi dari prinsip DeVito (2016) bahwa keterbukaan yang ideal bersifat resiprokal.

Perspektif Talenta Baru

El, sebagai talenta baru, merasakan secara langsung keterbukaan yang ditunjukkan oleh para talenta senior. Ia menyatakan:

"Komunikasi talent senior kepada saya sangat baik, ramah, dan sangat merangkul saya sebagai talent baru." (El (Talenta Baru), 2026)

Respons El mengonfirmasi bahwa keterbukaan yang ditunjukkan oleh talenta senior benar-benar dapat dirasakan oleh talenta baru. Kata 'merangkul' mengindikasikan bahwa talenta baru tidak sekadar menerima informasi, tetapi juga merasakan penerimaan emosional yang merupakan bagian dari keterbukaan autentik.

Idham mengungkapkan pengalamannya yang lebih spesifik mengenai keterbukaan talenta senior dalam berbagi ilmu. Ia menyatakan:

"Komunikasi mereka ke saya itu sangat baik. Mereka nggak pelit ilmu, mau nyapa duluan, dan bener-bener ngebimbing saya yang masih baru ini." (Idham (Talenta Baru), 2026)

Pernyataan Idham mengungkap dua aspek keterbukaan yang penting: kesediaan berbagi pengetahuan dan inisiatif untuk memulai interaksi. Kedua aspek ini sejalan dengan konsep DeVito (2016) bahwa keterbukaan mencakup kesediaan untuk tidak menyembunyikan informasi yang relevan bagi lawan komunikasi.

Firly menyampaikan bahwa keterbukaan talenta senior menciptakan suasana komunikasi yang alami tanpa jarak. Ia menyatakan:

"Komunikasi lancar, bahasanya ya kayak udah kayak ke temen sendiri aja gitu padahal baru ketemu gitu. Tapi mereka ramah gitu, jadi ramah terus terbuka kayak gitu kan. Enggak ada terlihat bikin batasan." (Firly (Talenta Baru), 2026)

Kesan 'tidak ada batasan' yang disampaikan Firly merupakan indikator kuat dari keberhasilan implementasi dimensi keterbukaan. Talenta senior mampu menciptakan iklim komunikasi yang bebas dari hierarki kaku, sehingga talenta baru dapat berinteraksi dengan nyaman sejak awal bergabung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan, dimensi keterbukaan (openness) telah terwujud secara konsisten dalam komunikasi interpersonal di Agensi Artis Indonesia. Talenta senior menunjukkan keterbukaan melalui tiga pola utama: (1) inisiatif aktif untuk memulai komunikasi, (2) kesediaan berbagi informasi dan ilmu secara sukarela, serta (3) penciptaan ruang komunikasi dua arah yang mendorong talenta baru untuk juga bersikap terbuka. Dari perspektif talenta baru, keterbukaan ini dirasakan dalam bentuk suasana yang hangat, tidak berjarak, dan bebas dari hambatan psikologis dalam berinteraksi. Temuan ini mengonfirmasi pandangan DeVito (2016) bahwa keterbukaan yang efektif bukan hanya diukur dari kuantitas informasi yang dibagikan, melainkan dari kualitas penerimaan yang dirasakan oleh lawan komunikasi.

Dimensi Empati (Empathy)

DeVito (2016) mendefinisikan empati (empathy) sebagai kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, dengan cara menempatkan diri secara emosional pada posisi orang lain. Empati dalam komunikasi interpersonal memungkinkan komunikator untuk memahami perspektif, perasaan, dan kebutuhan lawan bicaranya sehingga respons yang diberikan menjadi lebih tepat, sensitif, dan bermakna.

Perspektif Talenta Senior

Tama menunjukkan empati melalui upayanya mempersiapkan talenta baru secara mental terhadap kondisi nyata di agensi. Ia menyatakan:

"Cara saya menjalin komunikasi itu biasanya saya ajak ngobrol santai dulu, terus saya kasih arahan atau masukan tentang gimana sih di agensi ini, biar mereka nggak kaget." (Tama (Talenta Senior), 2026)

Pernyataan Tama menunjukkan bahwa ia mampu membayangkan posisi talenta baru yang kemungkinan belum memahami ekosistem agensi. Dengan memberikan informasi awal secara proaktif, Tama berusaha meringankan beban adaptasi. Tindakan ini merupakan manifestasi empati kognitif, yaitu kemampuan memahami situasi orang lain secara intelektual.

Fery Wong menunjukkan empati yang lebih komprehensif dengan cara menggabungkan pemahaman kebutuhan talenta baru dan penyesuaian pendekatan berdasarkan pemahaman tersebut. Ia mengungkapkan:

"Fokus saya yang pertama untuk talent-talent yang baru pertama kali, saya akan coba tanya kebutuhan mereka untuk kelas acting itu apa tujuannya, supaya saya bisa lebih tepat sasaran." (Fery Wong (Talenta Senior), 2026)

Fery Wong secara eksplisit mengidentifikasi perlunya mengenali tujuan talenta baru sebelum memberikan pendampingan. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman mendalam terhadap kondisi dan kebutuhan talenta baru, yang merupakan inti dari empati menurut DeVito (2016).

Perspektif Talenta Baru

Ray merasakan empati talenta senior melalui tindakan konkret berupa ajakan berbicara dan sikap merangkul. Ia menyatakan:

"Eeemm baik sih, mereka semua ngajak aku ngobrol, merangkul... Ya gitu deh." (Ray (Talenta Baru), 2026)

Ekspresi Ray menggambarkan empati yang dirasakan bukan hanya sebagai pemahaman intelektual, tetapi sebagai tindakan nyata yang dapat dirasakan secara fisik dan emosional. Tindakan merangkul dalam konteks komunikasi mencerminkan bahwa talenta senior benar-benar hadir secara emosional bagi talenta baru.

Firly mengungkapkan empati yang ia terima melalui saran dan masukan yang diberikan talenta senior. Ia menyatakan:

"Mereka ngebantu kayak ngasih saran, kayak gitu, ini baiknya begini atau saran yang lainnya lah. Pokoknya mereka ngebantu." (Firly (Talenta Baru), 2026)

Bantuan berupa saran konstruktif menunjukkan bahwa talenta senior tidak hanya peduli terhadap perasaan talenta baru, tetapi juga terhadap perkembangan kemampuan mereka. Ini adalah ekspresi empati yang menyeluruh, mencakup dimensi emosional sekaligus praktis.

Ammar menegaskan dimensi empati ini dengan menyebut secara eksplisit kontribusi pembelajaran yang ia rasakan dari talenta senior. Ia menyatakan:

"Oh tentu, tentu sangat membantu sekali, sangat... terutama dalam bidang akting ini. Saya belajar dari teman-teman bagaimana cara aksi dan reaksi. Sangat membantu sekali pokoknya." (Ammar (Talenta Baru), 2026)

Pernyataan Ammar menunjukkan bahwa empati yang diterima dari talenta senior berdampak langsung pada proses belajar dan perkembangannya. Ini menunjukkan bahwa empati bukan hanya berfungsi sebagai perekat relasi, tetapi juga sebagai katalis pertumbuhan.

Dimensi empati (empathy) dalam komunikasi interpersonal di Agensi Artis Indonesia terwujud dalam dua bentuk utama. Pertama, empati kognitif yang ditunjukkan talenta senior melalui kemampuan mereka memahami situasi dan kebutuhan talenta baru serta menyesuaikan pendekatan komunikasinya. Kedua, empati afektif yang dirasakan talenta baru melalui tindakan nyata seperti ajakan berbicara, pemberian saran, dan sikap merangkul. Kehadiran kedua bentuk empati ini sesuai dengan penjelasan DeVito (2016) bahwa empati yang ideal mencakup pemahaman kognitif sekaligus respons afektif yang dapat dirasakan oleh lawan komunikasi.

Dimensi Sikap Mendukung (Supportiveness)

DeVito (2016) menjelaskan bahwa sikap mendukung (supportiveness) adalah kemampuan untuk menciptakan iklim komunikasi yang tidak bersifat defensif, di mana setiap pihak merasa aman dan nyaman dalam mengungkapkan diri. Sikap mendukung ditandai dengan penerimaan tanpa syarat, pemberian umpan balik yang membangun, serta penghindaran dari kecenderungan untuk menghakimi atau mendominasi.

Perspektif Talenta Senior

Faraz menunjukkan sikap mendukung melalui pemberian apresiasi yang jujur atas pencapaian talenta baru. Ia menyatakan:

"Aku sering memberikan pujian kalau akting mereka memang bagus. Memberi apresiasi jujur seperti itu sangat membantu mental mereka." (Faraz (Talenta Senior), 2026)

Penekanan Faraz pada kata 'jujur' menunjukkan bahwa ia memahami perbedaan antara pujian yang membangun dan pujian yang bersifat basa-basi. Apresiasi yang jujur dan tepat sasaran memberikan dampak positif yang nyata pada kepercayaan diri talenta baru, sejalan dengan prinsip supportiveness DeVito (2016).

Tama menggambarkan sikap mendukung melalui kombinasi semangat dan kritik membangun dalam sesi latihan. Ia menyatakan:
"Kasih semangat, terus kalau mereka lagi latihan akting, saya kasih kritik yang membangun biar mereka makin jago." (Tama (Talenta Senior), 2026)

Pernyataan Tama menunjukkan pemahaman bahwa sikap mendukung tidak berarti menghindari kritik, melainkan menyampaikan kritik dengan cara yang berorientasi pada pertumbuhan. Hal ini mencerminkan kedewasaan komunikasi yang menciptakan iklim non-defensif sebagaimana dimaksud DeVito (2016).

Perspektif Talenta Baru

El menggambarkan dukungan yang ia terima dalam bentuk yang mencakup berbagai aspek pengembangan diri. Ia menyatakan:
"Dukungan yang diberikan seperti memberikan semangat, masukan-masukan, dan ilmu-ilmu tentang akting." (El (Talenta Baru), 2026)

Respons El menunjukkan bahwa dukungan yang diterimanya bersifat multidimensi: mencakup dukungan emosional (semangat), dukungan informatif (masukan), dan dukungan edukatif (ilmu akting). Keragaman bentuk dukungan ini mengindikasikan bahwa talenta senior memahami kebutuhan talenta baru secara komprehensif.

Idham menguraikan bentuk dukungan yang ia terima, termasuk pesan psikologis yang membebaskan talenta baru dari ketakutan membuat kesalahan. Ia menyatakan:
"Dukungannya berupa motivasi, koreksi pas lagi latihan, dan mereka selalu bilang 'jangan takut salah' pas lagi akting." (Idham (Talenta Baru), 2026)

Ungkapan 'jangan takut salah' yang dikutip Idham merupakan pesan yang secara langsung menciptakan iklim komunikasi non-defensif. Dengan menormalkan kesalahan sebagai bagian dari proses belajar, talenta senior membangun lingkungan di mana talenta baru dapat mengekspresikan diri tanpa rasa takut dihakimi.

Ray merasakan dukungan talenta senior melalui apresiasi yang ditunjukkan saat tampil. Ia menyatakan:
"Kayak mereka tuh memberi aplaus saat aku tampil, terus bikin aku lebih percaya diri." (Ray (Talenta Baru), 2026)

Tindakan sederhana seperti tepuk tangan memberikan dampak psikologis yang signifikan, yakni peningkatan kepercayaan diri. Ini menunjukkan bahwa bentuk dukungan sekecil apapun dapat memiliki efek besar dalam konteks komunikasi interpersonal.

Dimensi sikap mendukung (supportiveness) termanifestasi secara kuat dalam dinamika komunikasi di Agensi Artis Indonesia. Talenta senior menciptakan iklim non-defensif melalui tiga cara utama: pemberian apresiasi yang jujur, penyampaian kritik yang membangun, dan motivasi yang berorientasi pertumbuhan. Dari perspektif talenta baru, dukungan ini dirasakan dalam bentuk konkret dan beragam, mulai dari semangat verbal, masukan teknis, hingga gesture fisik seperti tepuk tangan. Keseluruhan temuan ini sesuai dengan konsep supportiveness DeVito (2016) yang menekankan pentingnya iklim komunikasi yang bebas dari tekanan dan penghakiman.

Dimensi Sikap Positif (Positiveness)

DeVito (2016) mendefinisikan sikap positif (positiveness) sebagai orientasi positif dalam berkomunikasi yang mencakup pandangan positif terhadap diri sendiri dan orang lain. Sikap positif diwujudkan melalui cara pandang yang optimistis, penggunaan bahasa yang membangun, serta kemampuan untuk melihat potensi pada diri lawan komunikasi.

Perspektif Talenta Senior

Faraz mengekspresikan sikap positif melalui metafora kekeluargaan yang mencerminkan ikatan kolektif yang kuat di dalam agensi. Ia menyatakan:
"Sangat suportif. Kita di sini sudah seperti keluarga; meskipun beda darah, kita tetap saling dukung. Contohnya pas teman saya, Bang Tama, mau tembus layar lebar film horor, kita semua suport habis-habisan." (Faraz (Talenta Senior), 2026)

Penggunaan metafora 'keluarga' oleh Faraz mencerminkan pandangan positif yang menyeluruh terhadap komunitas agensi. Ia tidak melihat perbedaan latar belakang sebagai hambatan, melainkan sebagai bagian dari kebersamaan yang menyatukan. Pandangan ini secara langsung menciptakan atmosfer komunikasi yang positif dan inklusif.

Fery Wong memberikan penilaian makro terhadap budaya komunikasi di agensi. Ia menyatakan:
"Sejauh ini saya bisa bilang untuk komunikasi di sanggar Agensi Artis Indonesia sudah menganut sistem kekeluargaan." (Fery Wong (Talenta Senior), 2026)

Pernyataan Fery Wong mengonfirmasi bahwa sikap positif bukan hanya ditunjukkan secara individual, melainkan telah menjadi nilai kolektif yang tertanam dalam budaya agensi. Ini merupakan indikator bahwa sikap positif telah berkembang menjadi norma kelompok yang memandu setiap interaksi komunikasi.

Perspektif Talenta Baru

El merasakan atmosfer positif yang diciptakan talenta senior secara keseluruhan. Ia menyatakan:
"Iya, sangat membantu karena lingkungannya sangat positif dan suportif." (El (Talenta Baru), 2026)

Kesederhanaan pernyataan El justru mengandung makna yang dalam: pengalamannya sebagai pendatang baru menunjukkan bahwa lingkungan agensi secara konsisten memberikan kesan positif sejak pertama kali bergabung.

Idham mengungkapkan pengalamannya terkait dengan tidak adanya perasaan diasingkan meskipun ia masih baru. Ia menyatakan:
"Suasananya sangat hangat ya, kayak keluarga sendiri. Meskipun saya baru, tapi saya nggak merasa diasingkan." (Idham (Talenta Baru), 2026)

Pernyataan Idham menunjukkan bahwa sikap positif talenta senior berhasil mengeliminasi hambatan psikologis yang umum dialami anggota baru, yakni rasa diasingkan. Ini merupakan bukti nyata keberhasilan dimensi sikap positif dalam komunikasi interpersonal.

Ammar menambahkan dimensi kekeluargaan dalam persepsinya tentang suasana agensi. Ia menyatakan:
"Suasana saat komunikasi di Agensi Artis Indonesia ini sangat menyenangkan, menyenangkan sekali. Buat saya happy, kekeluargaannya ada." (Ammar (Talenta Baru), 2026)

Konsistensi penggunaan kata 'kekeluargaan' oleh Ammar dan beberapa informan lainnya menunjukkan bahwa metafora ini bukan sekadar ungkapan retoris, melainkan representasi yang akurat dari pengalaman komunikasi yang mereka rasakan di agensi.

Dimensi sikap positif (positiveness) menunjukkan pola yang konsisten dan kuat di Agensi Artis Indonesia. Talenta senior secara konsisten menggunakan kerangka kekeluargaan sebagai landasan komunikasi, yang menciptakan atmosfer inklusif dan suportif. Solidaritas aktif dalam mendukung keberhasilan sesama semakin memperkuat dimensi ini. Dari perspektif talenta baru, sikap positif ini dirasakan dalam bentuk kehangatan, ketiadaan rasa terasing, dan kegembiraan dalam berinteraksi. Temuan ini konsisten dengan pandangan DeVito (2016) bahwa sikap positif yang efektif tidak hanya diekspresikan secara verbal, tetapi juga terwujud dalam tindakan dan norma kelompok.

Dimensi Kesetaraan (Equality)

DeVito (2016) mendefinisikan kesetaraan (equality) sebagai pengakuan terhadap nilai, martabat, dan kontribusi semua pihak yang terlibat dalam komunikasi tanpa didasarkan pada perbedaan status atau pengalaman. Kesetaraan tidak berarti semua orang memiliki kemampuan yang sama, melainkan bahwa setiap individu diperlakukan dengan rasa hormat yang setara dan diberikan ruang untuk berpartisipasi secara bermakna.

Perspektif Talenta Senior

Fery Wong secara paling eksplisit menyatakan komitmennya terhadap kesetaraan. Ia menjadikan penolakan terhadap senioritas sebagai prinsip yang diterapkan secara konsisten. Ia mengungkapkan:
"Saya selalu membiasakan untuk tidak ada yang namanya senioritas. Jadi talent itu kita sama ratakan, siswa itu kita sama ratakan dengan tujuan tidak ada senioritas. Jadi yang mulai duluan itu ada, yang lebih berpengalaman ada, namun tidak ada yang namanya senioritas. So, di dalam komunikasi kita semuanya sama ratakan." (Fery Wong (Talenta Senior), 2026)

Pernyataan Fery Wong menunjukkan kesadaran penuh bahwa senioritas berpotensi menjadi hambatan dalam komunikasi interpersonal yang efektif. Dengan secara aktif menetralkan dinamika hierarki tersebut, ia menciptakan ruang komunikasi yang setara dan bebas dari tekanan struktural. Ini merupakan implementasi paling konsisten dari dimensi kesetaraan menurut DeVito (2016).

Tama juga menegaskan komitmen serupa melalui pernyataan yang menekankan praktik saling merangkul lintas status. Ia menyatakan:

"Suasananya sih cair ya, asyik. Kita nggak ada batasan yang kaku banget antara senior dan baru, semuanya saling ngerangkul." (Tama (Talenta Senior), 2026)

Frasa 'tidak ada batasan yang kaku' yang digunakan Tama menegaskan bahwa kesetaraan di agensi ini bukan sekadar kebijakan formal, melainkan praktik nyata yang tercermin dalam interaksi sehari-hari. Ketiadaan batasan kaku memungkinkan arus komunikasi yang lebih bebas dan bermakna antara talenta senior dan talenta baru.

Perspektif Talenta Baru

El menyebutkan kesetaraan sebagai faktor utama yang membuat dirinya merasa nyaman di agensi. Ia menyatakan:

"Yang membuat saya nyaman adalah karena mereka tidak membeda-bedakan antara talent senior dan talent baru." (El (Talenta Baru), 2026)

Pernyataan El mengidentifikasi kesetaraan sebagai sumber rasa nyaman yang fundamental. Ketika seseorang merasa diperlakukan setara terlepas dari statusnya, hambatan psikologis dalam berkomunikasi akan berkurang secara signifikan.

Idham menggarisbawahi ketiadaan senioritas berlebihan sebagai elemen kunci yang menciptakan kesetaraan. Ia menyatakan:

"Yang bikin nyaman itu karena nggak ada senioritas yang berlebihan. Semuanya setara di sini kalau buat urusan belajar." (Idham (Talenta Baru), 2026)

Idham memilih kata 'setara' secara eksplisit, yang menunjukkan bahwa persepsinya terhadap kesetaraan bukan hanya perasaan subjektif, melainkan pengamatan yang dapat diverifikasi dari pengalaman interaksi sehari-hari.

Firly menambahkan bahwa kesetaraan tercermin dalam keterbukaan dan keramahan yang ditunjukkan talenta senior tanpa memandang status. Ia menyatakan:

"Nyaman, nyaman banget. Alasannya karena mereka open ya, orangnya ramah-ramah dan enggak ada enggak bikin jarak gitu. Jadi, enggak nyangka gitu kalau ternyata bener-bener berbaur gitu." (Firly (Talenta Baru), 2026)

Frasa 'tidak membuat jarak' yang digunakan Firly berkaitan erat dengan konsep kesetaraan: ketika tidak ada jarak sosial yang diciptakan berdasarkan status, komunikasi dapat berlangsung dalam kondisi yang setara dan bermakna.

Dimensi kesetaraan (equality) merupakan dimensi yang paling konsisten dan eksplisit dinyatakan oleh seluruh informan, baik dari kelompok talenta senior maupun talenta baru. Talenta senior, terutama Fery Wong, secara sadar dan aktif menolak dinamika senioritas yang hierarkis. Tama juga mempraktikkan hal serupa dengan meniadakan batasan kaku antara status. Dari perspektif talenta baru, kesetaraan ini dirasakan secara langsung melalui tidak adanya diskriminasi status, ketiadaan jarak sosial, dan perasaan diperlakukan sebagai anggota yang setara. Temuan ini sangat selaras dengan pandangan DeVito (2016) bahwa kesetaraan merupakan fondasi dari komunikasi interpersonal yang efektif, karena tanpanya akan muncul hambatan struktural yang menghambat keterbukaan, empati, dan seluruh dimensi komunikasi lainnya.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Lima Dimensi DeVito di Agency Artis Indonesia

Dimensi	Indikator DeVito	Temuan Talenta Senior	Temuan Talenta Baru
Keterbukaan (Openness)	Kesediaan berbagi informasi dan pemikiran secara jujur kepada lawan komunikasi	Mengajak berkenalan, menyapa duluan, memberikan arahan tentang kondisi agency	Merasa disambut, tidak merasa diberi batasan, merasakan bimbingan yang tulus
Empati (Empathy)	Kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain dan menempatkan diri pada posisi mereka	Meyakinkan talenta baru, melibatkan dalam komunikasi agar tidak canggung	Merasa dirangkul, mendapat saran dan masukan yang tepat sasaran

Sikap Mendukung (Supportiveness)	Menciptakan iklim komunikasi yang non defensif sehingga semua pihak merasa aman	Memberikan pujian jujur, kritik membangun, motivasi karier di dunia hiburan	Mendapat aplaus, motivasi, koreksi latihan, merasa lebih percaya diri
Sikap Positif (Positiveness)	Orientasi positif dalam berkomunikasi terhadap diri sendiri dan orang lain	Memandang agency sebagai keluarga, saling mendukung saat ada project atau casting	Merasa lingkungan sangat hangat, positif, suportif, dan tidak merasa diasingkan
Kesetaraan (Equality)	Pengakuan terhadap nilai, martabat, dan kontribusi semua pihak tanpa memandang status	Tidak membeda-bedakan senior dan baru, menerapkan filosofi no seniority	Merasa nyaman karena tidak ada senioritas berlebihan, semua berbaur setara

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026)

Temuan paling signifikan dalam penelitian ini adalah dominannya dimensi kesetaraan (equality) dalam seluruh pola komunikasi interpersonal di Agency Artis Indonesia. DeVito (2016) menjelaskan bahwa kesetaraan dalam komunikasi interpersonal bukan berarti menyangkal perbedaan pengalaman atau kemampuan, melainkan mengakui nilai, martabat, dan kontribusi setiap individu secara setara. Fery Wong, sebagai key informan yang juga berperan sebagai asisten pengajar, secara eksplisit menyatakan bahwa dirinya selalu membiasakan untuk tidak ada yang namanya senioritas dan bahwa di dalam komunikasi semua disetarakan. Pernyataan ini bukan sekadar slogan, melainkan tercermin nyata dalam perilaku komunikasi sehari-hari yang diverifikasi melalui wawancara dengan seluruh informan baik dari pihak talenta senior maupun talenta baru.

Hal ini sejalan dengan pendapat DeVito (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi akan jauh lebih efektif apabila dilandasi oleh kesetaraan antara para pelakunya. Ketika seseorang merasa diperlakukan setara, rasa canggung, ketakutan, dan hambatan psikologis dalam berkomunikasi akan berkurang secara signifikan. Dalam konteks penelitian ini, filosofi no seniority yang diterapkan oleh Agency Artis Indonesia terbukti efektif dalam mempercepat proses adaptasi talenta baru.

Dampak Komunikasi Interpersonal yang Efektif terhadap Adaptasi Talenta Baru

Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif antara talenta senior dan talenta baru di Agency Artis Indonesia menghasilkan beberapa dampak positif yang signifikan bagi proses adaptasi dan pengembangan diri talenta baru

Pertama, talenta baru merasa nyaman dan percaya diri dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini terbukti dari pernyataan Ammar yang mengaku sudah merasakan kenyamanan dan kekeluargaan meskipun baru bergabung 2 minggu. Kecepatan adaptasi ini tidak lepas dari keterbukaan dan empati yang ditunjukkan oleh talenta senior sejak hari pertama.

Kedua, proses transfer pengetahuan berjalan secara efektif. Faraz secara aktif memberikan apresiasi jujur yang membantu mental talenta baru, sementara Tama memberikan kritik yang membangun untuk meningkatkan kualitas akting. Kombinasi apresiasi dan koreksi yang berimbang ini menciptakan lingkungan belajar yang tidak menakutkan namun tetap produktif.

Ketiga, tercipta lingkungan belajar yang kondusif yang mendorong talenta baru untuk berani tampil, berani salah, dan terus berkembang. Dorongan dari Idham yang menyebut bahwa talenta senior selalu bilang 'jangan takut salah' menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang dibangun adalah iklim yang mendukung proses belajar melalui percobaan dan kegagalan, bukan iklim yang menghukum kesalahan.

Keempat, terbentuk ikatan sosial yang kuat antara seluruh anggota agency tanpa memandang status. Paradigma kekeluargaan yang diusung oleh Faraz dan dikonfirmasi oleh seluruh informan menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif tidak hanya berdampak pada dimensi fungsional (transfer pengetahuan) tetapi juga pada dimensi emosional dan sosial

Penelitian ini menghasilkan temuan yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu yang umumnya menemukan bahwa hierarki senior-junior atau senioritas merupakan hambatan utama dalam komunikasi interpersonal di lembaga seni dan komunitas kreatif. Berbeda dari temuan tersebut, penelitian ini justru menemukan bahwa di Agency Artis Indonesia, potensi hambatan hierarki berhasil dieliminasi melalui penerapan filosofi no seniority secara konsisten oleh seluruh talenta senior.

Keunikan temuan ini terletak pada fakta bahwa eliminasi senioritas bukan terjadi secara alamiah, melainkan merupakan hasil dari upaya yang disengaja dan terstruktur dari pimpinan dan talenta senior agency. Fery Wong sebagai inisiator filosofi ini memainkan peran kunci dalam menanamkan nilai-nilai kesetaraan dalam budaya organisasi agency.

Secara implikatif, temuan penelitian ini memberikan pelajaran berharga bagi pengelolaan agensi artis atau sanggar seni lainnya. Pertama, bahwa senioritas tidak harus menjadi hambatan dalam komunikasi jika seluruh anggota senior memiliki komitmen untuk menerapkan nilai-nilai kesetaraan. Kedua, bahwa komunikasi interpersonal yang efektif adalah investasi jangka panjang yang berdampak pada kecepatan adaptasi anggota baru, kualitas transfer pengetahuan, dan kekuatan ikatan sosial dalam komunitas.,

Ketiga, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal tidak semata-mata bergantung pada kemampuan individual, tetapi juga pada budaya organisasi yang dibangun secara kolektif. Ketika seluruh anggota senior memiliki orientasi yang sama terhadap nilai-nilai keterbukaan, empati, dukungan, positivitas, dan kesetaraan, maka komunikasi yang efektif akan terwujud secara natural dalam setiap interaksi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi interpersonal talenta senior dalam menghadapi hambatan talenta baru di Sanggar Agency Artis Indonesia berlangsung secara efektif dan konstruktif. Efektivitas tersebut tercermin melalui lima dimensi komunikasi interpersonal DeVito (2016), yaitu *openness*, *empathy*, *supportiveness*, *positiveness*, dan *equality*. Dimensi *openness* diwujudkan melalui sikap terbuka talenta senior yang aktif menyapa, memperkenalkan diri, serta berbagi informasi sehingga mempermudah proses adaptasi talenta baru. Dimensi *empathy* terlihat dari kemampuan talenta senior memahami kondisi psikologis talenta baru dan memberikan respons maupun dukungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Selanjutnya, dimensi *supportiveness* tercermin melalui pemberian apresiasi, kritik yang membangun, serta motivasi yang mampu meningkatkan rasa percaya diri talenta baru. Dimensi *positiveness* diwujudkan melalui budaya kekeluargaan yang menciptakan lingkungan kerja yang hangat, saling mendukung, dan kondusif bagi perkembangan karier seluruh anggota. Sementara itu, dimensi *equality* menjadi temuan yang paling dominan melalui penerapan filosofi *no seniority* yang menghilangkan sekat hierarki, mempercepat proses adaptasi talenta baru, serta mendorong transfer pengetahuan secara efektif. Secara keseluruhan, kelima dimensi tersebut berjalan secara sinergis dengan kesetaraan sebagai fondasi utama, sehingga mampu menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, memperkuat hubungan sosial, dan mengurangi hambatan komunikasi yang dialami talenta baru.

Berdasarkan hasil penelitian, talenta baru disarankan untuk lebih aktif memanfaatkan iklim komunikasi yang telah dibangun oleh talenta senior dengan berinisiatif memulai percakapan, bertanya tanpa rasa takut, berpartisipasi dalam berbagai aktivitas, serta membangun hubungan interpersonal yang tulus sebagai bekal pengembangan karier. Talenta senior diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan lima dimensi komunikasi interpersonal, khususnya keterbukaan dan empati, melalui komunikasi yang lebih proaktif, termasuk melakukan *check-in* secara berkala kepada talenta baru serta menjaga konsistensi penerapan filosofi *no seniority* sebagai budaya organisasi. Bagi pengelola sanggar dan agensi, disarankan untuk memperkuat program orientasi dan mentoring bagi talenta baru, menyelenggarakan pelatihan komunikasi interpersonal secara berkala, serta mendokumentasikan praktik komunikasi yang efektif sebagai pedoman bagi anggota berikutnya. Adapun bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan melalui studi komparatif antar sanggar atau agensi, penggunaan pendekatan kuantitatif maupun *mixed methods*, perluasan informan hingga pihak manajemen, serta pemanfaatan teori lain seperti *Communication Accommodation Theory*, *Social Penetration Theory*, atau konsep *mentoring communication* guna memperkaya kajian komunikasi interpersonal dalam industri hiburan.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik tenaga kerja sektor ekonomi kreatif Indonesia 2023*. BPS. https://www.bps.go.id

Creswell, J. W. (2019). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (A. Fawaid, Penerjemah; Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.

DeVito, J. A. (2016). *The interpersonal communication book* (14th ed.). Pearson.
Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2024). *Laporan kinerja sektor ekonomi kreatif Indonesia 2023*. Kemenparekraf. https://kemenparekraf.go.id
Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antar personal*. Kencana Prenada Media Group.
Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
Moleong, L. J. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
Morissan. (2013). *Teori komunikasi: Individu hingga massa*. Kencana Prenada Media Group.
Persatuan Artis Film Indonesia. (2023). *Data agensi talenta terdaftar di Indonesia 2023*. PARFI.
Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). SAGE Publications.