

dilakukan oleh seorang produser dalam menciptakan ruang lingkup kerja non fisik. Serta penulis berharap bisa mendapatkan analisa mengenai pandangan orang-orang yang sudah bekerja di *audio post* mengenai peranan produser dan mengevaluasi data tersebut dengan peranan yang penulis lakukan sebagai produser *audio post*.

Beberapa penelitian sudah membahas bagaimana ruang lingkup kerja bisa mempengaruhi efektivitas kerja, seperti dalam (Melani, 2016) yang membahas ruang lingkup kerja dinas dan juga (Hendri, 2012) yang membahas ruang lingkup fisik dan non fisik. Karena itu, penulis berharap dengan penelitian ini bisa memberikan pandangan baru kepada pembaca mengenai peranan produser dalam ruang lingkup kerja yang non fisik dalam studio *Audio Post*, tempat yang cukup asing oleh orang awam.

Untuk UMN, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pandangan kepada mahasiswa dan mahasiswi mengenai ruang lingkup bekerja dalam industri iklan. Penulis juga bertujuan untuk memberikan pandangan kepada mahasiswa dan mahasiswi terhadap peranan Produser di dalam studio *Audio Post* dalam menciptakan ruang lingkup kerja non fisik. Serta untuk menambah pengetahuan mengenai aspek-aspek ruang lingkup kerja non fisik dan peran seorang produser dalam menerapkan aspek tersebut.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam suatu analisis, diperlukannya teori-teori untuk mendukung analisis tersebut. Dari peran seorang produser hingga pengertian mengenai ruang lingkup kerja non fisik terdapat teori yang terkait dengan hal tersebut. Dalam bagian ini, penulis akan menjelaskan teori-teori tersebut agar analisis penulis dapat didukung dengan adanya teori-teori tersebut.

## 2.1 PERANAN PRODUSER

Seorang Produser memiliki peranan yang sangat penting. Produser yang dimaksud oleh penulis adalah Produser yang bekerja dalam bidang produksi karya *audio visual*. Menurut Turman (2005) sebagai seorang produser memiliki tanggung jawab untuk menjadi pengikat dan sumber suara bagi segala karyawan kreatif dan berharap untuk bisa meningkatkan efektivitas kerja dan kesatuan mereka secara utuh merupakan salah satu tugas utama. Sebagai Produser juga kita harus menggunakan segala kemampuan kita untuk beradaptasi dengan lingkungan kita, berkomunikasi dengan orang, dan mengasah pertimbangan akan permasalahan yang ada (hlm. 273)

Secara rinci, seorang produser memiliki kewajiban yang beragam. Seorang Produser harus yang memulai, mengkoordinasi, mengawasi, dan menjaga segala aspek kreatif, finansial, teknis dan administratif. Sesuai dengan ungkapan Honthaner (2010), produser bertugas untuk memberikan saran kepada rekan kreatifnya agar tidak melenceng dari rencana yang sudah dibuat, serta memberikan ide-ide baru apabila terjadi hambatan di produksi tersebut. Dia juga yang bertanggung jawab menghubungkan rekan produksinya dengan pihak-pihak yang luar yang membiayai serta membantu produksi tersebut. Semua pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan harus dijawab dan dipertanggungjawabkan juga oleh seorang Produser, sehingga sebagai seorang Produser harus mengerti apa saja pekerjaan yang dikerjakan oleh rekan kreatifnya (hlm. 2).

Peranan produser di dalam studio *Audio Post* juga tidak berbeda jauh dengan bagaimana seorang Produser film / televisi bekerja. Produser *Audio Post* harus mempertanggungjawabkan segala pekerjaan yang rekan-rekannya kerjakan, dalam hal ini yaitu *Sound Engineer* dan *Musician Audio Post* tersebut. Tidak hanya itu, Produser *Audio Post* juga memiliki kewajiban untuk menjadi tali penghubung untuk pihak luar seperti Produser *Production House* lain dengan tenaga kerja studio

*Audio Post*. Dan juga sama seperti Produser film, Produser *Audio Post* juga harus mengawasi dan menciptakan ruang lingkup kerja yang sesuai bagi rekan-rekan kreatifnya.

## 2.2 RUANG

Ruang secara *general* memiliki definisi yang cukup luas. Salah satu teori menurut Wahid (2014) definisi ruang dapat dipahami sebagai suatu wadah, konsep, dan pengertian dan penekanan tertentu. Beliau juga menjelaskan bagaimana ruang sebagai wadah mencakup tiga dimensi baik secara horizontal maupun vertical. yang di Di dalam dimensi tersebut terdapat aspek-aspek yang mengisi ruang tersebut, seperti aspek fisik, aspek sumber daya, dan aspek non fisik (hlm. 2). Menurut Wursanto (2006) lingkungan / ruang lingkup kerja secara keseluruhan dibedakan menjadi dua aspek, yaitu ruang lingkup kerja dalam segi fisik, dan ruang lingkup kerja dalam segi non fisik / psikis. Ruang fisik itu sendiri merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari ruang lingkup kerja tersebut. Sedangkan ruang lingkup kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Berikut penjelasan lebih detail mengenai penjelasan ruang lingkup kerja fisik dan ruang lingkup kerja non fisik (hlm. 23)

### 2.2.1 Ruang Fisik

Menurut ungkapan Hendri (2012), ruang lingkup kerja dalam segi fisik merupakan segala aspek yang menyangkut hal-hal fisik dari ruang lingkup kerja tersebut. Segala hal yang bisa dicerna dengan panca indera masuk kedalam aspek ruang fisik (hlm. 3). Ruang fisik merupakan aspek penting yang ada di dalam suatu ruang lingkup kerja karena hubungan dari sumber daya manusia yang berada di ruang lingkup kerja tersebut dengan aspek-aspek fisik yang ada dapat memberikan reaksi yang bermacam-macam. Menurut Ramadhanti (2016), ruang lingkup kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori. Pertama adalah ruang lingkup yang langsung berhubungan

dengan karyawan seperti kursi, meja, dan pusat kerja. Kategori kedua adalah ruang lingkup perantara yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembapan, penerangan, dan seterusnya (hlm. 176). Seperti yang dikemukakan Hendri (2012), karena aspek fisik tersebut dapat dirasakan melalui panca indera, maka subjek yang merasakan merasakannya bisa langsung mendapatkan reaksi. Seperti contoh yaitu ketika seseorang bekerja di ruang lingkup yang terlihat bersih dan rapi, maka orang tersebut akan merasa nyaman mengerjakan pekerjaannya (hlm. 3)

### 2.2.2 Ruang Non Fisik

Menurut Hendri (2012), ruang non fisik merupakan segala aspek yang menyangkut hal-hal non fisik dari ruang tersebut. Apabila ruang fisik bisa dirasakan dengan panca indera, maka ruang non fisik tidak bisa dirasakan melalui panca indera (hlm. 5). Sesuai teori yang dikemukakan Wursanto (2006), ruang lingkup kerja non fisik didefinisikan sebagai hal-hal yang menyangkut segi psikis di dalam ruang lingkup kerja tersebut. Ruang lingkup kerja non fisik juga menyangkut keadaan di sekitar ruang lingkup kerja tersebut yang bersifat non fisik. Ruang lingkup kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun bisa dirasakan keberadaannya (hlm. 24)

Dalam ungkapan yang dikemukakan oleh Dhiwanti (2011), ruang lingkup berbentuk non fisik menjadi suatu tanggung jawab untuk pimpinan yang berada di ruang lingkup tersebut. Dalam menciptakan ruang lingkup non fisik yang baik tersebut dapat dibuat dengan membangun *human relations* yang sebaik-baiknya dengan membangun aspek-aspek yang tidak terlihat di ruang lingkup kerja tersebut, seperti komunikasi, interaksi, dan seterusnya. Di lain sisi juga, seorang pimpinan juga bisa menyediakan pelayanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman di ruang lingkup tersebut karena kebutuhan psikologinya terpenuhi (hlm. 32). Menurut Ramadhyanti (2016), terdapat tiga aspek utama yang membangun

suatu ruang lingkup kerja dalam bentuk non fisik, yaitu Hubungan, Suasana, dan Imbalan (hlm. 32) :

#### 1. Hubungan

Seperti yang dikemukakan oleh Ramadhyanti (2016), bagaimana terbangunnya hubungan antara pegawai di ruang lingkup kerja tersebut menjadi salah satu aspek utama ruang lingkup kerja non fisik. Tidak hanya hubungan antara pegawai, tetapi juga hubungan pegawai dengan pimpinannya. Karena dalam suatu hubungan kerja dapat terciptanya kinerja yang baik antar satu dengan yang lain. Bukan hanya kinerja yang baik dengan rekan kerja, melainkan juga dengan pihak lain diluar rekan kerja (hlm. 176)

Diungkapkan juga hubungan yang dimaksud dalam ruang lingkup kerja non fisik tersebut dapat dijabarkan menjadi dua bagian, yaitu hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan, serta hubungan kerja dengan pihak luar. Hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan dapat dicontohkan sebagai komunikasi antar rekan kerja dan juga pimpinan yang ada, seperti mengobrol, bergurau, dan seterusnya. Sementara hubungan kerja dengan pihak luar dapat dicontohkan sebagai komunikasi antara karyawan internal dengan pihak luar, seperti bagaimana menyambut dan berbincang-bincang dengan pihak luar tersebut dapat membangun hubungan yang tercipta di dalam ruang lingkup kerja tersebut sesuai dengan hubungan yang kita bangun (hlm. 176)

#### 2. Suasana

Menurut Ramadhyanti (2016), Bagaimana suasana yang terbangun di ruang lingkup kerja tersebut menjadi faktor penting dalam aspek ruang lingkup kerja non fisik karena suasana yang diciptakan akan memberikan dampak kepada pegawai-pegawainya sehingga bisa bekerja lebih baik, atau mungkin membuat pegawainya kurang bekerja

dengan baik. Suasana dalam hal ini dapat diciptakan melalui interaksi yang dilakukan antar pegawai dari ruang lingkup kerja tersebut. Ketika interaksi antar pegawai ruang lingkup kerja tersebut berlangsung secara formal, yaitu seperti interaksi yang membedakan senior dan junior, maka suasana yang tercipta juga menjadi formal. Hal tersebut sama seperti ketika apabila interaksi yang berlangsung santai, seperti tidak ada perbedaan antar senior dan junior, maka suasana yang terbuat juga menjadi santai. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa interaksi antar satu sama lain di ruang lingkup kerja tersebut mempengaruhi suasana yang tercipta (hlm. 177)

### 3. Imbalan

Dalam ungkapan oleh Ramadhianti (2016), sistem imbalan yang diberikan di dalam ruang lingkup kerja tersebut menjadi aspek yang penting dalam ruang lingkup kerja non fisik karena imbalan yang diberikan tentu mempengaruhi bagaimana pegawai-pegawainya bekerja. Tentu dengan adanya suatu imbalan, maka karyawan yang ada dalam ruang lingkup kerja tersebut mendapatkan suatu *feedback* dari hasil pekerjaan mereka. *Feedback* tersebut dapat berbentuk materi uang, materi lain, ataupun tidak berbentuk materi sama sekali (hlm. 177).

Aspek imbalan tersebut dibagi menjadi dua yaitu *rewards* dan *punishment*. *Rewards* adalah imbalan yang diberikan ketika karyawan yang bekerja di ruang lingkup kerja tersebut telah berkontribusi dengan baik dan bahkan melebihi sasaran. Salah satu contoh dari *rewards* ini adalah bagaimana seorang karyawan yang bias mencapai target yang telah diberikan akan diberikan bonus berupa tambahan upah atau keuntungan lebih. Sementara itu, *punishment* merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan kesalahan dalam pekerjaannya atau melanggar peraturan yang ada di ruang lingkup kerjanya. Dapat diambil contoh ketika seorang karyawan di ruang

lingkup kerja tersebut dating tidak sesuai waktu yang ditentukan maka akan dipotong upahnya. Hal tersebut bukan bertujuan untuk menjatuhkan karyawan tersebut, melainkan membuat karyawan tersebut sadar dan tidak mengulangi kesalahannya lagi (hlm. 177).

Dapat dilihat bahwa ruang non fisik ini tidak dapat dirasakan oleh panca indera, tetapi masih bisa dirasakan melalui keadaan-keadaan ruang lingkup tersebut. Salah satu contoh adalah bagaimana seorang karyawan suatu perusahaan dapat bekerja dengan nyaman apabila rekan-rekan kerjanya bersikap ramah dan baik kepadanya. Contoh lain adalah bagaimana seorang karyawan di ruang lingkup kerja tersebut bisa merasakan terhargai apabila pekerjaannya diberikan imbalan yang sesuai (hlm. 178).

Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa aspek fisik dan aspek non fisik suatu ruang memiliki dampak yang signifikan kepada ruang lingkup kerja tersebut. Aspek-aspek yang ada dapat memberikan reaksi yang berbeda-beda kepada sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup kerja tersebut. Sesuai dengan ungkapan Dhiwanti (2011), seorang pimpinan di dalam suatu ruang lingkup kerja memiliki peran untuk menciptakan ruang lingkup kerja non fisik yang baik (hlm. 32). Maka dari itu, seorang produser sebagai pimpinan di ruang lingkup ia bekerja memiliki peran untuk menciptakan ruang lingkup kerja non fisik yang baik.

### **3. METODE PENELITIAN**

Menciptakan suatu ruang lingkup kerja non fisik tentu melibatkan aspek-aspek yang ada di ruang lingkup tersebut. Sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup kerja tersebut tentu memiliki pendapat yang berbeda-beda mengenai seberapa efektif suatu ruang lingkup kerja mempengaruhi pekerjaan mereka. Tiap individu juga memiliki perannya masing-masing di ruang lingkup kerja *Audio Post* sehingga