

Karakteristik Individu pada Band Indie di Yogyakarta

A.Ferdi Nur Saftiaji

Sistem Informasi-Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer
(STMIK) Indonesia Banjarmasin
E-mail: ahmdfrdi30@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan retensi nyatanya tidak hanya ada pada organisasi umum, namun juga ada di dalam organisasi kesenian, dalam hal ini adalah band (kelompok musik). Dalam modelnya retensi dipengaruhi oleh niat untuk tinggal. Niat untuk tinggal sendiri dipengaruhi oleh beberapa variabel, salah satunya adalah karakteristik individu. Karakteristik individu inilah yang dijelaskan melalui penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis dengan topik retensi pada band indie di Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan data yang diambil ada data observasi serta wawancara, yang diambil ketika menyebar kuesioner. Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik individu seorang anggota band dapat meningkatkan niat untuk bertahan pada sebuah band.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, band indie*

Individual Characteristics of Indie Bands in Yogyakarta

ABSTRACT

The problem of retention is not only in general organizations but also in arts organizations, in this case, is the band (music group). The model of retention is influenced by the intention to stay. Then the intention to stay is influenced by several variables, one of which is individual characteristics. These individual characteristics are explained through research conducted by the author on the topic of retention in indie bands at Yogyakarta. The method used in this paper is a descriptive research method with the data taken on observational data and interviews when distributing questionnaires. This research found that individual characteristics of a band member can increase the intention to stay in a band.

Keywords: *job satisfaction, indie band*

PENDAHULUAN

Topik mengenai sumber daya manusia saat ini masih terus diteliti, karena sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat berharga dalam organisasi. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kehilangan aset tersebut dalam organisasi dapat berakibat fatal dan sangat merugikan organisasi. Sebagai contoh, manajer dalam sebuah perusahaan yang sudah dilatih dengan berbagai fasilitas yang disediakan perusahaan dan sudah memenuhi kriteria, tiba-tiba harus berhenti atau diberhentikan karena suatu hal, maka akan menjadi kerugian besar yang mengakibatkan perusahaan akan mengulang lagi proses yang sudah dilakukan, dan itu membutuhkan sumber daya yang tidak sedikit.

Dalam artikel berjudul *Employee Retention-The Real Cost of Losing an Employee* oleh Chistina Menhar dipublikasikan pada 4 Februari 2016 disebutkan bahwa perusahaan akan mengeluarkan biaya bahkan sampai sekitar 200 kali lipat dari gaji per bulan seorang pegawai untuk menghadirkan seorang *CEO (Chief Executive Officer)* yang baru. Biaya tersebut meliputi biaya seleksi, perekrutan, publikasi, promosi, *training*, serta biaya asuransi. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan melakukan berbagai cara dan upaya untuk mempertahankan aset sumber daya manusia, yang kemudian di dalam ilmu manajemen disebut sebagai retensi (Mathis, dkk., 2006).

Masalah retensi sumber daya manusia tidak hanya dialami oleh perusahaan, namun juga dialami oleh kelompok atau organisasi seni, salah satunya adalah kelompok musik (band). Kelompok musik (band) bisa dibandingkan dengan perusahaan karena di dalam kelompok musik (band) memiliki struktur organisasi yang mirip dengan perusahaan. Secara sederhana, struktur organisasi perusahaan dibagi menjadi pemilik, bagian pemasaran, bagian keuangan, dan bagian produksi. Struktur tersebut juga dipunyai oleh kelompok musik (band), namun perbedaannya terletak pada bagian produksi yang mengandalkan kreativitas sebagai sumber daya utama untuk menghasilkan produk (*CD album dan merchandise*) serta jasa (pertunjukan dan lagu). Selain mengandalkan kreativitas dalam bagian produksi, cara kerja dan karakteristiknya sangat jauh berbeda, di mana pada kelompok musik (band) menuntut suasana kerja yang mempunyai fleksibilitas tinggi untuk mengatur emosi yang sehat dalam proses berkarya (produksi).

Latar belakang inilah yang mendasari untuk mengkaji topik retensi. Ada fenomena menarik yang bisa ditulis dalam bentuk yang berbeda dengan metode yang sudah dilakukan oleh penulis. Fenomena tersebut ada pada karakteristik individu yang akan dijelaskan dengan metode penelitian deskriptif dan dapat lebih mempertegas hasil penelitian yang sudah dilakukan.

METODE

Objek yang diambil untuk datanya adalah band indie yang masuk dalam kerangka sampel pada penelitian kuantitatif yang sudah diteliti sebanyak 84 band indie. Dari 84 band indie tersebut dipilih 2 band untuk diobservasi dan diwawancara dengan kriteria band yang mempunyai anggota paling banyak dan band yang paling sering mengganti anggotanya.

Kriteria tersebut digunakan untuk memperoleh alasan seseorang bisa bertahan atau berhenti dari sebuah band. Proses observasi dan wawancara dilakukan dalam kondisi non-formal, ini dimaksudkan agar dapat menangkap informasi yang lebih dalam. Setelah data terkumpul kemudian diproses sesuai kebutuhan dan

dibandingkan dengan hasil penelitian kuantitatif yang sudah dilakukan dan menarik kesimpulan diakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dua band yang memenuhi kriteria dengan metode sudah ditentukan yang kemudian diambil datanya. Hasil dan pembahasannya sebagai berikut:

1. Usia

Pada band pertama dengan kriteria anggota yang paling banyak (9 anggota). Ditemukan bahwa rentang usia anggota band tersebut berkisar antara 23-28 tahun. Menurut *frontman* (pimpinan band) anggota dengan rentang usia 20 tahun, lebih mudah untuk dibawa masuk ke dalam band, karena pada usia tersebut semangat mencari pengalaman lebih tinggi daripada yang berusia di atas 20 tahun; selain itu, mereka mempunyai fleksibilitas waktu yang lebih daripada usia di atas 20 tahun.

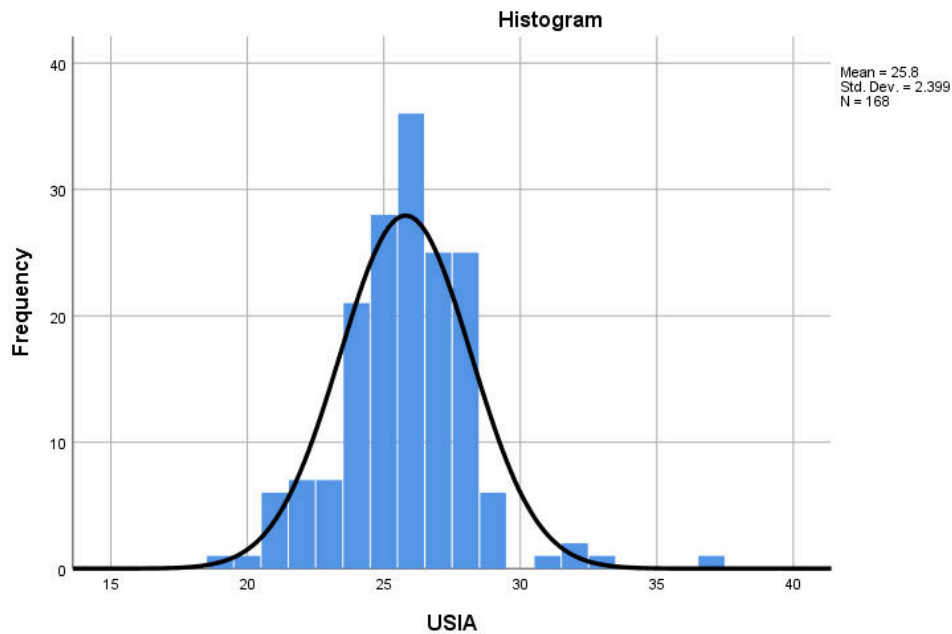
Kemudian pada band kedua dengan kriteria anggota yang sering berganti (3 kali berganti anggota dalam kurun waktu 1 tahun) mengatakan hal yang sama. Namun menurut *frontman* band yang kedua, ditemui bahwa anggota dengan rentang usia 20 tahun juga mempunyai kecenderungan untuk berhenti di dalam band, berhentinya mereka karena dua hal, pertama untuk mencari pengalaman yang lain lagi (kepuasan kerja tidak terpenuhi) dan yang kedua diberhentikan oleh pimpinan karena ketidakcocokan.

Hal ini memunculkan fenomena bahwa rata-rata seseorang yang berminat dan mempunyai kecenderungan bertahan lebih lama adalah seseorang dengan rentang usia 20 tahun. Fenomena tersebut bersesuaian dengan data hasil penelitian kuantitatif yang sudah dilakukan peneliti seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19	1	0.6	0.6	0.6
20	1	0.6	0.6	1.2
21	6	3.6	3.6	4.8
22	7	4.2	4.2	8.9
23	7	4.2	4.2	13.1
24	21	12.5	12.5	25.6
25	28	16.7	16.7	42.3
26	36	21.4	21.4	63.7
27	25	14.9	14.9	78.6
28	25	14.9	14.9	93.5
29	6	3.6	3.6	97.0
31	1	0.6	0.6	97.6
32	2	1.2	1.2	98.8
33	1	0.6	0.6	99.4
37	1	0.6	0.6	100.0
Total	168	100.0	100.0	

Gambar 1. Histogram Usia



2. Jenis kelamin

Sehubungan dengan jenis kelamin, band pertama dan kedua mengatakan bahwa sepengalaman mereka untuk mempertahankan seorang anggota band yang berjenis kelamin wanita membutuhkan kerja keras karena wanita mempunyai kecenderungan susah menyesuaikan dengan lingkungan kerja di dalam band (kepuasan kerja rendah). Hal ini menyebabkan banyak band yang memilih untuk tidak merekrut anggota wanita. Dari data kuantitatif yang diteliti juga memperlihatkan hal yang sama yaitu 95.2 % pria, 4.8 % wanita.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	160	95.2	95.2	95.2
Wanita	8	4.8	4.8	100.0
Total	168	100.0	100.0	

3. Status

Status yang diteliti dibagi dua macam yaitu sudah berkeluarga dan belum berkeluarga. Pada band pertama, semua anggotanya belum berkeluarga. Hal ini menurut mereka dikarenakan ketika berkeluarga fleksibilitas berkaitan dengan waktu dan materi akan banyak berkurang, dan itu memengaruhi bagaimana proses perkembangan band ke depannya, mereka juga mengatakan banyak band yang

vakum karena hal tersebut. Selain itu, semangat untuk mengejar karir lebih tinggi ketika masih belum berkeluarga. Ini sesuai dengan data yang sudah diteliti:

Tabel 3. Status

Status	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Berkeluarga	142	84.5	84.5	84.5
Berkeluarga	26	15.5	15.5	100.0
Total	162	100.0	100.0	

Namun menariknya, hal tersebut ternyata tidak berlaku untuk band kedua, karena pada band kedua, anggotanya sudah berkeluarga dan melakukan *full time job* sebagai band. Hal ini terjadi karena menurut mereka pekerjaan di band adalah pekerjaan yang tidak selalu dibayar di depan, dengan melakukan sesuatu terlebih dulu mereka berpikir pekerjaan ini seperti pekerjaan sosial, dan ketika kebutuhan keluarga tidak tercukupi di dalam band maka itu dipenuhi dengan usaha lain yang bisa dihasilkan dari band secara tidak langsung.

4. Hubungan dengan anggota lain

Hubungan yang diteliti adalah hubungan yang dijalin sebelum dan setelah bergabung dalam band, hubungan tersebut meliputi teman, sahabat, kekasih, keluarga. Menurut band pertama, hubungan yang dijalin sebelum masuk atau membentuk band dengan anggota lain, akan sangat memengaruhi dengan iklim kerja di dalam band mereka. Iklim kerja yang bagus dan nyaman dibangun berdasarkan hubungan pertemanan dan sahabat yang sudah kenal lebih lama. Secara langsung hal tersebut meningkatkan proses perkembangan band.

Band kedua mengatakan bahwa hubungan yang dijalin di dalam band tidak harus dibangun terlebih dahulu, karena ketika sudah bergabung dalam band hubungan tersebut bisa perlahan dibangun seiring berjalannya waktu. Namun, mereka juga menyarankan bahwa sebaiknya ketika membuat atau masuk untuk bergabung di dalam band perlu menjalin hubungan terlebih dahulu. Data kuantitatifnya juga menghasilkan temuan yang sama yaitu:

Tabel 4. Hubungan Anggota

Hubungan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Teman	40	23.8	23.8	23.8
Sahabat	37	22.0	22.0	45.8
Kekasih	5	3.0	3.0	48.8
Keluarga	6	3.6	3.6	52.4
Teman-Sahabat	41	24.4	24.4	76.8
Teman-Keluarga	4	2.4	2.4	79.2
Sahabat-Kekasih	2	1.2	1.2	80.4

Sahabat-Keluarga	5	3.0	3.0	83.3
Kekasih-Keluarga	6	3.6	3.6	86.9
Teman-Sahabat-Kekasih	7	4.2	4.2	91.1
Teman-Sahabat-Keluarga	4	2.4	2.4	93.5
Teman-Kekasih-Keluarga	4	2.4	2.4	95.8
Sahabat-Kekasih-Keluarga	3	1.8	1.8	97.6
Teman-Sahabat-Kekasih-Keluarga	4	2.4	2.4	100.0
Total	168	100.0	100.0	

5. Peran di dalam band

Hasil data yang disajikan dalam tulisan ini adalah hasil data dari kedua pimpinan band (*frontman*). Peran yang diteliti adalah *frontman*, manajerial, *player*, dan lain-lain. Menurut kedua band, *frontman* memiliki kecenderungan bertahan di dalam band, kalau tidak bertahan biasanya secara tidak langsung band tersebut akan vakum. Hal tersebut tidak selalu terjadi, karena di beberapa kasus pernah ditemui bahwa suatu band bisa bertahan dengan kondisi tersebut. Untuk lebih jelasnya hasil ini dibandingkan dengan data kuantitatif.

Tabel 5. Peran dalam Band

Peran	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<i>Frontman</i>	84	50.0	50.0	50.0
Manajerial	64	38.1	38.1	88.1
<i>Player</i>	12	7.1	7.1	95.2
Lain-lain	8	4,8	4,8	100.0
Total	168	100.0	100.0	

Dari data menunjukkan bahwa pimpinan (*frontman*) mempunyai kecenderungan bertahan lebih tinggi daripada peran lainnya di band.

6. Lama bergabung di dalam band

Menurut narasumber, lamanya seseorang bertahan atau bergabung di dalam band, bersinergi dengan hubungan yang dibangun sebelum atau setelah bergabung dengan band. Kecenderungan seseorang bertahan lebih lama di dalam band lebih tinggi apabila hubungan yang terjalin terjaga iklimnya, dari sebelum sampai setelah bergabung dengan band. Semakin lama dan semakin erat hubungannya maka akan semakin bagus, terbukti dengan 82.1 % anggota band bergabung lebih dari satu tahun dan 17.9 % bergabung kurang dari satu tahun.

Tabel 6. Lama Bergabung

Lama Bergabung	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang dari atau sama dengan satu tahun	30	17.9	17.9	17.9
Lebih dari satu tahun	138	82.1	82.1	100.0
Total	168	100.0	100.0	

7. Pendapatan di luar band

Pendapatan di luar band menjadi karakteristik yang cukup menarik, karena berdasarkan hasil observasi, kebanyakan dari anggota band tidak dibayar selayaknya dengan kondisi tugas pekerjaan yang lebih dari apa yang seharusnya dilakukan. Walaupun begitu, sangat minim keluhan dari mereka. Hal tersebut sangat menarik untuk diteliti lebih dalam.

Menurut band pertama, pendapatan di luar band tidak menentukan secara langsung seseorang akan bertahan di band, walaupun begitu dengan adanya pendapatan seseorang di luar band maka ada kemungkinan untuk bertahan di band meningkat. Hal ini disebabkan, mereka bisa membeli kebutuhan artistik seperti alat musik dan alat-alat lain yang dibutuhkan untuk berkarya, di luar kemampuan band untuk memfasilitasinya. Selain dari segi anggotanya, pendapatan di luar band juga bisa membuat proses perkembangan band menjadi lebih cepat, dan bisa membuat bentuk usaha lain di luar band seperti penyedia layanan penyewaan *sound system* untuk kebutuhan pertunjukan. Kondisi ini juga serupa dengan band kedua yang memberlakukan bentuk usaha lain dari band secara tidak langsung dengan menjual kaos-kaos, buku, dan *merchandise* lainnya untuk meningkatkan keberlangsungan band beserta anggota di dalamnya.

Seberapa besar pendapatan ini diukur dengan jangkauan kurang dari atau sama dengan Rp3.000.000,00 sampai dengan lebih dari Rp3.000.000,00. Berdasarkan data statistik yang terbesar adalah anggota yang memiliki penghasilan kurang dari atau sama dengan Rp3.000.000,00.

Tabel 7. Pendapatan di Luar Band

Pendapatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang dari atau sama dengan Rp3.000.000,00	122	72.6	72.6	72.6
Lebih dari Rp3.000.000,00	46	27.4	27.4	100.0
Total	168	100.0	100.0	

Hasil ini dikonfirmasi oleh kedua band dan tidak mempermasalahkan seberapa besar nominal pendapatan mereka di luar band, selama nominal itu cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, tetapi apabila kebutuhan dasar tidak tercukupi

dari penghasilan yang didapatkan dari luar band maka ada kemungkinan mereka akan mengurangi kegiatan di dalam band.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang sudah disampaikan dapat ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan karakteristik individu bahwa seseorang bisa bertahan di band karena:

1. Berada pada usia rentang 20 tahun dengan jenis kelamin pria yang mempunyai hubungan pertemanan setelah atau sebelum bergabung dengan band dan memiliki pendapatan yang mencukupi kebutuhannya di luar band.
2. Lamanya bergabung seseorang serta perannya di dalam band akan meningkatkan kecenderungan untuk bertahan di band lebih lama.
3. Walaupun dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu yang telah disebutkan dapat meningkatkan kecenderungan bertahan, namun hasil ini tidak dapat menjadi ukuran pasti bahwa seseorang bisa bertahan di band.

KEPUSTAKAAN

- Dunkin, J., Muus, K. J., Harris, T. R., & Geller, J. M. (1995). A Logit Analysis of the Likelihood of Leaving Rural Settings for Registered Nurses. *The Journal of Rural Health*. <https://doi.org/10.1111/j.1748-0361.1995.tb00403.x>
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03094.x>
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Jurnal Ilmiah Universitas Pandanaran*. <https://doi.org/10.1177/107049659800700202>
- Klemm, R., & Schreiber, E. J. (1992). Paid and unpaid benefits: Strategies for nurse recruitment and retention. *Journal of Nursing Administration*. <https://doi.org/10.1097/00005110-199203000-00016>
- Leveck, M. L., & Jones, C. B. (1996). The Nursing Practice Environment, Staff Retention, and Quality of Care. *Research in Nursing and Health*. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199608\)19:4<331::AID-NUR7>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199608)19:4<331::AID-NUR7>3.0.CO;2-J)
- Likert, R., Roslow, S., & Murphy, G. (1934). A Simple and Reliable Method of Scoring the Thurstone Attitude Scales. In *Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1080/00224545.1934.9919450>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human resource management: Manajemen Sumber Daya Manusia*; terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Shader, K., Broome, M. E., Broome, C. D., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*. <https://doi.org/10.1097/00005110-200104000-00010>
- Stockton, R., & Kerlinger, F. N. (1974). Foundations of Behavioral Research. *American Educational Research Journal*. <https://doi.org/10.2307/1162206>
- Taunton, R. L., Boyle, D. K., Woods, C. Q., Hansen, H. E., & Bott, M. J. (1997). Manager Leadership and Retention of Hospital Staff Nurses. *Western Journal of Nursing Research*. <https://doi.org/10.1177/019394599701900206>
- Wai Chi Tai, T., Bame, S. I., & Robinson, C. D. (1998). Review of nursing turnover research, 1977-1996. In *Social Science and Medicine*. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00333-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00333-5)