

Pengaruh Budaya Kerja Platform *Architect* dalam Menciptakan Sistem Kerja yang Efektif

Chyntia Angel Suropto

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024210055@student.uph.edu

Klarissa Natalia Wibowo

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024210021@student.uph.edu

Jonathan Muljadi

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024200029@student.uph.edu

Kuntara Wiradinata

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
kuntara.wiradinata@uph.edu

ABSTRAK

Platform *Architect* memiliki pendekatan unik terhadap sistem kerja dan budaya kantor mereka yang ditandai dengan fleksibilitas dan rasa kekeluargaan, serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman. Karakteristik organisasi, lingkungan, dan pekerja di Platform *Architect* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya kerja yang diterapkan di Platform *Architect* dapat menciptakan sistem kerja yang efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan riset etnografi, di mana peneliti secara aktif terlibat dalam kegiatan sehari-hari selama 5 (lima) hari di Platform *Architect* untuk mengamati secara langsung bagaimana budaya kerja yang diterapkan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Sistem Kerja Efektif, Platform *Architect*

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja seorang desainer dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya kerja yang ada di sebuah kantor, dimana masing-masing kantor memiliki sistem kerja yang mencerminkan budaya kerja mereka. Platform *Architect* adalah sebuah kantor desain yang terletak di Jakarta Barat, didirikan oleh Hendra Irwanto dan Endang Sri Wahyuni. Pada awalnya, kantor tersebut merupakan sebuah rumah yang kemudian di desain sedemikian rupa layaknya sebuah kantor agar sesuai dengan kebutuhan para desainer dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Terdapat satu setengah lantai kantor yang terbagi menjadi area kerja yang dapat memuat delapan desainer, area material, ruang rapat, area dapur, kamar mandi

dan juga area belakang kantor yang difungsikan sebagai tempat untuk para desainer merokok.

Platform *Architect* memiliki pendekatan yang unik terhadap sistem kerja dan budaya kantor mereka. Dengan berlandaskan rasa kepercayaan, kantor Platform *Architect* memiliki budaya kerja yang fleksibel. Selain itu, Platform *Architect* menawarkan alternatif yang menarik dalam menciptakan lingkungan kerja yang menekankan pada kebersamaan dan kekeluargaan. Konsep desain area kerja yang hangat dan terasa seperti di dalam rumah juga mendukung terciptanya kekeluargaan yang erat antar pekerja. Faktor-faktor ini yang kemudian akan membentuk sistem kerja dalam kantor Platform *Architect*.

Penelitian ini mencoba memahami budaya kerja yang diterapkan oleh Platform *Architect* serta pengaruhnya terhadap pembentukan sistem kerja melalui lima hari magang di kantor Platform *Architect*.

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan persoalan dalam kajian ini adalah (1) Bagaimana budaya kerja di kantor Platform *Architect* dapat menciptakan sistem kerja yang efektif? (2) Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan budaya kerja tersebut dalam sistem kerja di Platform *Architect*? Guna mendukung pembahasan topik ini, penulis menggunakan dasar teori dari Triguno (2004:1), di mana budaya kerja berlandaskan pandangan hidup atau kebiasaan dalam kehidupan suatu kelompok (dalam konteks ini adalah pekerja di Platform *Architect*) dalam menciptakan rasa kepercayaan, pendapat, serta tindakan yang diwujudkan dalam bekerja (sistem kerja). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana budaya kerja di Platform *Architect* dapat menciptakan sistem kerja yang efektif serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan budaya kerja tersebut.

KAJIAN TEORI

Menurut Triguno (2004:1) yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu sistem keyakinan yang berakar pada pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan, dan motivasi yang terdapat dalam kehidupan suatu komunitas atau organisasi. Budaya tersebut tercermin dalam sikap, perilaku, keyakinan, aspirasi, pandangan, dan tindakan yang diwujudkan melalui aktivitas kerja. Budaya kerja ini menjadi panduan bagi anggota-anggota organisasi dalam menyelesaikan tantangan adaptasi eksternal dan memperkuat integrasi internal berupa sistem kerja yang efektif.

Efektivitas Kerja

Menurut Steers (1999), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja:

1. Karakteristik Organisasi

Karakter suatu organisasi berdampak pada kinerja yang efektif karena mencerminkan jalur yang harus diikuti oleh karyawan saat menjalankan tugas mereka. Struktur organisasi adalah metode untuk menempatkan individu dalam

hubungan yang stabil yang akan menentukan pola interaksi dan perilaku yang fokus pada pekerjaan. Menurut Lathi (2017), fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fleksibilitas jam kerja memungkinkan karyawan memiliki lebih banyak kebebasan dalam menentukan waktu kerja mereka, mendorong inisiatif atau kreativitas, serta meningkatkan tanggung jawab terhadap kinerja mereka tanpa harus bergantung sepenuhnya pada instruksi atasan. Keuntungan yang dirasakan oleh karyawan yang memiliki jam kerja fleksibel adalah kesempatan untuk menyesuaikan jam kerja dengan waktu yang paling produktif bagi mereka, sambil menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

2. Karakteristik Lingkungan

Secara keseluruhan, berada di dalam lingkungan organisasi melibatkan faktor-faktor seperti fasilitas, peralatan, interaksi antara karyawan, dan kondisi kerja. Sifat lingkungan ini selalu berubah, menunjukkan ketidakpastian karena terus mengalami proses dinamisasi.

3. Karakteristik Pekerja

Karakteristik pekerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja yang efektif karena meskipun fasilitas dan infrastruktur tersedia dengan baik dan proses kerja yang efisien, namun tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas yang menggunakannya, hal tersebut menjadi tidak berarti.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan penulis untuk mengumpulkan informasi dan menulis penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan riset etnografi. Etnografi merupakan suatu metode kualitatif yang melibatkan partisipasi peneliti. Peneliti akan melakukan praktik langsung di Platform *Architect* untuk memahami dan mengikuti kehidupan sehari-hari individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Observasi langsung akan dilakukan terhadap kejadian dengan mendengarkan apa yang dikatakan, mengajukan pertanyaan, dan mengumpulkan berbagai macam data yang tersedia (Wolcott, 1977). Melalui metode ini, teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah observasi partisipatif, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti secara aktif terlibat dalam kegiatan sehari-hari selama 5 (lima) hari di Platform *Architect* selama periode penelitian untuk mengamati secara langsung bagaimana budaya kerja yang diterapkan. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data melalui wawancara dari para pekerja di Platform *Architect*.

PEMBAHASAN

Terdapat tiga poin budaya kerja dalam kantor Platform *Architect* Yang pertama adalah Platform *Architect* mengizinkan para pekerjanya untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri sehingga para pekerja dapat menyesuaikan jam kerja sesuai kebutuhan pribadi dan profesional. Yang kedua, kantor Platform *Architect* sengaja dirancang menyerupai 'rumah' dibandingkan desain kantor formal pada umumnya. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih santai dan mendukung kreativitas,

sehingga para pekerja dapat merasa lebih nyaman saat bekerja. Selain itu, budaya kerja di Platform *Architect* menekankan pentingnya kebersamaan dan kekeluargaan diantara para pekerja. Ikatan yang kuat ini kemudian meningkatkan kolaborasi di dalam tim. Ketiga poin ini saling berhubungan antar satu sama lain yang kemudian membuat sistem kerja di dalam kantor Platform *Architect* menjadi efektif.

Sistem Kerja yang Efektif di Platform *Architect*

Teori efektivitas kerja Steers (1999) menyatakan bahwa karakteristik organisasi, lingkungan, dan pekerja dari Platform *Architect* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistem kerja yang efektif yang diterapkan pada Platform *Architect*. Hal ini sejalan dengan budaya kerja di Platform *Architect* yang mencakup, fleksibilitas waktu sebagai bagian dari karakteristik organisasi, desain kantor yang nyaman sebagai aspek lingkungan, serta penekanan pada kebersamaan dan kekeluargaan yang mencerminkan karakteristik pekerja di Platform *Architect*.

1. Karakteristik Organisasi

Platform *Architect* memiliki budaya kerja yang memberikan fleksibilitas kepada pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Budaya kerja ini terbentuk dari adanya target pribadi para pekerja yang muncul akibat dari sistem kerja Platform *Architect* yang memberikan kebebasan kepada pekerja untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri sesuai dengan kebutuhan dan preferensi individu. *“Saat sampai seperti biasa hanya B, Senior Designer lah yang pertama kali sampai di kantor dan sedang memakan cemilannya sambil menonton podcast dari Deddy Corbuzier, kemudian kami pun memulai aktivitas pagi itu dengan menonton Youtube sebentar hingga semua pekerja datang kurang lebih pukul 11 pagi itu.” fieldnotes* Rabu, 6 Maret 2024 hari ke 5 magang di Platform *Architect*. *“F, Senior Designer mengatakan pada kami bahwa kami dapat pulang sekarang dan tidak perlu menunggu yang lainnya untuk pulang dikarenakan mereka biasanya pulang sekitar pukul 7/ 8 malam atau lebih.” fieldnotes* Rabu, 28 Februari 2024. *“Enak aja semalem gua pulang jam 1 malah, cuman kan emang gua biasanya udah datang dari jam 9 disini” ujar B, Senior Designer, fieldnotes* Senin, 4 Maret 2024 pukul 14.00. Hal ini menunjukkan bahwa Platform *Architect* memberikan kepercayaan kepada pekerja-nya terhadap tanggung jawab dalam mengelola waktu kerja mereka (Triguno, 2001).

Selain itu, budaya kerja yang ditekankan di Platform *Architect* adalah kerjasama, komunikasi yang terbuka, dan kolaboratif, dimana setiap pekerja bertanggung jawab atas satu atau lebih proyek secara mandiri, dengan dukungan dari *senior* dalam memandu *junior*. *“ sejak tahun lalu pas gua masuk sini udah mulai ada sistem baru jadi kaya 1 senior bakal bimbing juniornya jadi sekarang semuanya ga harus ke H, Principle” fieldnotes* Rabu, 6 Maret 2024. Suasana kerja yang santai dan komunikatif juga menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pertukaran ide dan solusi antar pekerja. Budaya kerja ini menciptakan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tinggi di antara pekerja, karena mereka merasa menjadi bagian dari sebuah tim yang saling mendukung dan membangun (Triguno, 2001). Dengan

demikian, fleksibilitas dalam jam kerja, struktur organisasi dan budaya kerja yang komunikatif memungkinkan para pekerja untuk bekerja secara lebih efektif.

2. Karakteristik Lingkungan

Melalui lima hari magang di kantor Platform *Architect* terlihat bahwa lingkungan kerja yang mengubah rumah tinggal sebagai kantor menjadikan suasana dalam kantor Platform *Architect* seperti berada di rumah pribadi yang nyaman. Interior kantor yang di desain lebih menyerupai rumah dibandingkan sebuah kantor seperti pencahayaan cenderung hangat berwarna *warm orange* bertujuan untuk menciptakan kesan intim dan *private* serta membantu mengurangi ketegangan dan kelelahan mata.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membangun fokus dan produktivitas dalam diri para pekerja dalam melakukan tugas-tugas mereka. Selain itu, kantor Platform *Architect* juga menyediakan cemilan dan minuman ringan yang dapat di akses dengan bebas oleh semua pekerja. Demikian juga fasilitas utama untuk bekerja seperti meja, kursi dan komputer juga disediakan dengan kualitas yang sesuai kebutuhan para pekerja. Faktor-faktor tersebut yang kemudian menciptakan sistem kerja yang mendukung kreativitas, efektivitas serta mempengaruhi perilaku pekerja Platform *Architect* menjadi lebih santai dan mau menghabiskan waktunya untuk bekerja lebih lama di kantor. Hal ini dilihat dari kebiasaan para pekerja yang sering makan malam di kantor dan pulang larut malam.



Gambar 1 Suasana Kantor Platform *Architect* pada Area Tempat Desainer Utama dan Desainer Magang Bekerja (Sumber: Penulis, 2024).

Di sisi lain, interaksi antar pekerja di dalam kantor juga menjadi aspek penting dalam menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien bagi pekerja Platform *Architect*. Meskipun suasana kerja cenderung santai, tetapi terdapat interaksi yang aktif antara pekerja dikarenakan budaya kerja yang bersifat komunikatif dan mendukung pertukaran ide dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Budaya kerja ini lalu menghasilkan kedekatan hubungan antar para pekerja dan dengan

principle-nya seperti sebuah keluarga mulai dari seringnya makan siang bersama dan membuat konten media sosial Platform *Architect* bersama di dalam kantor. Sifat kekeluargaan inilah yang membuat kantor Platform *Architect* dapat menjaga hubungan baik antar pekerja hingga di luar kantor seperti adanya kegiatan bermain badminton bersama, merayakan ulang tahun pekerja, makan bersama di luar kantor, jalan-jalan bersama seluruh pekerja, dan lain sebagainya. Kegiatan ini selalu di dokumentasi dan dibagikan di instagram @platformstudio.id. *"Iya jadi kita setiap hari senin itu ada main badminton bareng-bareng, jam 5," ujar J, Intern Designer, fieldnotes* Senin, 4 Maret 2024. Budaya kantor ini lah yang membuat kantor Platform *Architect* tidak memiliki tingkatan pangkat yang dapat menyebabkan perselisihan dalam kantor. Kedekatan hubungan antar pekerja ini yang membuat setiap pekerja merasa nyaman menghabiskan waktu lebih lama di kantor dan membuat sistem kerja mereka dilandaskan oleh rasa kepercayaan dan kekeluargaan (Triguno, 2001).



Gambar 2 Kedekatan Antar Pekerja di Platform Architect Baik di dalam Kantor maupun di Luar Kantor (Sumber: Instagram.com, 2023).

3.Karakteristik Pekerja

Adanya kebebasan dalam mengatur waktu kerja tidak mengurangi produktivitas para pekerja di Platform *Architect*, dimana mereka menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dengan memastikan bahwa pekerjaan mereka dilakukan dengan tepat waktu dan menghasilkan karya yang terbaik. Selain itu, setiap pekerja di Platform *Architect* menunjukkan kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif sebagai tim. Mereka aktif berinteraksi dan bertukar ide dengan rekan-rekan mereka untuk mencari solusi terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. *"Kami menyadari bahwa terkadang beberapa pekerja akan bertanya kepada pekerja lain mengenai suatu hal dan berdiskusi bersama untuk menemukan solusi akan permasalahan tersebut."* *fieldnotes* Kamis, 29 Maret 2024.

SIMPULAN & REKOMENDASI

Hasil penulisan menunjukkan bahwa sistem kerja yang efektif di Platform *Architect* dipengaruhi oleh tiga poin budaya kerja mereka yaitu, jam kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang hangat, dan bersifat kekeluargaan yang kemudian diukur menggunakan tiga indikator teori efektivitas berupa karakteristik organisasi, lingkungan, dan pekerja. Karakteristik organisasi pada Platform *Architect* menunjukkan bahwa, Platform *Architect* menerapkan budaya kerja yang fleksibel

dan mengutamakan kerjasama, komunikasi yang terbuka, serta kolaboratif. Budaya kerja yang fleksibel terbentuk dari target pribadi para pekerja yang menunjukkan bahwa Platform *Architect* memberikan kepercayaan terhadap tanggung jawab pengaturan waktu kerja. Karakteristik lingkungan Platform *Architect* dapat dilihat dari suasana kantor yang di desain seperti sebuah rumah dengan memiliki fasilitas kantor yang memadai yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, karakteristik lingkungan juga dibangun dari relasi antar para pekerja yang sangat dekat sehingga sistem kerja Platform *Architect* dilandaskan oleh rasa kepercayaan dan kekeluargaan yang pada akhirnya mendukung produktivitas dan efektivitas pekerja dalam melakukan tugas- tugas mereka. Karakteristik pekerja Platform *Architect* dinilai memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, dimana adanya kebebasan dalam mengatur waktu kerja tidak mempengaruhi produktivitas mereka, namun justru menunjukkan tanggung jawab individu para pekerja yang tinggi. Dengan adanya lingkungan kerja yang santai, setiap pekerja menjadi aktif untuk berinteraksi dan bertukar ide dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rekomendasi untuk Platform *Architect* adalah untuk terus mempertahankan dan memperkuat karakteristik-karakteristik tersebut dalam sistem kerja mereka. Upaya untuk menjaga lingkungan kerja yang nyaman, sistem kerja yang efektif dan budaya kerja yang kekeluargaan akan membantu mempertahankan produktivitas dan kebersamaan di antara para pekerja. Evaluasi berkala terhadap sistem kerja perlu dilakukan guna memastikan bahwa fleksibilitas yang diberikan tidak menjadi ketidaksiplinan dalam konteks negatif dan mempengaruhi kualitas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lathi. (2017). *The Perceived Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance in The Educational Sector in Finland: A Qualitative Research Study*. Aalto University, School of Business, Bachelor's Program in International Business, Mikkeli Campus.
- Steers, R. M. (1999). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Air Langga. hal 159.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Wolcott, S.K. (1977). *Student Assumptions about Knowledge and Critical Thinking in the Accounting Classroom*. Retrieved April 25, 2024, from <http://www.wolcottlynch.com/>