

Strategi Aedi Design Bureau untuk Mempertahankan Kualitas Desainnya

Demetrio Alben

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
010124210012@student.uph.edu

Michelle Anita

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
010124210018@student.uph.edu

Angelyna Putri Wonggow

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan

Martin L. Katoppo

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
martin.katoppo@uph.edu

ABSTRAK

AEDI Design Bureau (ADB), didirikan oleh Eko Priharseno dan Audrey Bernarda pada tahun 2004, adalah konsultan desain interior yang dikenal dengan proyek high-end di dalam dan luar negeri. ADB sering berkolaborasi dengan desainer dan brand terkenal. Mereka menerapkan strategi manajemen waktu dan pendidikan staf dalam proses desain. Menurut Francis D.K. Ching (2000), desain interior melibatkan perencanaan ruang untuk kenyamanan dan keamanan. ADB menyusun timeline jelas untuk tahapan desain yang meliputi konseptualisasi, skematik desain, gambar teknik dan BoQ, serta konstruksi. Proses ini memastikan ruang yang fungsional, estetis, dan nyaman (Emilia Nuriana, 2023). ADB juga memberikan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan kepada stafnya, serta rutin melakukan diskusi tim untuk menyelesaikan masalah proyek dan meningkatkan kualitas desain.

Kata Kunci : Strategi, Manajemen Waktu, Pengelolaan Lingkungan Kerja, Proses Desain

PENDAHULUAN

Kantor AEDI Design Bureau (ADB), yang didirikan oleh Pak Eko Priharseno dan Bu Audrey Bernarda sejak tahun 2004, telah dikenal sebagai konsultan desain interior yang menggarap proyek-proyek high-end, baik di dalam negeri maupun di mancanegara. Keberhasilan ADB tidak hanya didasarkan pada kerjasama mereka dengan desainer dan brand terkenal, tetapi juga pada strategi manajemen waktu dan pendidikan yang diterapkan kepada stafnya.

Desain interior, menurut Francis D.K. Ching (2000), adalah proses perencanaan, pengaturan, dan penataan ruang dalam bangunan yang bertujuan untuk memenuhi

kebutuhan dasar manusia akan kenyamanan dan keamanan. Oleh karena itu, proses desain memegang peranan penting dalam pembentukan ruang. Namun, seiring dengan kompleksitas dan tuntutan proyek yang semakin tinggi, ADB harus mampu menjaga kualitas desain yang konsisten.

Dalam konteks ini, penting untuk meneliti bagaimana strategi proses desain yang diterapkan oleh ADB dapat memastikan pemeliharaan kualitas desain yang tinggi. Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi meliputi manajemen waktu yang efektif, pendidikan dan pengembangan staf, serta koordinasi tim yang efisien. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguraikan strategi-strategi tersebut dan mengevaluasi efektivitasnya.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana strategi proses desain ADB memungkinkan pemeliharaan kualitas desain yang konsisten?

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menguraikan strategi desain yang diterapkan oleh ADB, mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung keberhasilan mereka, serta menawarkan rekomendasi untuk peningkatan lebih lanjut. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi praktisi desain interior lainnya dalam mengelola proyek mereka.

KAJIAN TEORI

Teori tentang kegunaan manajemen waktu untuk perusahaan dapat merujuk pada beberapa pendekatan dan konsep yang telah dikembangkan oleh para ahli manajemen. Salah satu teori yang relevan adalah teori manajemen waktu yang diperkenalkan oleh Covey (Covey,1989), yaitu manajemen waktu yang efektif tidak hanya tentang efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga tentang mengalokasikan waktu untuk hal-hal yang benar-benar penting dan mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.

Covey mengemukakan konsep “matriks waktu”, yang membagi aktivitas menjadi empat kategori berdasarkan urgensi dan kepentingan. Kategori tersebut adalah: 1) Hal-hal yang penting dan mendesak, 2) Hal-hal yang penting tetapi tidak mendesak, 3) Hal-hal yang mendesak tetapi tidak penting, dan 4) Hal-hal yang tidak mendesak dan tidak penting.

Covey menekankan pentingnya menghabiskan waktu lebih banyak pada aktivitas yang termasuk dalam kategori kedua, yaitu hal-hal yang penting tetapi tidak mendesak. Ini mencakup hal-hal seperti perencanaan jangka panjang, pengembangan karyawan, dan inovasi. Dengan fokus pada hal-hal yang penting ini, perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya dengan lebih efektif.

Teori tentang pengelolaan lingkungan kerja melalui pendidikan bagi stafnya dapat merujuk pada beberapa konsep dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan organisasi. Salah satu teori yang relevan adalah teori “*Learning Organization*” atau organisasi pembelajar yang dikembangkan oleh Senge (Senge,

1990). Menurut teori ini, organisasi yang sukses adalah yang mampu terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pendidikan dan pengembangan karyawan. Organisasi yang memprioritaskan pendidikan bagi karyawan cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih dinamis, kreatif, dan inovatif.

Pendidikan bagi karyawan dapat meliputi pelatihan dalam berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, pengetahuan tentang industri, dan pengembangan kepemimpinan. Dengan memberikan pendidikan yang relevan dan berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, serta memperkuat posisi mereka di pasar. Dalam strateginya, Aedi Design Bureau (ADB) memfokuskan pada dua aspek penting: manajemen waktu dan pengelolaan lingkungan kerja. Manajemen waktu yang efisien memastikan penyelesaian proyek tepat waktu, sementara pemberian pelatihan kepada staf mendukung produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

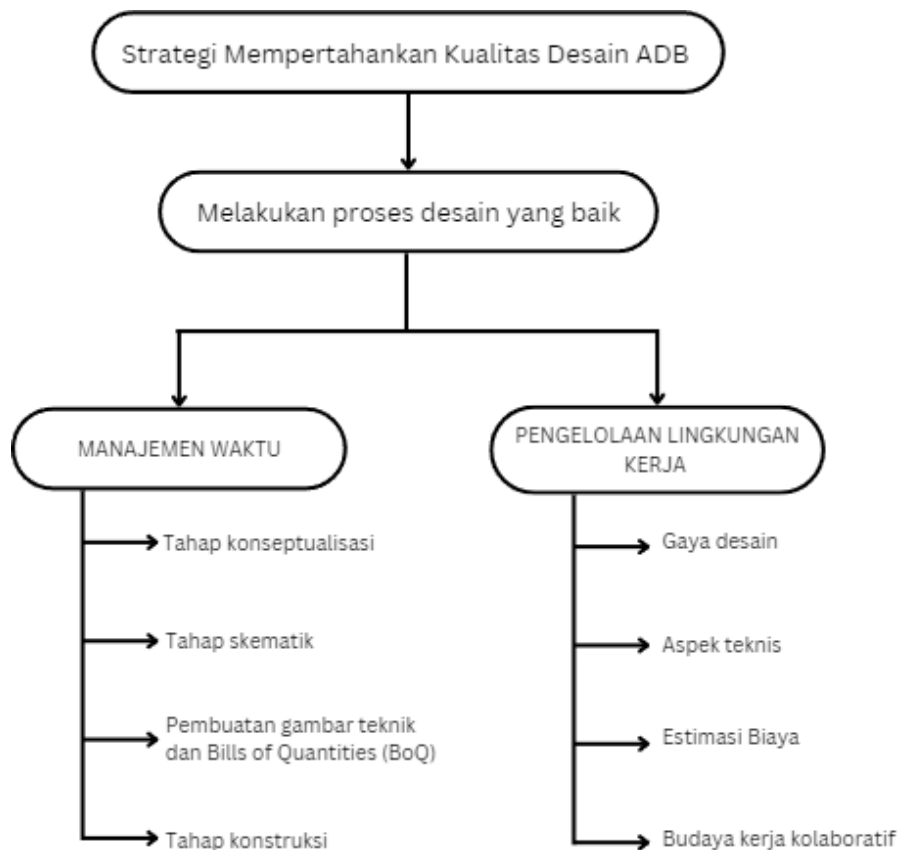
METODOLOGI

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan riset etnografis untuk mengumpulkan informasi dan menyusun penelitian ini. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan. Proses observasi dilakukan selama lima hari secara offline di lingkungan kantor ADB, yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks secara langsung dan mendapatkan wawasan yang dalam tentang kegiatan sehari-hari dalam kantor tersebut.

Data dikumpulkan dari berbagai pihak, termasuk *principle*, kepala asosiasi, dan staf lainnya, melalui wawancara tatap muka. Wawancara tatap muka menjadi sarana utama dalam pengumpulan data, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi secara rinci tentang pandangan dan pengalaman dari berbagai perspektif di dalam kantor. Selain itu, peneliti juga terlibat secara langsung dalam kegiatan kantor ADB, yang disertai dengan observasi Metodologi etnografi atau studi kasus dapat menjadi penting, terutama jika tujuannya adalah untuk mengungkap kesenjangan atau pengalaman yang dialami oleh sekelompok orang atau dalam situasi tertentu (Madison, 2005).

PEMBAHASAN

Strategi yang diterapkan oleh AEDI Design Bureau (ADB) mencakup manajemen waktu yang efisien dan pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung. Pengelolaan waktu yang efisien membantu memastikan proyek berjalan sesuai jadwal, sementara lingkungan kerja yang baik mendukung kolaborasi dan kreativitas tim. Gabungan keduanya menghasilkan proses desain yang efisien dan produktif, serta solusi yang inovatif.



Gambar 1 Strategi Mempertahankan Kualitas Desain ADB. (Sumber : Penulis,2024)

A. Manajemen Waktu



Gambar 1 Manajemen Waktu & Timeline AEDI. (Sumber : Penulis,2024)

Dalam konteks manajemen proyek desain yang dijalankan oleh ADB, implementasi pendekatan yang terstruktur dan efisien tidak hanya terbatas pada tahapan desain itu sendiri, tetapi juga pada perencanaan sebelumnya yang matang sebelum memulai proyek baru. Salah satu praktik terbaik yang diterapkan oleh ADB adalah pembuatan timeline proyek yang terperinci, yang biasanya disusun dalam format Excel atau tabel lainnya, sebelum memulai setiap proyek baru. Timeline proyek ini berfungsi sebagai panduan visual yang membantu memetakan setiap tahapan proyek, tenggat waktu, dan tanggung jawab tim. Waktu yang dihabiskan untuk

perencanaan sebelumnya ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua aspek proyek telah dipertimbangkan secara menyeluruh dan bahwa rencana kerja telah dirumuskan dengan tepat. Setiap tahapan proyek, mulai dari konseptualisasi hingga tahap konstruksi, direpresentasikan dalam timeline proyek ini dengan jelas dan terperinci. Selain itu, sumber daya yang diperlukan, seperti siapa yang bertanggung jawab, anggaran, dan material, juga diperhitungkan dan dialokasikan sesuai kebutuhan. Hal ini memungkinkan tim proyek untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang urutan kegiatan yang harus dilakukan, serta kapan dan bagaimana mereka harus dilaksanakan.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen waktu yang diperkenalkan oleh Covey dalam bukunya “The 7 Habits of Highly Effective People,” di mana perencanaan yang matang dan pengelolaan waktu yang efektif merupakan kunci utama untuk mencapai kesuksesan dalam setiap proyek. ADB mengadopsi konsep “matriks waktu” Covey untuk mengoptimalkan waktu dalam pelaksanaan proyek desain mereka. Konsep ini membagi tugas-tugas dan kegiatan menjadi empat kategori berdasarkan tingkat urgensi dan pentingnya:

1. Hal-hal yang Penting dan Mendesak: ADB memberikan prioritas tertinggi pada proyek yang memiliki *deadline* mendesak dan tahapan desain kunci yang harus dipresentasikan kepada klien dalam waktu yang ditentukan.
2. Hal-hal yang Penting Tetapi Tidak Mendesak: ADB juga memperhatikan perencanaan proyek, evaluasi konsep desain, dan pengembangan strategi jangka panjang, yang penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.
3. Hal-hal yang Mendesak Tetapi Tidak Penting: ADB fokus pada mengelola dan mengurangi gangguan yang tidak berkontribusi pada tujuan utama proyek.
4. Hal-hal yang Tidak Mendesak dan Tidak Penting: ADB menghindari kegiatan yang bersifat tidak produktif serta tidak memberikan nilai tambah bagi proyek.

Dengan menggunakan timeline proyek yang terstruktur, ADB dapat mengoptimalkan penggunaan waktu mereka, mengurangi risiko keterlambatan, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan dalam pelaksanaan proyek desain mereka.

B. Pengelolaan Lingkungan Kerja



Gambar 2 Pengelolaan Lingkungan Kerja & Bentuk Pengajaran *Principle*.
(Sumber : Penulis, 2024)

Dalam konteks pengelolaan lingkungan kerja, ADB tidak hanya menerapkan pendekatan konvensional, tetapi juga mengadopsi konsep Learning Organization yang dikembangkan oleh Senge (1990). Prinsip ini menyoroti pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi dalam menghadapi dinamika lingkungan serta tuntutan pasar yang cepat berubah. Dengan memberikan pendidikan kepada stafnya tentang berbagai aspek desain dan manajemen proyek, ADB menciptakan sebuah lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, setiap anggota tim didorong untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga mampu menangani proyek-proyek dengan mandiri dan inovatif.

Diskusi rutin dengan tim juga merupakan wujud dari konsep Learning Organization. Diskusi ini menjadi wadah bagi anggota tim untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide inovatif. Setiap masalah yang muncul selama proses desain tidak hanya dianggap sebagai hambatan, tetapi juga sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Pendidikan bagi karyawan di ADB meliputi aspek keterampilan teknis, pengetahuan industri, dan kepemimpinan. Melalui pendekatan ini, ADB mendorong pembelajaran berkelanjutan, termasuk dalam pengembangan kepemimpinan, yang tercermin dalam budaya diskusi dan kolaborasi tim.

Penerapan konsep Learning Organization juga tercermin dalam pendekatan ADB terhadap perubahan dan inovasi. Mereka menyadari bahwa untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berubah, mereka harus dapat beradaptasi dan terus belajar dari pengalaman. Oleh karena itu, mereka terus meningkatkan kemampuan dalam memahami tren terkini, memiliki ciri khas desain yang unik dengan mengkombinasikan gaya Scandinavian dan Mid-Century. Menurut principle, kombinasi ini menarik karena menggabungkan kesederhanaan dan elegansi gaya Scandinavian dengan estetika retro dari era Mid-Century. Pendekatan ini membentuk ruangan yang mewah namun tetap sederhana. Alasan di balik pemilihan gaya ini mungkin terkait dengan nilai-nilai estetika dan fungsionalitas yang ditekankan dalam desain interior.

Gaya Scandinavian terkenal dengan fokusnya pada kepraktisan, kebersihan visual, dan penggunaan bahan alami, sementara gaya Mid-Century menekankan pada bentuk-bentuk organik, sentuhan retro, dan material seperti kayu dan logam. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Learning Organization dengan praktik-praktik manajemen lingkungan kerja yang telah diterapkan, ADB menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran. Melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan, karyawan didorong untuk terus berkembang, memperkaya budaya kolaborasi, dan menciptakan solusi inovatif dalam menangani tantangan dalam proyek. Pendidikan yang diprioritaskan tidak hanya memperkuat kapasitas individual, tetapi juga membentuk budaya kerja yang berorientasi pada pembelajaran dan inovasi di seluruh organisasi.

C. Kombinasi Manajemen Waktu dan Pengelolaan Lingkungan Kerja

Strategi ADB mencakup manajemen waktu yang efisien dan pengelolaan

lingkungan kerja yang mendukung. Penerapan konsep Learning Organization memungkinkan ADB untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kolaborasi tim. Melalui pendidikan tentang desain dan manajemen proyek, staf didorong untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Diskusi rutin memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman, memastikan bahwa setiap masalah yang muncul dianggap sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.

Sementara itu, penerapan teori manajemen waktu membantu ADB mengelola proyek dengan lebih efisien. Pembuatan timeline proyek yang terperinci sebelum memulai setiap proyek memungkinkan ADB memaksimalkan penggunaan waktu mereka, mengurangi risiko keterlambatan, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan dalam pelaksanaan proyek desain mereka. Menggabungkan kedua teori ini, ADB menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dinamis dan efisien, di mana pembelajaran berkelanjutan dan manajemen waktu yang baik menjadi pilar utama dalam mencapai kesuksesan dalam proyek desain. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kapasitas individual staf, tetapi juga memperkaya budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif di seluruh organisasi.

SIMPULAN & REKOMENDASI

Manajemen proyek desain, ADB mengadopsi pendekatan yang terstruktur dan efisien, termasuk pembuatan timeline proyek yang terperinci sebelum membantu mereka mengoptimalkan penggunaan waktu, mengurangi risiko keterlambatan, dan meningkatkan efisiensi keseluruhan untuk pelaksanaan proyek desain. ADB menggunakan 4 konsep 'matriks waktu' yang dikemukakan oleh Covey (1989):

1. Prioritas Utama: ADB fokus pada proyek dengan *deadline* dan tahapan desain kunci yang harus disampaikan kepada klien sesuai jadwal.
2. Prioritas Penting: ADB memperhatikan perencanaan proyek, evaluasi konsep desain, dan pengembangan strategi jangka panjang.
3. Mendesak tapi Tidak Penting: ADB mengurangi gangguan seperti permintaan mendesak yang tidak berkontribusi pada tujuan utama proyek.
4. Tidak Mendesak dan Tidak Penting: ADB menghindari kegiatan yang tidak produktif dan tidak memberikan nilai tambah bagi proyek.

Pengelolaan lingkungan kerja, ADB menerapkan konsep *Learning Organization* yang mengutamakan pembelajaran berkelanjutan, adaptasi, dan inovasi. Mereka memberikan pendidikan kepada stafnya, mendorong diskusi rutin, dan terus beradaptasi dengan tren terkini agar tetap relevan dan kompetitif. Dengan adanya konsep *Learning Organization* ADB menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran. Ini tidak hanya menghasilkan desain yang maksimal, tetapi juga memungkinkan setiap individu stafnya terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal.

Saran yang dapat penulis sampaikan adalah pentingnya untuk terus mengembangkan dan menerapkan strategi tersebut secara konsisten. Berdasarkan pengamatan kami, strategi manajemen waktu dan pengelolaan

lingkungan kerja yang telah diterapkan di kantor ADB telah membawa hasil yang positif. Selanjutnya, penting untuk melibatkan seluruh tim dalam proses pengembangan dan penerapan strategi ini. Dengan melibatkan semua anggota tim, ADB dapat memastikan bahwa setiap orang merasa memiliki tanggung jawab dalam menjaga kualitas dan efisiensi dalam proyek-proyek yang mereka tangani. Hal ini juga akan menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar di antara anggota tim, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi mereka untuk mencapai hasil yang terbaik. Dengan itu, ADB dapat terus berkembang dan meningkatkan layanan mereka sehingga dapat tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ching, F.D.K. (2000). *Ilustrasi Desain Interior*. Erlangga Jakarta.
- Covey, S.R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- NURIANA, E. (2023, OCT 20). "Proses Desain Interior": Tahapan, Manfaat, Dan Implementasinya.ARCHIFY.<https://www.archify.com/id/archifynow/proses-desain-interior-tahapan-manfaat-dan-implementasi><https://www.archify.com/id/archifynow/proses-desain-interior-tahapan-manfaat-dan-implementasi>
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday.