

Strategi Arpose Project dalam Menjaga Etos Kerja Setiap Karyawannya

Alexander Darrell Himawan
Program Studi Desain Interior,
Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024210043@student.uph.edu

Natasya Saputra
Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain,
Universitas Pelita Harapan
01024210038@student.uph.edu

Agnes Kellen
Program Studi Desain Interior,
Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024200022@student.uph.edu

ABSTRAK

Arpose Project merupakan firma desain interior yang sudah berdiri sejak tahun 2015 yang dipimpin oleh dua principal yaitu Michael Jonathan dan Hardwin Suhendro. Arpose memiliki 19 karyawan dengan 2 penanggung jawab desainer yaitu kedua principal, dan seluruh karyawan bekerja di bawah arahan dari principal. Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang didasari komitmen yang total pada paradigma kerja dan dipandang sebagai karakter atau ciri semangat bekerja untuk mengembangkan suatu entitas dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami strategi Arpose Project untuk mempertahankan etos kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Arpose memiliki strategi untuk menjaga etos kerja para karyawannya yaitu strategi pembinaan etos kerja yang dibagi menjadi proses kerja dan kualitas karyawan, juga strategi motivasi dan apresiasi. Proses kerja dalam Arpose yaitu memberikan kebebasan namun dengan tetap bertanggungjawab dan memberikan satu atau dua proyek terhadap desainer agar efektif dan efisien. Kualitas karyawan dijaga dan ditingkatkan melalui bimbingan langsung dari principal seperti memberikan edukasi, diajarkan untuk proaktif, dan lainnya. Motivasi dan apresiasi diberikan pada saat evaluasi dilengkapi dengan adanya pemberian bentuk-bentuk apresiasi yang menguntungkan sehingga bersifat saling menguntungkan.

Kata Kunci: Strategi, Arpose, Menjaga, Etos Kerja

PENDAHULUAN

Isi Dari Makalah

Bergelut dalam dunia profesi, memiliki etika adalah suatu hal yang penting karena dapat menentukan kualitas yang dimiliki oleh seorang pekerja. Menurut KBBI, etos

kerja adalah ciri atau karakter semangat bekerja individu untuk mengembangkan suatu entitas dari organisasi. Menurut (Sinamo, 2011), Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Penting untuk sebuah konsultan desain memotivasi dan membuat setiap karyawannya memiliki etos kerja yang tinggi sehingga ketika semua sudah terkendali, maka muncul strategi konsultan untuk menjaga etos kerja yang dimiliki setiap karyawannya agar tetap stabil dan justru semakin meningkat. Menurut (Johnson dan Scholes, 2016), strategi adalah arahan dan ruang lingkup organisasi dalam kurun waktu lama untuk mencapai tujuan dan keuntungan bagi organisasi melalui konfigurasi sumber daya untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Arpose Project merupakan firma desain interior yang didirikan pada tahun 2015 dan dipimpin oleh dua principal yaitu Michael Jonathan (selanjutnya akan disebut MJ) dan Hardwin Suhendro (selanjutnya akan disebut HS). Arpose berasal dari dua kata yaitu Art dan Purpose atau Art with Purpose yang memiliki filosofi bahwa sebuah desain bukan hanya indah secara visual namun juga fungsional. Arpose memiliki 19 karyawan dengan dua penanggung jawab desainer yaitu dua principal. Struktur jabatan terdiri dari dua principal, desainer interior, drafter, renderer, finance staff, dan pemegang.

Hasil dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan adanya strategi yang dilakukan oleh principal dalam menjalin hubungan kerja dengan karyawannya. Principal terlihat akrab dan berkomunikasi layaknya seorang teman kerja bukan seperti atasan dan karyawan yang memiliki jarak. Hal ini terlihat saat mereka istirahat bersama, mengadakan buka bersama, dan hal lainnya yang bisa menjalin kedekatan. Mereka juga terlihat menghampiri dan berdiri di belakang karyawan untuk saling mendiskusikan desain dan mencapai solusi yang optimal.

Ada pula momen dimana penulis mendapati karyawan dipanggil satu per satu untuk melakukan evaluasi, mengkaji ulang kinerja mereka, dan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berbagai macam bentuk strategi ini menjadi hal yang menarik bagi penulis terutama dengan berkembangnya Arpose sebagai kantor konsultan desain interior sejak tahun 2015. Berdasarkan latar belakang dari karya tulis ini, rumusan permasalahan yang dibuat oleh penulis adalah bagaimana strategi Arpose Project untuk mempertahankan dan menjaga etos kerja karyawannya?

KAJIAN TEORI

Isi dari Kajian Teori

Piotrowski (2020) meneliti etos kerja apa saja yang menjadi etos kerja profesional dan etika apa saja yang perlu dimiliki sebagai seorang interior desainer. Dikupas dari sub bab Ethics and Professional Conduct, membantu penulis meneliti tanggung jawab dan etos kerja apa saja yang perlu dipegang dan dimiliki desainer terhadap desainer lain, pekerjaan, dan pemberi pekerjaan. (Piotrowski, 2020, p.43). Dalam sub bab ini juga dijelaskan mengenai cara melihat dan mengukur etos kerja yang

dimiliki pekerja yaitu dengan memperhatikan proses kerjanya seperti dilihat dari ketepatan waktu, ketekunan, manajemen waktu, dan lain sebagainya. Hal ini menjadi dasar pengukuran etos kerja yang membantu penulis untuk meneliti etos kerja karyawan di kantor Arpose Project.

Piotrowski (2020) juga membahas mengenai bagaimana melakukan manajemen terhadap karyawan. Untuk mendapatkan performa kantor yang bagus, dibutuhkan kinerja yang baik dari para karyawan, dan hal ini bersifat menguntungkan, dimana pemilik firma melakukan berbagai cara yang dibahas pada sub bab ini seperti memotivasi, memberikan apresiasi, dan lainnya agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan etos kerja. (Piotrowski, 2020, p.537).

Pembahasan mengenai hubungan antara pemilik firma dan para karyawan sangat berelasi dengan Arpose sebagai kantor konsultan desain yang membantu penulis untuk menjadikan dasar teori yang dipegang untuk meneliti strategi dalam menjaga etos kerja setiap karyawannya.

METODOLOGI

Proses mengumpulkan informasi dan menulis kajian ilmiah ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi. Pemilihan pendekatan etnografi karena kemampuannya dalam menangkap pengalaman pengguna dari pandangan emik yaitu orang dalam dan pandangan etik yaitu orang luar (Neuman, 2013, p. 436). Melalui pendekatan etnografi, penulis melakukan wawancara terhadap beberapa informan secara kasual dengan tujuan agar wawancara yang dilakukan tidak terlalu kaku dan informan bisa memberikan jawaban dengan lebih leluasa. Penulis juga ikut terlibat dalam proses penelitian secara langsung dengan mengikuti proses magang selama lima hari kerja di Arpose untuk melakukan observasi, wawancara, dan pengumpulan data. Agar bisa memiliki pemahaman yang mendalam dengan kurun waktu yang singkat dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai 'participant observant' dan 'insider researcher' dengan mengobservasi dan ikut terlibat dalam aktivitas kantor Arpose Project.

PEMBAHASAN

Menurut Piotrowski (2020), sebuah profesi yang sejati memiliki ciri bahwa profesi dan anggotanya diarahkan oleh satu set standar etika. Tentunya desain interior sebagai profesi yang profesional, tetap harus memiliki etos kerja yang baik. Pengajaran mengenai etos kerja dunia profesi desain interior di kawasan Indonesia tentunya ditegakkan oleh HDII (Himpunan Desain Interior Indonesia). Di Arpose, standar etos kerja diajarkan kepada karyawannya secara lisan dan tidak formal. Dalam pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan Arpose, didapati bahwa principal menanamkan beberapa bentuk strategi untuk meningkatkan dan mempertahankan etos kerja yang dimiliki karyawannya. Meskipun begitu, principal juga menekankan bahwa perilaku etos kerja yang positif tetap harus berasal dari individu para desainer dan dipengaruhi juga oleh interaksi dan kegiatan mereka dengan klien, pemilik firma, dan para profesional terkait.

Tabel 1 Pernyataan Etos Kerja yang Perlu Dimiliki Arpose. (Sumber: Penulis, 2024)

NAMA	PERNYATAAN ETOS KERJA YANG PERLU DIMILIKI
S, 30 tahun, Senior Desainer	Menurut (S, 30 tahun, Senior Desainer), etos kerja yang perlu dimiliki sebagai desainer interior adalah harus proaktif , dimana sebagai desainer bukan hanya mendesain, tetapi harus bisa menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik, harus proaktif dalam melaksanakan proyek, sehingga dapat memuaskan klien dan juga kontraktor yang bekerja sama. Profesionalitas juga penting dalam menjalani proyek, jadi harus menghasilkan solusi yang menjadi permasalahan klien, tapi bukan hanya kasih solusi, tapi secara estetika juga perlu diperhatikan, jadi bukan asal selesai saja.
N, 23 Tahun, Desainer	Ketelitian merupakan salah satu etos kerja yang perlu dimiliki sebagai desainer interior. Dalam setiap prosesnya, perlu memperhatikan detail-detail bahkan sampai yang kecil, karena jika tidak, maka desain yang akan dibuat menjadi kacau dan memakan waktu lama lagi untuk revisi. Kesalahan kecil juga dapat menimbulkan masalah besar pada proses pengerjaan proyek.
A, 27 Tahun, Desainer	Dalam setiap proyek yang dikerjakan, pastinya kita sebagai seorang desainer interior harus bisa memanajemen waktu dengan baik (disiplin dalam manajemen waktu). Apalagi, di Arpose ini memiliki proyek-proyek F&B dan pastinya targetnya cepat sekali. Ketika bisa membagi waktu dengan baik, pastinya juga membuat proyek berhasil selesai dengan mulus tanpa halangan, malah juga bisa selesai lebih cepat sehingga membuat klien lebih senang lagi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari wawancara dengan tiga karyawan Arpose, menurut mereka sebagai desainer perlu memiliki rasa tanggung jawab, sikap yang proaktif, profesionalitas, ketelitian, dan disiplin dalam pembagian waktu. Sikap proaktif dan ketelitian diperlukan terutama dalam bekerja sama dengan klien seperti kontraktor dan pihak vendor lainnya untuk bisa menyelesaikan proyek sesuai dengan hasil desain.

Profesionalitas yang dimaksud di atas adalah saat desainer dapat menghasilkan solusi bagi kebutuhan klien, tetapi juga memperhatikan estetika desain. Memiliki disiplin dalam pembagian waktu juga menjadi sangat penting karena saat kesepakatan dengan klien sudah dibuat, maka masalah waktu, konsep desain, dan lainnya sudah menjadi tanggung jawab seorang desainer untuk menyelesaikan tepat waktu dengan hasil yang optimal. Untuk bisa memiliki sistem kerja kantor desain interior yang baik, Arpose Project memiliki beberapa strategi yang akan dibahas ke dalam dua strategi, yaitu:

1. Strategi Pembinaan Etos Kerja Proses Kerja

Bentuk strategi Arpose dalam proses desainnya adalah dengan memberikan kebebasan akan cara kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya. Berdasarkan Principal HS dalam wawancaranya, ia mengatakan bahwa sistem kerja yang berlaku di Arpose yaitu delapan jam kerja yang terhitung dari jam 10.00-18.00. Akan tetapi setiap tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan Arpose tidak terpaut oleh jam kerja melainkan kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Disiplin waktu seperti yang dikatakan oleh (A, 27 tahun, desainer) bahwa di Arpose didukung dari strategi yang dibentuk oleh principal agar karyawannya memiliki pembagian waktunya sendiri. Pembangunan relasi yang dekat antara principal dan karyawan diharapkan bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada karyawan serta kedekatan antara atasan dan karyawan diharapkan dapat membuat karyawan merasa saling dihargai.

Sistem kerja di Arpose menjadikan kedua principal sebagai penanggung jawab desainer sehingga seluruh karyawan bekerja di bawah arahan dari principal. Principal juga memberikan tanggung jawab untuk setiap Umumnya desainer mengerjakan satu hingga dua proyek secara individual hingga selesai. Principal merasa hal strategi kerja tersebut lebih efektif dan efisien untuk bisa mengimbangi kecepatan proses dari sebuah proyek desain interior F&B. Selain itu karyawan Arpose juga dibina untuk memiliki ketekunan dan ketelitian sebagai nilai-nilai yang dipegang teguh. Dalam hal ini, kedua principal juga turut membimbing serta dalam mengingatkan apabila ada hal-hal yang kurang sesuai dalam proses desain maupun realisasi desain.



Gambar 1 Principal MJ (Baju Biru) dan Principal HS (Baju Kuning) sedang Membimbing dan Mendiskusikan Desain. (Sumber: Penulis, 2024)

Kualitas Karyawan

Menurut Piotrowski (2020) dikatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan individu. Kedua principal turut membimbing karyawannya agar kedua belah pihak dapat saling diuntungkan dan bertumbuh bersama. Principal Arpose sebisa mungkin memberikan ilmu terutama dengan menjadi contoh bagi karyawannya agar terdapat ilmu yang tersalurkan secara tersirat dan tersurat. Profesionalitas dalam bekerja tentunya diajarkan sesuai dengan profesionalitas yang diterapkan oleh Arpose, dimana sebagai desainer bukan hanya mencari solusi dalam permasalahan klien, tetapi tetap menjaga estetikanya. Dalam prosesnya, principal akan membimbing dan memberikan edukasi mengenai detail-detail yang tidak boleh dilewatkan dalam proses desain karena berdampak krusial terhadap keberlangsungan proyek.

Etos kerja seperti proaktif, profesionalitas, dan ketelitian seperti yang disampaikan oleh karyawan Arpose dalam pembahasan sebelumnya juga muncul berkat ajaran dan bimbingan principal. Setiap proses desain dari awal sampai akhir menjadi bagian penting, untuk itu biasanya principal juga ikut dalam melakukan brainstorming dengan karyawannya. Mereka juga turut membimbing dalam setiap prosesnya terutama kepada karyawan yang belum memiliki pengalaman yang mumpuni. Principal akan memberikan kontak vendor material, vendor furniture, dan lain sebagainya agar desainer tetap terlibat dalam tiap prosesnya. Mereka juga menambahkan bahwa setiap karyawan Arpose Project diajarkan untuk proaktif terutama kepada pihak-pihak yang terlibat seperti kontraktor, konsultan lighting,

dan lain sebagainya. Menurut principal, pengalaman menjadi penting karena pengalaman membuat seseorang menjadi lebih dewasa, serta dari pengalaman-pengalaman yang dialami, dapat direfleksikan dan dievaluasi apa yang harus ditingkatkan dan apa yang harus diperbaiki. Principal mendukung bahwa keahlian dan keterampilan individu turut diasah seiring berjalannya waktu dan bertambahnya pengalaman. Hal ini sejalan seperti yang dikatakan oleh Piotrowski (2020), bahwa etos kerja bisa dilihat dari proses kerja seseorang, dan bukan hanya dari proses kerja, tetapi bisa dilihat dari hasil keterampilan dan keahlian individu.

2. Strategi Motivasi dan Apresiasi

Dalam sub bab *Employee Management*, Piotrowski (2020) mengatakan bahwa pemilik firma perlu membangun motivasi dan memberikan apresiasi, agar karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan etos kerja. Dalam konteks ini, menurut principal, untuk menumbuhkan etos kerja yang diinginkan pada setiap pekerjanya, dibutuhkan kesadaran diri dan harus ada rasa memiliki dan tanggung jawab di setiap proyek yang dipegang. Untuk itu, Arpose Project mendukung karyawannya dengan adanya pemberian motivasi dan apresiasi.

Berdasarkan teori yang tertulis dalam sub bab *Employee Management* yang telah dipaparkan sebelumnya, bentuk apresiasi dapat meningkatkan etos kerja seseorang. Bentuk etos kerja yang disebutkan beberapa karyawan Arpose yang dapat dilihat dari tabel seperti proaktif, profesionalitas, ketelitian, dan manajemen waktu yang baik perlu dimiliki karyawan dan semua ini bisa terjaga jika ada dukungan dari hal-hal yang diterapkan di strategi ini. Bentuk motivasi berasal juga dari bentuk apresiasi karyawan terhadap principal. Teori ini juga mengatakan bahwa ketika etos kerja para karyawan tinggi, maka perusahaan akan mencapai target dan menjadi perusahaan yang lebih maju lagi, di sisi lain, karyawan juga mendapatkan bentuk apresiasi yang menguntungkan. Dalam hal ini, Arpose Project memiliki evaluasi yang disampaikan per tiga bulan untuk mengkaji ulang kinerja masing-masing karyawannya. Principal HS menyampaikan bahwa mereka memberikan *reward*, *percentage*, atau kenaikan gaji kepada karyawan yang memberikan kontribusi dan hasil yang baik bagi perusahaan. Ketika ada pekerjaan yang kurang optimal, principal menjadikannya sebagai pengalaman bersama yang harus diperbaiki kedepannya.



Gambar 2 Perayaan Ulang Tahun dan Buka Bersama Sebagai Bentuk Apresiasi.
(Sumber: Penulis, 2024)

SIMPULAN & REKOMENDASI

Strategi diperlukan sebagai arahan bagi semua organisasi mencapai tujuan dan keuntungan. Perlu adanya strategi dalam menjaga etos kerja agar perusahaan tersebut menjadi utuh. Etos kerja adalah perilaku kerja positif yang perlu dimiliki seseorang terutama dalam bergelut di dunia profesi karena dapat menentukan kualitas diri dari seorang pekerja. Seorang desainer interior perlu memiliki etos kerja untuk bisa mencapai suatu desain yang baik.

Dengan landasan dari Piotrowski (2020) dalam dua sub bab yaitu Ethics and Professional Conduct dan Employee Management, penulis meneliti akan strategi Arpose Project dalam membangun etos kerja karyawannya. Dari hasil penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi, penulis menemukan bahwa Arpose Project menerapkan strategi yang terbagi kedalam dua strategi, yaitu:

1. Strategi Pembinaan Etos Kerja

Proses Kerja

1. Arpose berstrategi untuk memberikan kebebasan akan disiplin waktu setiap karyawannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
2. Dengan jumlah delapan jam kerja, namun karyawan Arpose tidak terpaut oleh jam kerja melainkan kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
3. Principal selaku penanggung jawab desainer juga memberikan tanggung jawab satu hingga dua proyek kepada setiap desainer agar proses desain lebih efektif dan efisien mengingat jumlah proyek yang dimiliki Arpose.

Kualitas Karyawan

1. Arpose berstrategi untuk membimbing karyawannya secara tersirat dan tersurat sehingga kedua belah pihak dapat saling diuntungkan dan bertumbuh bersama.
2. Principal turut serta dalam melakukan brainstorming, memberikan edukasi mengenai detil yang tidak boleh terlewatkan, serta membimbing karyawan yang belum memiliki pengalaman yang mumpuni seperti memberikan kontak vendor untuk dihubungi agar desainer tetap terlibat dalam setiap prosesnya.
3. Setiap karyawan Arpose Project diajarkan untuk proaktif terutama kepada pihak-pihak yang terlibat seperti kontraktor, konsultan lighting, dan lain sebagainya.
4. Principal mengajarkan para karyawan untuk selalu merefleksikan dan mengevaluasi pengalaman yang didapatkan.

2. Strategi Motivasi dan Apresiasi

1. Arpose berstrategi memberikan dukungan terhadap karyawan melalui pemberian motivasi dan apresiasi pada saat melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bentuk motivasi berasal dari bentuk apresiasi karyawan terhadap principal.
3. Ketika etos kerja karyawan tinggi, maka perusahaan akan diuntungkan dan mencapai hasil yang optimal, di sisi lain para karyawan juga mendapatkan

bentuk-bentuk apresiasi yang menguntungkan juga, sehingga hal ini bersifat saling menguntungkan antara firma dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Johnson, G. and Scholes, K. (2016). Exploring Corporate Strategy-Text and Cases. Hemel Hempstead: Prentice-Hall.
- KBBI online (2024). Etos Kerja. diambil dari <https://kbbi.web.id/etoskerja>
- Neuman, W. L. (2013). Metode penelitian sosial pendekatan kualitatif dan kuantitatif edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks.
- Piotrowski, C. M. (2020). Professional Practice for Interior Designers (5th Edition)
- Sinamo, J. H. (2011). dalam Siagian, H. (2022, 28 September). Etos Kerja, Pentingkah? Diakses pada 26 April 2024, dari <https://www.djkn.kemenu.go.id/kpkn-lahat/baca-artikel/15463/Etos-Kerja-Pentingkah.html>