

Pengaruh Sistem Kerja dan Budaya Kerja Konsultan Satu.id untuk Mencapai Desain yang Ideal

Jennifer Serfania Husen

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
jenniferserfania@gmail.com

Kuntara Wiradinata

Program Studi Desain Interior, Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
Kuntara.wirdinata@uph.edu

ABSTRAK

Satu.id merupakan perusahaan yang menekankan desainnya harus berorientasi pada identitas personal klien sambil menjaga fungsionalitas dan kenyamanannya. Sistem Kerja dan Budaya Kerja dikonstruksi agar setiap anggota tim desain mampu membangun kualitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan Sistem Kerja dan Budaya Kerja demi menghasilkan desain yang efektif. Adapun desain yang efektif memiliki penekanan bahwa desain harus tepat guna, mencerminkan identitas klien dan memenuhi standar fungsi, estetika, keamanan, dan kenyamanan. Selain itu desain efektif juga merupakan desain yang tepat waktu, dimana hasil dari desain harus memenuhi *timeline* yang ada sejak awal, dan desain juga harus memberikan *unique selling point*.

Melihat sasaran yang relatif banyak pada desain yang efektif, maka posisi Sistem Kerja dan Budaya Kerja menjadi istimewa, mengingat tekanannya sebagai syarat bagi terwujudnya desain yang efektif. Sehingga menarik untuk direnungkan: Apakah memahami kekuatan Sistem Kerja dan Budaya Kerja akan memahami desain yang efektif? Penelitian dilakukan dengan metode etnografi, dengan pendekatan analisisnya menggunakan perspektif interpretatif, dan menggunakan studi kasus tunggal yaitu proyek *Good Time Restaurant*. Melalui bahasan ini penulis mengungkap dinamika proses desain dengan permasalahan dan solusi desainnya, melalui bahasan ini penulis juga menemukan prinsip-prinsip dan nilai-nilai untuk memahami sistem dan budaya kerja yang menghasilkan desain efektif di Satu.id.

Kata Kunci: Sistem & Budaya Kerja, Desain Efektif, Strategi, Prinsip Kerja

PENDAHULUAN

Penulis adalah pemegang yang melaksanakan program magang dan meneliti selama 10 bulan. Melalui kesempatan untuk mengerjakan proyek *Good Time Restaurant* secara utuh, maka penulis mengalami proses bekerja secara utuh di bawah bimbingan *principal* Satu.id. Dinamika perancangan menjadi fenomena baru yang terbuka di depan mata, relasi dengan senior desainer, para *vendor* dan kontraktor membuka kepekaan penulis saat memahami cara kerja dan aturan-

aturannya. Berangkat dari pengalaman itu penulis meneliti dua (2) kata kunci menarik yang dianggap kunci dari kekuatan tim desain Satu.id, yaitu: Sistem Kerja dan Budaya Kerja yang mengarahkan pada satu tujuan yaitu desain yang efektif. Setiap perusahaan memiliki Sistem Kerja dan Budaya Kerja yang khas dan berbeda dari perusahaan lainnya.

Sistem Kerja dan Budaya Kerja adalah faktor utama pendukung kekuatan perusahaan dan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, seperti yang dikatakan oleh Dodsworth (2009,24) Perusahaan yang profesional adalah istilah yang mencakup kualitas pribadi dan prosedur bisnis dari seorang desainer pada perusahaan, dan juga kerangka peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh tim desain saat bekerja. dimana hal ini berpengaruh pada setiap pekerjaan (proyek) yang terdapat di perusahaan tersebut.

Kualitas pribadi adalah cerminan dari budaya kerja seorang pekerja, dan peraturan perusahaan adalah sistem kerja yang diberlakukan perusahaan untuk menjaga kualitas kerja karyawan.

Sistem yang efisien dan efektif, bersama dengan budaya kerja yang mendukung produktivitas, kolaborasi, dan inovasi, adalah kunci untuk memenangkan persaingan pasar yang kompleks. Struktur organisasi Satu.id dibuat untuk menjadikan setiap desainer berperan penting dalam suatu sistem bekerja dalam perusahaan dan pada akhirnya terbentuk budaya kerja, terlihat dari pemikiran dan tindakan setiap desainer yang terdapat di Satu.id.

Firma desain Satu.id memiliki Sistem Kerja dan Budaya Kerja yang dapat menghasilkan desain yang efektif. Mengukur efektivitas desain adalah satu langkah sulit, untuk itu penulis mendekatkannya dengan tiga (3) aspek bahasan, yaitu: (1) **desain yang tepat guna**, (2) **desain yang benefisial** dan (3) **desain yang kreatif dan tepat waktu**. Melalui pertimbangan ini penulis tertarik untuk meneliti pengaruh Sistem Kerja dan Budaya Kerja yang terdapat di Satu.id yang dapat menghasilkan desain yang efektif sebagai upaya untuk memahami dan membagi pengetahuan, dimana penulis terlibat langsung pada proyek *Good Time Restaurant*.

KAJIAN TEORI

Setiap perusahaan memiliki sistem kerja tersendiri untuk membuat suatu perusahaannya berjalan dengan baik dan efisien. Dalam upaya mencapai hasilnya, Coleman (2002) mengungkapkan beberapa teori mengenai strategi dan budaya kerja yang perlu dan dianggap penting di dalam suatu perusahaan desain, yaitu:

- 1) *Team Dynamics* (Katzenbach dkk. dalam Coleman,2002,140-215). Tim yang sebenarnya akan lebih mungkin berkembang jika para pemimpin mengarahkan pandangan mereka pada hasil kinerja kelompok yang menyeimbangkan kebutuhan pelanggan atau klien, karyawan, dan pemegang saham. Kejelasan maksud dan tujuan memiliki dampak yang luar biasa dalam dunia desain yang berubah dengan cepat.

- 2) *Shared Vision*, (Staffelbach, A. dan Heinz, J. dalam Coleman, 2002, 550-559) dimana desainer yang melakukan pendekatan terhadap proyek mereka dengan tujuan pertama-tama membangun visi bersama akan menemukan bahwa hal tersebut menumbuhkan komitmen dan menciptakan keselarasan, memfasilitasi pengambilan keputusan, dan tampaknya memunculkan pemikiran dan kreativitas terbaik bagi setiap orang.
- 3) *Gauging a successful design*, (Coleman, 2002, 750-763) dimana Desain yang baik dapat menginspirasi dan mendukung produktivitas, kreativitas, interaksi sosial, dan rasa kebersamaan, serta fisik dan kesejahteraan psikologis.

Terdapat juga teori-teori pendukung untuk melengkapi penelitian ini, yaitu:

- 1) Perihal kepemimpinan dalam perusahaan desain (Piotrowski, 1992) dan Budaya Kerja dalam kehidupan perusahaan (Allan A. Kennedy, Terrence E. Deal, 1982), serta Sistem Kerja pada suatu perusahaan (Mayer, Davis, dan Schoorman, 1995).
- 2) Perihal pengoptimalan pengalaman psikologis dalam ruang (Mihaly Csikszentmihalyi, 1990) serta pemahaman umum tentang Desain Interior (Francis D.K. Ching dan Corky Binggeli, 2012)

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data, dicapai melalui pendekatan metode Etnografi dengan perspektif Interpretatif. “deskripsi tebal” (*thick description*), yang menekankan pentingnya memahami makna budaya dalam konteks sosial yang lebih luas dan detail (Crouch & Pearce, 2012).

Penulis melakukan observasi lingkungan sebagai *insider researcher*, melakukan interview tidak terstruktur secara mendalam, menuangkannya dalam *fieldnotes*, melengkapinya dengan *coding* dan *memoing* untuk masuk ke dalam *focus coding* terkait sistem kerja di Satu.id. Triangulasi data dan pengumpulan data dari sumber pertama berlangsung selama 10 (sepuluh) bulan.

Selain itu studi kasus terhadap satu proyek secara mendalam juga diterapkan dalam penelitian ini (Crouch & Pearce, 2012) - untuk meneliti dan menelaah lebih dalam mengenai sistem yang membentuk budaya kerja di Satu.id dan melihat pengaruhnya kepada desain yang disebut sebagai “efektif” pada proyek *Good Time Restaurant*. Pada akhirnya penulis menganalisis dengan model interpretif untuk menemukan makna dan nilai dari simbol-simbol yang tersirat dari analisis datanya. Penggunaan perspektif interpretif sangat membantu penulis karena diskusi dengan *principal* dan senior-senior desainer membuka kesempatan menemukan simpul-simpul pemahaman yang kredibel selama proses analisis dan triangulasi data.

PEMBAHASAN

Strategi analisis yang dipakai penulis untuk menganalisis pengaruh Sistem Kerja dan Budaya Kerja Satu.id untuk mencapai desain yang efektif adalah: (1)menyilangkan Desain yang efektif dengan teori, (2)menyilangkan sistem dan

budaya kerja Satu.id dengan teori. Selanjutnya (3)menyilangkan desain yang efektif dengan seluruh sistem dan budaya kerja Satu.id serta dilihat dalam studi kasus *Good Time Restaurant*. Selanjutnya (4)dilihat pengaruhnya dan (5)melihat nilai dan prinsip yang timbul dari pengaruh tersebut. Dan yang terakhir (6)dari nilai dan prinsip lalu dibuat simpulan dan dikerucutkan untuk mendapatkan prinsip utama yang memengaruhi desainer pada perusahaan.



Gambar 1 Strategi Analisis. (Sumber: Jennifer Serfania, 2024)

Dari persilangan Sistem Kerja dan Budaya Kerja, penulis pertemukan dengan indikator dari Desain yang Efektif, yaitu:

A. Menganalisis persilangan antara desain yang efektif dan sistem dan budaya kerja Satu.id

Persilangan antara desain yang efektif dengan sistem dan budaya kerja Satu.id, dan poin-poin penting yang ditemukan dari persilangan tersebut. Hal ini untuk menemukan pengaruh dari Sistem Kerja dan Budaya Kerja tersebut pada hasil Desain yang Efektif. Seperti contohnya: persamaan persepsi awal yang merupakan Sistem Kerja di Satu.id berpengaruh pada desain yang kreatif, dimana persamaan persepsi awal tersebut menjadikan desainer saat eksplorasi desain menjadi terkendali - tetap memperhatikan hal-hal penting dalam desain untuk mencapai keinginan klien.

Contoh lainnya: kepercayaan *principal* dengan mendelegasi tugas yang diberikan pada seluruh desainer memengaruhi desain yang tepat guna, dimana adanya kepercayaan tersebut mempersingkat proses dari proyek desain yang diberikan, dimana desainer berkreasi terlebih dahulu tanpa adanya kekangan dari *principal*.

B. Menemukan Nilai dan Prinsip Awal

Persilangan antara Desain yang Efektif dengan Sistem Kerja dan Budaya Kerja Satu.id, penulis melihat dari dua (2) sudut pandang. Pertama: **Sudut pandang Desain yang Efektif - artinya melihat tiap parameter sistem dan budaya kerja membantu mencapai desain yang efektif.** Dan kedua: **Sudut pandang Sistem Kerja dan Budaya Kerja - artinya melihat faktor-faktor Sistem Kerja dan Budaya Kerja yang memengaruhi masing-masing parameter desain yang efektif.**

Temuan nilai dan prinsip dilihat dari sudut pandang Desain yang Efektif:

1. Persamaan persepsi awal pada desain yang efektif menghasilkan pengaruh Persamaan persepsi dibangun oleh individu, kemudian dipahami dalam kerja kelompok, dan **persamaan persepsi yang kuat menghasilkan produk yang tepat**, menghasilkan nilai kejelasan prinsip mendesain, dan prinsip transparansi.
2. Dorongan performa kerja pada desain yang efektif menghasilkan pengaruh **Saling dukung** dalam menghadapi masalah menghasilkan kinerja yang **tepat sasaran perusahaan**, menghasilkan nilai inisiatif/ stimulus demi perkembangan desainer, dan prinsip pengembangan/ pembinaan.
3. Persamaan tujuan bekerja pada desain yang efektif menghasilkan **Memahami** prinsip mendesain, **menerapkan** prinsip itu dalam kerja akan menghasilkan produk yang sesuai dengan **sasaran perusahaan**, menghasilkan nilai pemahaman akan prinsip & visi misi desain, dan prinsip *aligning goals*.
4. Kepercayaan delegasi tugas pada desain yang efektif menghasilkan Relasi antar desainer berbuah **kerja harmonis yang kompeten** dan **toleran** dalam teamwork, setiap desainer menjadi **desainer mandiri yang dapat dipercaya dan berkualitas**, menghasilkan nilai tanggung jawab untuk desain yang tepat sasaran, dan prinsip pemberdayaan/ empowerment.
5. Kekompakan mendesain pada desain yang efektif menghasilkan Prinsip mendesain **kolaboratif** melalui proses **brainstorming**, mencapai prestasi dalam kerja yang **tepat waktu dan tepat kualitas**, menghasilkan nilai nilai kedekatan yang menciptakan empati, dan prinsip solidaritas.
6. Cara kepemimpinan pada desain yang efektif menghasilkan Kepemimpinan yang **toleran** melalui **prinsip terbuka dan mandiri** akan berbuah pada hasil kerja yang **optimal**, menghasilkan nilai setaradan mengawasi tapi tidak mengekang, dan prinsip pemimpin pemberdaya/ *empowering leadership*.
7. Hubungan dalam tim pada desain yang efektif menghasilkan **Toleransi** untuk **saling mendukung** rekan kerja diawali dengan **meningkatkan potensi pribadi** akan menyukkseskan proses hasil produk **tepat sasaran**, menghasilkan nilai menciptakan kedekatan dan toleransi, dan prinsip kolaborasi efektif.
8. Strategi pada desain yang efektif menghasilkan Setiap individu desainer berstrategi untuk meningkatkan **kualitas** dan **kapasitas** kerja sebagai bagian dari strategi untuk **menghasilkan kerja yang berkualitas**, menghasilkan nilai pencarian jalan efektif dan efisien, dan prinsip perencanaan.

Temuan nilai dan prinsip dilihat dari sudut pandang Sistem Kerja dan Budaya Kerja:

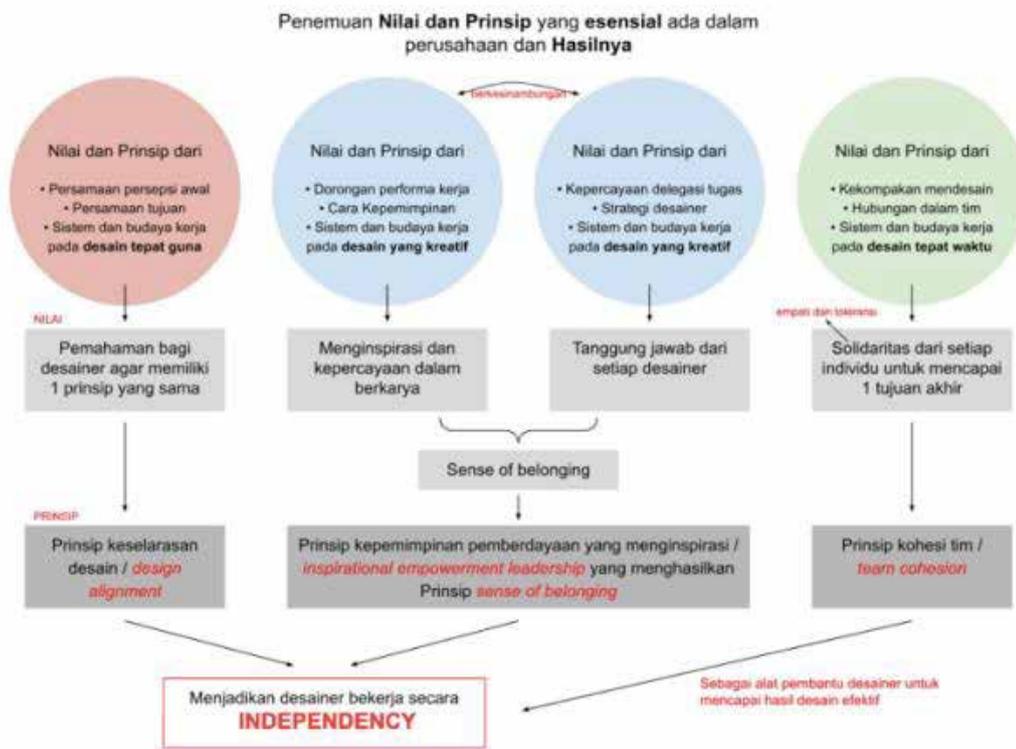
1. Sistem Kerja dan Budaya Kerja pada desain tepat guna menghasilkan upaya **Mengenal, memahami, mempraktekkan, meningkatkan** potensi sebagai strategi melalui pemahaman akan prinsip mendesain, menghasilkan nilai pemahaman dan pengerjaan desain tepat sasaran, dan prinsip orientasi hasil.
2. Sistem dan budaya kerja pada desain yang benefisial dan kreatif menghasilkan **Eksplorasi desain** kolaboratif sesama desainer dengan **strategi kreatif** untuk peningkatan kreativitas yang menghasilkan **unique selling point**, menghasilkan nilai pembukaan pemikiran desainer, dan prinsip *open minded*/ kreativitas organisasi.
3. Sistem dan budaya kerja pada desain tepat waktu menghasilkan Kerja **kolaboratif** dengan relasi yang baik mempersingkat proses desain yang rumit dalam **pemecahan masalah, strategi pandangan kedepan** membantu mempersingkat waktu, menghasilkan nilai perasaan senasib sepenanggungan (empati), dan prinsip solidaritas.

Prinsip mendesain yang ada di satu.id bukan hanya prinsip untuk *principal* menjalankan perusahaan, tetapi telah **melekat pada setiap desainer** untuk menjalankan **kelancaran proses desain** pada perusahaan. Dimana prinsip ini diadopsi oleh setiap desainer untuk memperingan pekerjaan mereka yang dilakukan secara berdampingan. **Prinsip prinsip mendesain yang ada ini dibangun karena pengaruh dari adanya sistem dan budaya kerja dan sangat melekat di *principal* maupun setiap desainer dalam menjalankan desainnya.**

SIMPULAN & REKOMENDASI

Sistem dan budaya kerja yang terdapat pada perusahaan Satu.id merupakan suatu awalan atau cara awal dan untuk pada akhirnya menemukan pengaruh. Pengaruh tersebut membentuk nilai dan prinsip - suatu cara kerja untuk pada akhirnya mendapatkan hasil desain yang efektif pada setiap proyek yang sedang dikerjakan.

Penulis menyimpulkan bahwa berbagai nilai dan prinsip yang merupakan ekstraksi dari pengaruh sistem dan budaya kerja Satu.id dapat disimpulkan atau dikerucutkan kembali untuk dapat dilihat nilai dan prinsip yang benar-benar penting yang perlu ada - yang dapat berpengaruh pada hasil desain yang efektif. Nilai dan prinsip tersebut: (i) Prinsip keselarasan desain/ *design alignment*, (ii) Prinsip kepemimpinan pemberdayaan yang menginspirasi/ *inspirational empowerment leadership* dan menghasilkan Prinsip *sense of belonging*, (iii) Prinsip kohesi tim/ *team cohesion*.



Gambar 2 Nilai dan Prinsip Utama Bagi Perusahaan Desain. (Sumber : Jennifer Serfania, 2024)

1. Prinsip keselarasan desain/ *design alignment*

Prinsip ini penting ada dalam perusahaan desain untuk mencapai desain yang efektif karena prinsip ini menekankan pentingnya kesesuaian dalam pandangan dan prinsip-prinsip desain di antara semua anggota tim. Dengan memiliki persepsi desain yang seragam, setiap anggota tim memahami dan dapat berkomitmen untuk mencapai tujuan desain yang diinginkan. Keselarasan desain memastikan bahwa semua konsep, keputusan, dan langkah-langkah yang diambil dalam proses desain menjadi konsisten dan mendukung satu sama lain. Prinsip ini membantu dalam menghindari kebingungan atau konflik yang mungkin timbul karena perbedaan pandangan atau pendekatan dalam tim. Dengan menerapkan prinsip keselarasan desain, tim dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif, dengan fokus pada pencapaian tujuan akhir yang diinginkan dalam desain. Hal ini juga memastikan bahwa hasil akhir mencerminkan visi dan nilai-nilai yang diinginkan oleh tim secara keseluruhan.

2. Prinsip kepemimpinan pemberdayaan yang menginspirasi/ *inspirational empowerment leadership* (Prinsip *sense of belonging*)

Prinsip ini penting berjalan di dalam perusahaan desain untuk dapat memberi inspirasi pada seluruh desainer dan memberi suatu kepercayaan bagi desainer untuk dapat berkarya secara kreatif. Prinsip ini melekat pada *principal* dan senior desainer untuk tim desainer dapat bekerja menghasilkan

desain yang efektif. Prinsip ini menekankan pentingnya seorang pemimpin untuk tidak hanya memberikan dorongan motivasi kepada timnya tetapi juga memberdayakan mereka dengan memberikan kepercayaan, otonomi, dan tanggung jawab. Dengan menerapkan prinsip *Inspirational Empowerment Leadership*, seorang pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi secara intrinsik, di mana anggota tim merasa didorong untuk mencapai potensi penuh mereka dan memiliki **rasa kepemilikan** terhadap hasil desain. Pada akhirnya prinsip *inspirational empowerment leadership* akan memengaruhi setiap desainernya untuk memiliki prinsip *sense of belonging*, dimana prinsip ini memberikan suatu rasa kepemilikan desainer terhadap pekerjaan atau proyek yang dikerjakannya. Dalam perusahaan desain, *sense of belonging* sangat penting karena kreativitas dan kolaborasi yang efektif sering kali dipengaruhi oleh rasa percaya diri dan dukungan dari lingkungan kerja. Ketika anggota tim merasa bahwa mereka dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif, berbagi ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

3. Prinsip kohesi tim/ *team cohesion*

Prinsip ini terbentuk karena adanya pemikiran dan tindakan yang dimiliki setiap desainer Satu.id yang merupakan solidaritas tinggi yang didalamnya terdapat empati dan toleransi terhadap setiap individu yang ada. Prinsip kohesi tim/ *team cohesion* ada untuk dapat memperingan setiap pekerjaan yang sedang berjalan dan meminimalisir adanya masalah yang terjadi pada setiap proyek yang berjalan. Adanya sikap saling membantu dalam bekerja berdampingan - apapun itu proyeknya - menciptakan kedekatan antar desainer, dan prinsip kohesi tim/ *team cohesion* ini terbentuk dalam diri setiap desainer di Satu.id. Prinsip ini menekankan pentingnya menciptakan ikatan yang kuat dan kerjasama yang harmonis di antara anggota tim desain. Dengan adanya kohesi tim, setiap anggota tim merasa saling mendukung, memahami, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan.

Dari ketiga nilai dan prinsip akhir yang ditemukan ini memberikan suatu pegangan yang sama bagi *principal* dan juga desainer di Satu.id. Prinsip-prinsip yang dihasilkan ini digunakan untuk menghasilkan desain yang efektif oleh setiap desainer dimana *principal* tidak perlu turun tangan secara terus menerus, hanya untuk memperhatikan desainer bekerja. Tiga prinsip utama tersebut telah tercermin dari sikap *principal* dan setiap desainer Satu.id, sehingga setiap desainer dapat berpikir dan bertindak seperti *principal* untuk mencapai hasil desain yang efektif. Ketika *principal* setuju dengan pemikiran dan tindakan seseorang (desainer), hal itu dikarenakan desainer sudah sesuai dengan nilai dan prinsip Satu.id tersebut.

Dari prinsip-prinsip yang dihasilkan tersebut penulis melihat kembali tiga prinsip utama tersebut berpengaruh apa bagi setiap desainer yang ada di perusahaan khususnya Satu.id? Prinsip-prinsip utama tersebut ternyata memengaruhi setiap individu dari desainer dan membuat desainer paham secara utuh pemikiran

dan tindakan *principal* untuk dapat menghasilkan desain yang efektif. Dapat disebutkan bahwa tiga prinsip utama ini berpengaruh untuk dapat menghasilkan **INDEPENDENCY** bagi setiap desainer. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dan prinsip merupakan hasil dari sistem dan budaya kerja yang terdapat di Satu.id, dimana nilai dan prinsip ini menimbulkan lagi pengaruh yaitu *independency* (bagi setiap individu desainer). *Independency* yang dihasilkan ini bukan berarti bahwa desainer bekerja secara individu, **tetapi arti independency ini merupakan sikap setiap individu desainer dapat bertindak dan berpikir secara mandiri dan mantap dalam pekerjaan yang dikerjakannya, untuk mencapai desain yang efektif.**



Gambar 3 Kesimpulan yang Mempengaruhi Desainer. (Sumber: Jennifer Serfania, 2024)

DAFTAR PUSTAKA

- Ching, F. D. K., & Binggeli, C. (2012). *Interior Design Illustrated*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Coleman, Cindy. (2002). *Interior Design Handbook of Professional Practice*. John Wiley & Sons.
- Crouch, C. & Pearce, J. (2012). *Doing Research Into Design*. London NY. Berg.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York, NY: Harper & Row.
- Dodsworth, S. (2009). *The Fundamentals of Interior Design*. Published by AVA Publishing SA Rue des Fontenailles 16 Case Postale 1000 Lausanne 6 Switzerland
- Kennedy, Allan A., & Deal, Terrence E. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Piotrowski, C. (2020). *Professional Practice for Interior Designer, 6th ed.*. Hoboken, NJ: John Wiley.