

Strategi Kamanata untuk Menghadirkan Lingkungan Kerja Kolaboratif dan Adaptif

Shereen Valerie Zivanka

Program Studi Desain Interior,
Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024210022@student.uph.edu

Valencia Wijaya

Program Studi Desain Interior,
Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024210024@student.uph.edu

Imelda Laurensia

Program Studi Desain Interior,
Fakultas Desain, Universitas Pelita Harapan
01024190020@student.uph.edu

Martin L. Katoppo

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

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi strategi yang diterapkan oleh kantor konsultan desain interior, Kamanata, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan adaptif. Penelitian ini berdasarkan dari rumusan masalah: Bagaimana strategi kekeluargaan dan edukasi dapat memengaruhi lingkungan kolaboratif dan adaptif pada Kamanata dalam pengoptimalan desain? Sehingga dapat diketahui strategi yang dijalankan Kamanata untuk mengoptimalkan desain pada lingkungan kolaboratif dan adaptif. Dengan menggunakan pendekatan etnografi, penelitian ini mengamati budaya kerja, strategi kepemimpinan, komunikasi, pembelajaran, dan pengaruh fisik lingkungan kerja pada Kamanata terhadap pengoptimalan desain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kamanata mengutamakan budaya kekeluargaan dan strategi edukasi, yang menciptakan keefektifan dalam menerapkan lingkungan kolaboratif dan adaptif.

Kata Kunci: Kolaboratif, Adaptif, Strategi

PENDAHULUAN

Strategi dalam sebuah kantor sangat penting untuk menentukan perjalanan kantor tersebut. Seperti halnya dengan Kamanata, sebuah kantor konsultan desain interior yang berlokasi di BSD dan berdiri pada tahun 2017. Cara kerja yang fleksibel namun, konsisten dalam menghasilkan hasil desain yang efektif, menunjukkan relevansi terhadap strategi yang diterapkan oleh Kamanata. Kamanata sebagai

kantor desain kreatif memiliki strategi (Marrus, 2002) mengedepankan kolaborasi (Gray, 1991), dan keterlibatan karyawan sehingga penting untuk menyediakan lingkungan yang adaptif (Allworth & Hesketh, 1999). Lingkungan yang kolaboratif dan adaptif diterapkan pada kantor Kamanata untuk mencapai tujuan dan hasil optimal desain. Berdasarkan pernyataan yang telah sampaikan, maka rumusan yang dapat dikaji adalah: Bagaimana strategi kekeluargaan dan edukasi dapat memengaruhi lingkungan kolaboratif dan adaptif pada Kamanata dalam pengoptimalan desain? Serta tujuan dari penelitian terkait topik tersebut adalah untuk mengetahui strategi yang dijalankan Kamanata untuk menghasilkan lingkungan kolaboratif dan adaptif dalam mengoptimalkan desain dengan batasan penelitian adalah pada budaya kerja yang dianut *principal* Kamanata.

KAJIAN TEORI

Menurut “*Clan Culture For Enhancing Organizational Success*” (2024), ada 4 hal yang memengaruhi budaya kekeluargaan dalam kantor: 1) Keterlibatan Aktif dan Kolaborasi yang Kuat, 2) Lingkungan Santai dan *Flat Hierarchy*, 3) Hubungan yang dekat, dan 4) Dedikasi terhadap Karyawan dan Kesejahteraannya. Sementara itu teori mengenai strategi edukasi dalam kantor ada 2 (Haynes, 2008): 1) *Work Space Placement* yang mengedepankan ruang produksi pengetahuan dan kolaborasi (Haynes, 2008: Halaman 45), 2) *Equality and Inclusion* yaitu ruang kesetaraan dan inklusivitas dimana setiap karyawan dapat berkembang bersama (Haynes, 2008: Halaman 48).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan menggunakan pendekatan etnografi. Metode ini berfokus pada aspek kultural/sosial. Geertz (1973) menjelaskan “Budaya sebagai sesuatu yang memungkinkan manusia untuk bergaul satu sama lain melalui sistem pembuatan makna bersama”. Menurut Creswell (1998), “Ahli etnografi memusatkan perhatian secara eksplisit pada pertanyaan-pertanyaan budaya dengan memeriksa perilaku, bahasa, atau artefak budaya tertentu dari kelompok yang sedang dipelajari.”

Budaya tersebut yang digunakan pada etnografi yang dilakukan pada budaya di lingkungan sosial. Observasi menjadi satu langkah pada etnografi yang membantu peneliti untuk melihat apa yang terjadi sebelumnya, saat itu dan setelahnya, dan melihatnya dari berbagai perspektif. Pengambilan data observasi berasal dari interview, dan pengamatan yang dilakukan ketika berada dalam lingkungan tersebut. Peneliti berperan sebagai pengamat dan pelaku dalam lingkungan kantor Kamanata untuk memahami strategi kerja dalam lingkup kolaboratif dan adaptif.

Dalam menggunakan metode ini, peneliti akan merasakan sebagai karyawan yang bekerja di Kamanata, serta melakukan pengumpulan data kualitatif dengan wawancara. Pengambilan data yang dilakukan ditulis menggunakan instrumen *field notes*. Metode tersebut digunakan untuk dapat memahami dan merasakan secara langsung bagaimana strategi bekerja untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam efektivitas dan kinerja dalam kantor.

PEMBAHASAN

Lingkungan kolaboratif dan adaptif yang dicapai oleh kantor Kamanata menghadirkan strategi yang berasal dari budaya kerja yang dianut oleh *principal* sehingga terlihat kepribadian dan cerminan para *principal* tersebut. Berdasarkan *field notes* (19/03/2024), dimana penulis melakukan interaksi dengan *principal* dan pembicaraan tersebut mengarah pada kehidupan sehari-hari.

Dari perilaku tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya *principal* cenderung santai, terbuka (Team Asana, 2024), dan mudah bersenda gurau. “*Dari diri cici dan koko aja sih ya, memang nggak suka yang terlalu corporate gitu, memang udah kayak gini sih dari dulu.*” perkataan salah satu *principal* pada *field notes* (20/03/2024) mengenai prinsip gaya kerja yang informal. Gaya kerja informal tersebut juga terdukung dari lokasi kantor Kamanata yang berada dalam lokasi perumahan. Strategi yang dilakukan oleh Kamanata dalam mempertahankan lingkungan kolaboratif dan adaptif tersebut tercermin pada:

A. Budaya Kekeluargaan (*Clan Culture*)

Lingkungan kantor dibuat dengan nyaman dan bebas dengan memberikan kesan seperti “keluarga”, dimana komunikasi menjadi poin utama dalam membangun relasi kekeluargaan tersebut. Hal ini membantu lingkungan lebih fleksibel dan kolaboratif dengan kerja sama antar karyawan yang lebih mudah dan nyaman serta dengan mudah menghadapi perubahan yang relevan terjadi dalam kantor. Menurut Thompson (Tito dan Anang, 2013:255), budaya kerja kekeluargaan sebagai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan dan saling menghormati antar nilai-nilai mengenai sejauh mana organisasi mendukung dan menghargai integrasi pekerjaan karyawan dan kehidupan kekeluargaan. Secara lebih mendalam kita bisa melihat strategi budaya kekeluargaan Kamanata:

1. Keterlibatan Aktif dan Kolaborasi yang Kuat

Kekeluargaan mendukung kebebasan terjadi di dalamnya. Tahapan tersebut dilihat dari bagaimana sebuah ruang kerja dalam kantor Kamanata merupakan ruang terbuka dan menjadi area bersama. Peningkatan pada komunikasi dan pertukaran ide antar karyawan akan meningkatkan kinerja dalam menghasilkan desain.

2. Lingkungan Santai dan *Flat Hierarchy*

Lingkungan yang informal di Kamanata menyebabkan adanya kesan santai di kantor. Hal tersebut mendukung kesetaraan dimana tidak membedakan atau adanya senioritas dalam lingkungan kerja. Dengan terdapat kesetaraan, dapat berdampak dan terjalin adanya kolaborasi dan kerjasama pada saat bekerja, karena berada pada satu lingkungan yang sama sehingga akan saling membantu. Berdasarkan *field notes* (25/03/2024), “*Untuk senioritas juga nggak ada ya, tapi setiap pekerjaannya tentu punya batasan masing-masing yang emang munculnya dari kesadaran sendiri aja sih. Pas aku magang aku bisa bercanda dan ngobrol santai sama semua pekerja tanpa tanggung tapi tetap aku menghormati mereka sebagai senior aku gitu sih.*” Melalui diskusi dan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa setiap karyawan yang bekerja di Kamanata dapat secara bebas untuk

mengekspresikan diri, sehingga dapat saling terbuka dan memiliki relasi yang baik antar karyawan. Terutama dalam penyampaian pendapat saat proses desain berlangsung, sehingga hasil lebih optimal.

3. Hubungan yang Dekat

Relasi yang dibangun oleh Kamanata berlandaskan kepercayaan dan saling menghormati, sehingga terdapat keterbukaan antara satu dengan yang lainnya. Pada *field notes* (19/03/2024) juga menunjukkan bahwa kantor ini terlihat sangat santai, karena salah satu pemegang yang memiliki keakraban dengan *principal*, pergi ke bawah untuk mengambil makanan ringan dan mengambilkannya untuk salah satu *principal* atas permintaannya. Tercermin keakraban antara setiap orang, baik *principal* kepada pemegang dengan memiliki komunikasi yang baik sehingga relasi yang terbentuk dipengaruhi. Menurut *field notes* (10/04/2024), “..cara terbaik untuk membangun relasi antar pekerja adalah dengan sering cerita-cerita mengenai hal-hal di luar kerjaan (misal, ngomongin tempat makan, hobby, wisata, dan hal-hal menyenangkan lainnya yang tidak personal dan tidak menyakut pekerjaan) selain itu juga bisa bangun relasi melalui waktu makan siang (coba aja ajak buat jajan/pesen makanan/kopi bareng)” ucap salah satu penulis sebagai mantan pemegang Kamanata. Dari pernyataan dan data tersebut, relasi antar karyawan bersifat kekeluargaan dan kebersamaan.

4. Dedikasi terhadap Karyawan dan Kesejahteraannya

Cakupan kebebasan yang terjadi dalam kantor Kamanta berupa waktu kerja, lokasi kerja, dan cara kerja. Berdasarkan *field notes* (20/03/2024) “Kalau disini sih memang fleksibel, jam kantornya itu terserah dan tergantung dari masing-masingnya aja, dan kalau target per hari itu biasanya kalau ada proyek baru itu diskusiin bareng dulu, kayak kalau dari tanggal segini sampai segini sanggup nggak, kalau mereka bisa ya udah kayak gitu, jadi mereka yang nentuin sendiri waktunya. Tapi, kalau mau kita kasih timeline juga bisa, misal, ini harus kelar minggu ini ya, tapi biasa itu karena harus cepet dikerjainnya.” jelas salah satu *principal*. Di Kamanata jam kerja yang dikatakan lembur, cukup minim, karena terdapat keputusan dari tiap individu. Lembur dapat terjadi bila karyawan merasa membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kamanata memiliki ketentuan untuk bekerja selama 9 jam.

Walaupun terdapat jam masuk kantor yang ditentukan, karyawan dapat datang secara tidak tepat, namun tetap dalam batas. Pengaturan waktu tersebut dapat sesuai dengan keperluan tiap karyawan yang ada di Kamanata, jika terjadi perijinan untuk pulang lebih awal, maka, jam kerja disesuaikan selama 9 jam. “Misalnya kalau mau pulang jam 5 gitu ya, berarti ya dateng pagian kayak sejam sebelum juga. Diatur aja sih pokoknya.” perkataan salah satu *principal* terkait jam kerja yang terdapat pada *field notes* (20/03/2024). Sehingga Kamanata memungkinkan karyawan untuk dapat mengatur waktu mereka dengan baik dalam mengatur jadwal pencapaian desain tiap proyeknya sendiri. Karyawan di Kamanata juga dapat memilih waktu istirahatnya masing-masing, dan tidak ada batas waktu tertentu. Karyawan yang ada juga diberikan kesempatan untuk bekerja secara

WFH (*Work from Home*) ketika sedang berhalangan untuk datang langsung ke kantor. Hal ini memungkinkan karyawan untuk tidak bekerja dalam tekanan, sehingga dapat bekerja dengan lebih santai. Fleksibel yang terjadi menghasilkan proses penyelesaian tugas pada tiap proyek dilakukan dengan maksimal.

Berdasarkan *field notes* (25/03/2024), “Menurut aku budaya kerjanya sehat ya, karena deadline-nya manusiawi, dan jam kerjanya juga oke. Bisa dibilang *work life balance* nya lumayan jadi jarang lembur banget.” diucapkan oleh salah satu mantan pemegang pada kantor Kamanata. Sehingga Kamanata mendukung kesejahteraan para karyawan dengan mendukung gaya *work-life balance*, karena dapat meminimalisir tekanan yang dialami oleh karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan menjalani aktivitas lainnya selain bekerja.

B. Edukasi

“Edukasi merupakan segala upaya yang dirancang untuk memengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat agar perilaku dapat terlaksana sesuai harapan” (Notoadmojo, 2003). Edukasi membantu mengembangkan kemampuan karyawan yang relevan dengan perubahan yang terjadi dalam kantor. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara sistem *mentoring*, yang dapat membantu karyawan untuk bertukar pikiran dan mengembangkan ide, serta berkolaborasi. Edukasi dalam konteks kerja dan berlokasi di kantor, terdapat disiplin kerja bagi karyawan. Karyawan harus mematuhi aturan, menghormati waktu kerja, dan menyelesaikan tugas. Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan, harus sesuai dengan prinsip pada kantor. Sehingga salah satu cara untuk mendukung pencapaian, dilakukan proses *mentoring*. Berdasarkan *field notes* (19/03/2024) “Nanti kalau ada pertanyaan bilang ya, aku di bawah.” ujar *project manager* Kamanata. Terjadi proses *mentoring* yang dilakukan dengan adanya pembelajaran dan kesediaan mentor untuk ditanyakan kembali. Sehingga dalam proses edukasi terdapat komunikasi yang baik dan saling menghormati. Secara edukasi lebih mendalam kita bisa melihat strategi Kamanata:

1. Work Space Placement

- Pengetahuan: Edukasi yang dijalankan dalam kantor dapat berkaitan langsung dengan penempatan ruang kerja tiap individu. Ruang tersebut dapat memicu terjadinya kolaborasi dan pembelajaran yang bergerak dengan efektif, dengan pengetahuan yang dikelompokkan (Haynes, 2008). Seperti dalam Kamanata, senior dan junior ditempatkan pada ruang kerja yang sama sehingga memudahkan proses *mentoring* yang dilakukan. Setiap ruang kerja memiliki satu mentor dengan beberapa karyawan lain. Sehingga dalam setiap proses *mentoring*, terdapat masukan langsung terhadap proses desain yang dilakukan agar maksimal. Seperti pada lantai 1 yaitu, satu senior dengan beberapa *junior designer*, dan pada lantai 2, *principal* dengan pemegang. Berdasarkan *field notes* (20/03/2024), interaksi antar karyawan yang mungkin terhalang oleh bedanya lantai ruangan, yang berada di lantai 2 yaitu pemegang dan *principal* dan yang lain berada di lantai 1. Dengan posisi meja yang berdekatan atau bersebelahan maupun

mentor dan karyawan lain berada dalam satu ruang yang sama. “Menurut aku dengan penempatan ini akan efektif bagi kamu sebagai peneliti untuk mengumpulkan informasi langsung dari principal tapi akan sangat tidak efektif kalau kamu mau bikin field notes, karena dengan dipisah seperti itu akan susah bagi kamu untuk observasi langsung. Selain itu dengan dipisah seperti itu berpotensi membuat kalian lebih susah bergaul dengan pekerja kantor karena durasi dan intensitas komunikasi yang minim.” ucap dari salah satu penulis dan mantan pemegang pada kantor Kamanata yang tertulis dalam *field notes* (10/04/24). Melalui data dan fenomena tersebut dapat diketahui bahwa adanya pengaruh dalam komunikasi yang terjadi, dikarenakan penempatan ruang kerja pada Kamanata yang terpisah menjadi 2 lantai yang berbeda.

- Ruang Kolaboratif : Ruang kerja yang terdapat di Kamanata tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya kolaboratif. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar 3,4, dan 5, dimana karyawan dapat berdiskusi dengan mudah terutama bergerak leluasa menghampiri satu sama lain, sehingga setiap karyawan dapat berupaya meningkatkan keterampilan tersebut (Team Asana, 2024).

2. Equality and Inclusion

Di mata hierarki, karyawan adalah orang yang mengikuti perintah. Mattjik & Sumertajaya (2011), mengatakan bahwa “metode hierarki adalah pengelompokan objek secara terstruktur berdasarkan kemiripan sifat dan cluster yang diinginkan”. Hal ini berkontradiksi dengan budaya kerja pada Kamanata dimana mengedepankan sistem non-hierarkis. Dengan terdapat sistem kerja yang setara dalam tempat kerja, dapat sebagai pendorong utama untuk ketahanan dan pemulihan.

Sistem ini memiliki keterikatan secara lebih informal dan santai, dimana setiap karyawan dapat secara bebas dan mudah untuk saling bekerja sama, dan menyesuaikan diri dengan gaya kerja atau perspektif yang berbeda kepada sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpinnya dapat memanfaatkan posisi mereka untuk mempengaruhi relasi dengan orang lain. Seperti yang diterapkan di Kamanata, kerja sama yang terjadi sangat mudah dilakukan, baik antar *principal*, senior, dan para desainer.

Kantor ini menerapkan kesetaraan, dan tidak membeda-bedakan tiap karyawan. Hal ini dilakukan karena Kamanata meyakini adanya proses pertukaran pengetahuan yang diberikan ketika melakukan kolaboratif secara terus menerus dengan saling menghormati satu sama lain. Jabatan yang lebih tinggi tidak segan untuk bertukar pikiran dengan karyawan yang dimentori. Strategi ini dapat melibatkan senior yang membimbing ataupun sebaliknya.

Berdasarkan *field notes* (25/03/2024) “Senior designer membantu memberikan saran ataupun bantuan lain dalam design, begitupun sebaliknya, senior pun akan bertanya jika designer lain memiliki skill lebih dalam bidang tertentu. Karena kemampuan kita pun nggak sama semua, dan kita juga sama-sama belajar.

Jadi, ya itu, kita saling menghormati” kata salah satu senior designer Kamanata, terkait pembelajaran yang terjadi. Komunikasi yang dihasilkan dari kesetaraan ini, akan membangun relasi yang semakin dekat, sehingga memberikan lingkungan yang adaptif. Semakin cepat seorang karyawan beradaptasi, maka, kinerja yang diberikan akan lebih maksimal. *Field notes* (19/03/2024), dimana terdapat info yang belum diberikan sehingga *project manager* datang untuk kedua kali menghampiri kami di ruangan lantai 2.

Lalu, berdasarkan *field notes* (18/03/2024), salah seorang karyawan yang mendatangi salah satu pemegang untuk berdiskusi terkait proyek yang sedang dikerjakan. Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa mentor tidak segan untuk menghampiri dan membantu karyawan lain yang sedang membutuhkan, sehingga terjadinya pertukaran pengetahuan tidak terhalang oleh jabatan.



Gambar 1 Suasana Kerja Kolaboratif Kamanata. (Penulis, 2024)

SIMPULAN & REKOMENDASI

Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan:

A. Budaya Kekeluargaan

1. Keterlibatan aktif dan kolaborasi yang kuat - Menjadi ruang untuk terjadinya pertukaran ide, sehingga menunjang kinerja.
2. Lingkungan Santai dan *Flat Hierarchy* - Terdapat keterbukaan dan bebas untuk mengekspresikan diri dengan “santai” karena berpegang pada kesetaraan.

3. Hubungan yang Dekat - Menjunjung kepercayaan dan saling menghormati untuk menjaga hubungan satu sama lain.
4. Dedikasi terhadap Karyawan dan Kesejahteraannya - Memberikan kebebasan kepada karyawan mengatur waktu kerja dan menciptakan *work life balance*.

B. Edukasi:

1. *Work Space Placement*

- Pengetahuan - Adanya pertukaran pengetahuan secara langsung karena terdapat mentor pada setiap ruang kerja untuk memaksimalkan kinerja.
- Ruang Kolaborasi - Menyusun ruang kerja dengan memperhatikan kesempatan untuk berdiskusi antar karyawan.

2. *Equity and Inclusion*

Menerapkan kesetaraan dan sistem kerja yang informal yang menyebabkan pertukaran informasi dan relasi yang dijalankan tidak tertahan oleh jabatan. Melalui hasil observasi dan interpretasi yang dilakukan, penelitian kami menunjukkan bahwa Kamanata telah menghadirkan lingkungan kolaboratif dan adaptif yang diimplementasikan ke dalam sebuah kantor melalui strategi yang dijalankan dalam mengoptimalkan desain.

Penerapan strategi terhadap budaya kekeluargaan, dalam menciptakan lingkungan kolaboratif dan adaptif, kekeluargaan dapat bermanfaat dalam pengoptimalan desain setiap karyawan karena terbukanya peluang untuk berkontribusi secara maksimal. Pematangan mengalami percepatan dalam kemampuan *junior* dan setiap karyawan untuk menghasilkan desain yang optimal dengan strategi edukasi yang dilakukan. Kamanata menjalankan strategi-strategi tersebut untuk menciptakan tim desain yang menghasilkan desain sesuai dengan kinerja dan tujuan yang dilandasi sesuai dengan prinsip *principal*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(2), 97–111. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00110>
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Sage Publications, Inc.
- Clan Culture For Enhancing Organizational Success*. (2024, January 01). Digital Leadership. <https://digitalleadership.com/glossary/clan-culture/>
- Geertz, Clifford. (1973). *The interpretation of cultures : selected essays*. BasicBooks.
- Haynes, B.P. (2008) The Impact of Office Comfort on Productivity. *Journal of Facilities Management*, 6, 37-51. <https://doi.org/10.1108/14725960810847459>
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. PT Rineka Cipta.
- Mattjik, A. A. & Sumertajaya, I. M. (2011). *Sidik Peubah Ganda dengan Menggunakan SAS*. IPB Press.
- Stephanie, & K. Marrus. (2002). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Rajawali Press.

- Thompson, C. A., Jahn, E. W., Kopelman, R. E., & Prottas, D. J. (2004). Perceived organizational family support: A longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Managerial issues*, 545-565. <https://www.jstor.org/stable/40604468>
- Team Asana. (2024). *Kolaborasi di tempat kerja: 11 cara meningkatkan kinerja tim Anda*. Asana. <https://asana.com/id/resources/collaboration-in-the-workplace>.
- Wood, D. J., & Gray, B. (1991). Toward a comprehensive theory of collaboration. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(2), 139–167. <https://doi.org/10.1177/0021886391272001>