

Pengaruh Produktivitas Kerja Kantor Terhadap Normal/Aturan Baru pada Era New Normal

Arlen Giovani¹, Ferdinand²

^{1,2}Program Studi Desain Interior, Fakultas Seni Rupa dan Desain, Universitas Tarumanagara, Jakarta

arlen.615190023@stu.untar.ac.id ,Ferdinand@fsrd.untar.ac.id

Abstrak — COVID-19 telah membuktikan bahwa banyak perusahaan dapat bekerja dari rumah tetapi juga menggaris bawahi perlunya ruang kantor fisik. Direktur statistik kependudukan dan ketenagakerjaan BPS Nurma Midayanti mengatakan 82.55% perusahaan mengalami penurunan sebab berdampak pada produktivitas. Sehingga permasalahan tersebut berdampak pada mental dan semangat kerja yang menurun akibat tingkat produktivitas kerja tidak stabil akibat pandemi saat ini. Dampak dari penurunan produktivitas tersebut diantaranya seperti, material, jarak, durability, sehingga hal tersebut menjadi tujuan untuk mengatasi terkait produktivitas kerja. Dimana tujuan dari perancangan workstation dimasa pandemi ini bertujuan untuk mengubah/update desain workstation yang bergaya baru dan sesuai dengan permasalahan yang ada sehingga sangat mendukung jangka panjang nanti. Dengan metode perancangan yang mementingkan berbagai aspek healthy, safety, dan comfort bisa mewujudkan sebuah hasil perancangan workstation yang sesuai sesuai dan bisa mengatasi isu yang diangkat ini. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu, dengan menghasilkan sebuah desain/rancangan workstation yang tepat dan sesuai maka kesejahteraan, dan produktivitas dari pengguna akan bertambah.

Kata kunci: Comfort, Durability, Distance, Healthy, Material, Productivity, Safety, Update.

I. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek dari dalam maupun dari luar yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah pandemi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan (*Workforce*, Selasa 7/7/2020).

Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah *mentality*,

karena *staff* merasa tidak nyaman saat kembali bekerja dengan jumlah SDM sesuai kapasitas kantor. Bila dilihat dari sisi pandemi yang berdampak pada produktivitas, meningkatkan produktivitas *staff* dalam kantor tidak hanya berdampak pada mental *staff* untuk kembali bekerja tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja dan hubungan kerja yang terjalin antar sesama *staff*. Produktivitas tidak tergantung dari kerja secara individu, melainkan dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya.

Perkembangan produktivitas kerja yang ada pada kantoran sudah berangsur membaik dimana berbagai manufaktur mulai melakukan transformasi terhadap kantornya

masing-masing. Hal tersebut di dukung dengan peningkatan yang lebih efisien, dimana pada fase adaptasi ini dimana kemenperin mencatat industri manufaktur di indonesia sudah membaik setelah dampak covid pada September 2020.

Utilisasi pada manufaktur meningkat 15-25% dari sebelumnya yang berada pada 30-40% pada awal pandemi Covid. Hal diatas dimana membuat perubahan pada desain sebuah kantor di sejumlah wilayah Indonesia sehingga berbagai tata aturan dan norma di dalam kantor diubah sehingga meningkatkan produktivitas dan lebih meningkatkan privasi antar individu.

Dari berbagai pakar dan data yang diperoleh dimana aktivitas yang diterapkan saat ini baik di Indonesia sendiri maupun di dunia terhadap *Work From Home* (Selanjutnya akan disingkat dengan *WFH*) ini sedang dalam perdebatan antara *pro* dan *kontra* dimana dari aktivitas/kegiatan tersebut bisa menurunkan/menaikkan produktivitas bekerja tiap individu. Oleh karena itu di sisi lain *WFH* bahkan bisa menyebabkan penurunan produktivitas kerja sebesar 25% dimana dalam aktivitas ini *WFH* banyak menguras tenaga dan pikiran untuk terus bekerja sepanjang waktu dimana hal tersebut dilakukan di rumah yang hanya fokus

terhadap pekerjaannya sehingga berbeda dengan aktivitas kerja pada umumnya di kantor. Sehingga dengan kegiatan *WFH* ini menyebabkan pengawasan kerja yang kurang, sehingga berdampak terhadap hilangnya motivasi saat bekerja, banyak faktor yang menyebabkan pekerja kehilangan fokus sehingga berdampak pada individu itu sendiri maupun kelompok kerjanya seperti miskomunikasi dan keamanan data kurang aman (*Schrotenboer, 2020*), (*Larson 2020*). Selain itu menjaga kesehatan mental orang yang bekerja dalam kantor tersebut sangat penting selama pandemi dimana mental tersebut berpengaruh tinggi terhadap masa adaptasi pada perubahan aturan dan norma yang baru ketika di kantor sendiri. Selain itu dengan adanya aktivitas kerja *WFH* ini juga mengasah sejumlah skill yang dimiliki untuk bisa dikembangkan untuk mengatasi berbagai hal yang bisa membuat stress dan gangguan terhadap mental yang terlalu fokus terhadap pekerjaan. Sehingga pekerja *WFH* memiliki produktivitas kerja yang meningkat 77% akibat rencana kerja/kinerja kerja yang sudah terorganisir yang membuat individu tersebut memiliki waktu untuk bisa membagikan jam kerja dengan jam istirahatnya dan selalu mempelajari aktivitas maupun norma aturan mengenai aktivitas di kehidupan mendatang

terkait *new normal* sehingga individu lebih bisa menjaga mental agar bisa selalu produktif (Suryanto, 2020).

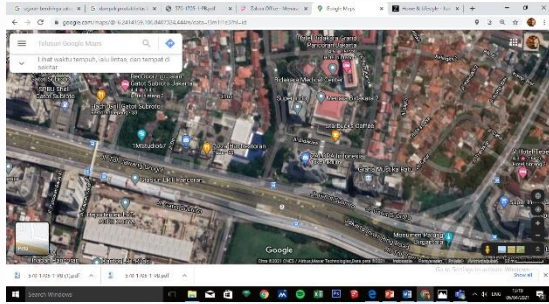
Hasil riset pembahasan diatas mengenai dampak produktivitas kerja pada kantor membuat topik pembahasan ini relevan untuk dibahas dan dikaji, dimana jika hal tersebut dikaji dalam sudut pandang psikologi sosial, produktivitas dari pekerja yang menjalankan aktivitas *WFH* ini dipengaruhi adanya *social facilitation*, dimana *social facilitation* ini kecenderungan terjadinya peningkatan produktivitas individu ketika sedang bekerja dengan orang lain daripada ketika bekerja sendirian, dimana hal yang menjamin seseorang bisa produktif dalam hal bekerjanya juga tidak harus bertatap muka secara langsung dimana dengan media daring atau tidak langsung juga bisa meningkatkan produktivitas akibat dengan situasi saat ini individu bisa berfikir dengan kreatif terkait berbagai hal yang akan dilakukan untuk mengasah dirinya sendiri untuk lebih terus produktif. Selain itu pengaruh produktivitas yang dilaksanakan selama *WFH* ini juga melatih seseorang untuk siap dalam hal produktif saat berada di kantor sebagaimana penerapan aturan baru dan susunan/sirkulasi baru yang nantinya diterapkan pada kantor tersebut dalam jangka panjang kedepan, saat

ini untuk bisa mempertahankan produktivitas selama *WFH* dengan menentukan sasaran kerja bagi individu tersebut secara matang, menyusun jadwal agar bisa terlaksanakan secara baik, memanfaatkan waktu sebaik mungkin, dan tentunya setiap kegiatan yang dilakukan memberikan dampak yang relax, senang, bahkan bisa mengurangi beban dari pekerjaan yang dilakukan.

II. MATERIAL & METODE

II.1 CASE STUDY

Pada penelitian ini, penulis/peneliti memilih Zalora Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 2012 di Indonesia yang merupakan sebuah *Retail Online Fashion* berdiri hingga saat ini. Sampai saat ini kantor Zalora Indonesia yang berpusat di kota Jakarta ini masih beroperasi dengan kondisi eksisting bangunan masih baik, dan *interior* yang baik juga. Zalora Indonesia hingga saat ini masih mempertahankan lokasi dan keberadaan kantor pusat mereka di daerah Jakarta selatan. Selain itu Zalora Indonesia merupakan salah satu dari 6 cabang Zalora di mancanegara lainnya yang terletak di Jakarta Selatan ini selalu dihuni oleh *staff* kantor dan perusahaan lainnya pada lantai atau level gedung yang berbeda yang beroperasi sampai saat ini.



Gambar 1: lokasi kantor Zalora Jakarta Selatan, dilihat dari satelit

([https://www.google.com/maps/@-](https://www.google.com/maps/@-6.2414159,106.8407324,444m/data=!3m1!1e3?hl=id)

[6.2414159,106.8407324,444m/data=!3m1!1e3?hl=id](https://www.google.com/maps/@-6.2414159,106.8407324,444m/data=!3m1!1e3?hl=id))

Menara Bidakara, Jl. Gatot Subroto No.71-73, RT.1/RW.1, Menteng Dalam, Pancoran. Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12870, Tower 1 lantai 16 & 17, Telepon: (021) 29490100

Menara Bidakara dibangun dengan bangunan kantor tipe *Grade B* yang terletak di *Central Business District* (Pusat Kawasan Bisnis), kota Jakarta. Menara Bidakara 1 adalah satu dari 3 bangunan kantor di Menara Bidakara. Dengan total luas bangunan 28.000 m², dengan total tinggi bangunan 22 lantai, yang dekat dengan kota Kasablanka Kuningan city, dan Mall Kalibata, yang dilengkapi dengan 5 lift yang dibagi menjadi 3 zona, dikenal dengan *Low Zone*, *Mid Zone* dan *High Zone*, dan sebuah *dedicated service lift*.



Gambar 2: area outdoor kantor bidakara/zalora office
(https://kfmmap.asia/thumbs/photos/ID.JKT.OF.GB4/ID.JKT.OF.GB4_2.png)



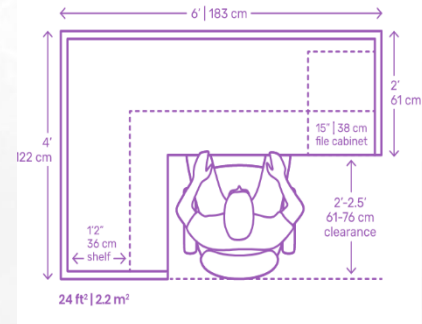
Gambar 3 : workstation material board concept

Selain itu pada metode penelitian pada material yang digunakan pada *workstation* yang menunjang produktivitas kerja kantor Zalora ini disusun secara singkat dan jelas dengan penerapan/pengaplikasiannya yang sudah tepat pada perancangan, dimana penerapan *material board* di gambar tersebut bisa menjamin kesesuaian konsep perancangan dengan tema yang diangkat pada topik pembahasan dalam jurnal ini yang membahas produktivitas bekerja dan mental.

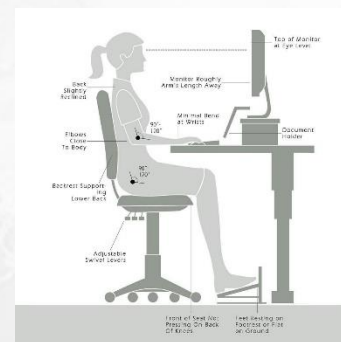
II.II METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian perancangan meja kerja produktivitas dengan mengumpulkan berbagai data dan sumber terpercaya sehingga menjadi sebuah pembandingan dan rekomendasi untuk adanya perbaikan kedepannya. Prinsip perancangan/desain sebuah *workstation* yang bisa menunjang *human dimension* sebuah *workstation* agar bisa bekerja produktif. Prinsip dasar dalam perancangan *workstation* dikenal dengan *cubicle workstation*, aksesoris penunjang kerja, *moveable*, *office environment*, *open floor plan*, dimana terdapat pembagian, pembatasan, perpindahan, penunjang ergonomis seperti *footrest*, *documents holder*, atau jarak antara *workstation*/individu satu sama lain. Penerapan metode *cubicle* ini diterapkan agar bisa lebih menjaga privasi dan meningkatkan produktivitas dari individu yang bekerja.

Gambar 4: *open plan circulation for furniture layout*
(<https://viciuspartners.com/articles/6-office-design-trends-post-covid-19/>) *post covid-19 planning study : overview*



Gambar 5: *cubicle workstation dimension*
(<https://www.dimensions.com/element/utility-task-workstation-cubicle>) *utility task workstation*

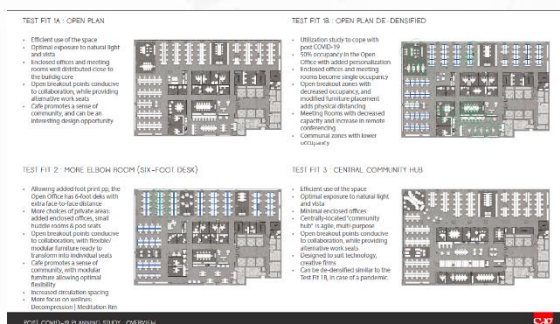


Gambar 6: *workstation footrest for ergonomic aspect*
(*human factors*) *footrest*

<https://encrypted->

[tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcSbVU0exjwQk5Oif_](https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcSbVU0exjwQk5Oif_)

[ACdwwtB002AXcbU0Mrng&usqp=CAU](https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcSbVU0exjwQk5Oif_ACdwwtB002AXcbU0Mrng&usqp=CAU)



Gambar 7: zalora customer service area (youtube)

<https://www.youtube.com/watch?v=t9EwouJ3PRg>

Sirkulasi yang terdapat pada kantor Zalora ini mayoritas sangat dekat antar ruang dimana jarak antar *staff* juga saling berdekatan, yang akhirnya akan mengalami perubahan tata letak yang lebih terbuka dengan mempertimbangkan jarak tertentu sehingga bisa meningkatkan produktivitas *staff* di masa pandemi ini. Teknik pengumpulan data di atas pada gambar 6 menggunakan metode wawancara via telpon.

Tabel 1 : parameter untuk meninjau tingkat produktivitas meja kerja terhadap pengguna

NO	ASSESMENT PARAMETER
1.	<i>Cubicle workstation</i> , penerapan <i>cubicle</i> ini menambah tingkat produktivitas bekerja agar privasi dan kenyamanan terjaga.
2.	Tinggi aksesoris penunjang sebuah <i>workstation</i> seperti <i>footrest</i> berkisar antara 10-30cm
3.	Sirkulasi pada area <i>workstation</i> $\pm$ 100-150 cm
4.	Jarak antar <i>workstation</i> era pandemi berkisar antara 100cm dengan ketinggian standar 75-85cm dan lebar sekitar 120cm

5.	<i>Open space office</i> minimal luasan 100-150m ²
----	---

Sumber : *post covid-19 planing study, US workplaces surver, 2013*

Tabel 2 : parameter tingkat kelayakan WFH terhadap produktivitas bekerja

NO	NILAI PARAMETER
1.	Di satu sisi, <i>WFH</i> dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik
2.	77 persen pekerja <i>WFH</i> memiliki produktivitas kerja yang meningkat
3.	<i>WFH</i> justru dapat menurunkan produktivitas kerja sebesar 25 persen. Hal tersebut terjadi salah satunya karena <i>WFH</i> sering membuat para pekerja harus melakukan pekerjaannya di sepanjang waktunya tanpa henti.
4.	Penyebab menurunnya produktivitas kerja diantaranya, Kurangnya pengawasan kerja, banyaknya distraktor membuat pekerja tidak fokus, miss komunikasi, keamanan data
5.	<i>Social facilitation</i> merupakan kecenderungan terjadinya peningkatan produktivitas individu

	ketika sedang bekerja dengan orang lain daripada ketika bekerja sendirian
6.	proses interaksi dengan rekan kerja dapat dilakukan menggunakan media daring hal tersebut relevan

sumber : jurnal kependudukan indonesia | edisi khusus
demografi dan covid-19, juli 2020 | 53-60

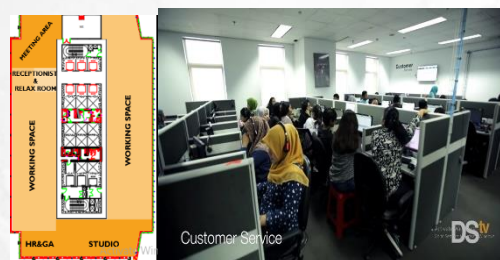
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengumpulan data berdasarkan parameter yang telah dikumpulkan yaitu *workstation* yang akan dirancang sebagai *furniture* meja kerja pada kantor Zalora. *Productivity workstation* yang dirancang tersebut memiliki konfigurasi bentuk dan elemen pendukung yang sama yang terdiri dari sebuah *workstation* yang dilengkapi dengan *shelving* sebagai tempat penyimpanan *document holder*. Selain hal diatas terdapat beberapa konfigurasi bentuk dan elemen pendukung yang masih kurang sehingga sebuah rancangan *workstation* kurang memenuhi parameter yang ada.



Gambar 8: front view from productivity workstation (source :
result of personal processing, 2021)

Pada area *workstation* yang dirancang ini berfungsi sebagai sebuah meja kerja bagi pengguna dari kantor Zalora tersebut untuk bisa lebih efektif, efisien, serta memberikan dampak produktivitas bekerja yang lebih meningkat, sehingga penambahan *footrest*, penyimpanan dokumen, *drawer*, *cubicle panel*, dan juga penerapan pada material yang memiliki ketahanan terhadap virus/bakteri yang ada juga sudah diterapkan pada *workstation* ini.



Gambar 9 : layout & staff working activity (source : result of
personal processing, 2021)

Berdasarkan penelitian terhadap parameter yang ada bahwa sebagian parameter yang telah diteliti sudah memenuhi standarisasi dari sebuah *workstation*, namun dengan perancangan *workstation* tersebut dengan parameter *office environment* dan *open plan* dari kantor memberikan sebuah bukaan dan luasan yang cukup untuk diterapkan pada kantor Zalora dikarenakan dalam satu lingkup tersebut kantor Zalora pada dasarnya memiliki jarak kerja *staff* yang sangat berdekatan, oleh karena itu dengan adanya

workstation yang dirancang ini penetapan luasan area *workstation* yang dikombinasikan agar sesuai sehingga sirkulasi dari kantor yang bersifat open plan bisa diterapkan. Berdasarkan gambar 8 diatas *layout* yang diterapkan bisa menunjang sebuah kantor Zalora untuk menerapkan *open plan*, dan *office environment* yang produktif.

Tabel 3 : perbandingan analisis data dengan parameter untuk meninjau tingkat efektif efisiensi, dan produktivitas

Penilaian parameter menurut studi	Meja kerja yang produktif	Kompatibilitas dengan parameter
<i>Cubicle workstation</i> , penerapan <i>cubicle</i> ini menambah tingkat produktivitas bekerja agar privasi dan kenyamanan terjaga.	Penerapan panel <i>cubicle</i> pada area <i>workstation</i> diterapkan mengikuti bentukan meja, yaitu L	Cocok/sesuai
Tinggi aksesoris penunjang sebuah <i>workstation</i> seperti <i>footrest</i> berkisar antara 10-30cm	Penerapan aksesoris penunjang sebuah <i>workstation</i> yang diterapkan pada <i>footrest</i> dengan ketinggian 15cm dari lantai	Cocok/sesuai
Sirkulasi pada area <i>workstation</i> ± 100-150 cm	Total sirkulasi pada area kerja meja berkisar antara 130cm	Cocok/sesuai

Jarak antar <i>workstation</i> era pandemi berkisar antara 100cm dengan ketinggian standar 75-85cm dan lebar sekitar 120cm	Total jarak antar <i>workstation</i> yang dirancang yaitu 80cm, dengan ketinggian yang diterapkan 85cm dengan lebar meja 60cm	Cocok/sesuai
<i>Open space office</i> minimal luasan 100-150m ²	<i>Open space</i> dari kantor Zalora ini memiliki luasan kantor yang sedikit sempit sehingga peletakan dari <i>workstation</i> yang dirancang bersifat memanjang dan menyatu.	Tidak cocok

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, bahwa dapat disimpulkan produktivitas dari sebuah *workstation* sesuai dengan parameter yang dianalisis, tetapi masalah sirkulasi, luasan kantor, dan parameter terkait *WFH* mempengaruhi efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dari kantor tersebut. Sehingga produktivitas bekerja dengan sirkulasi sempit sudah dipisahkan berdasarkan parameter yang ada dengan membuat sebuah furniture bersifat *cubicle* dan pembatas jarak yang telah di pikirkan dan di gabung dengan parameter yang telah dianalisis. Selain itu *layout* yang

diterapkan, pertimbangan ukuran *workstation* dan dianalisis terkait parameter yang ada ini dikombinasikan sehingga *open plan* bisa diterapkan pada kantor Zalora tersebut.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ini tertuju pada para pakar yang telah menghasilkan parameter, serta jurnal yang tersedia pada penelitian ini sebagai teori pendukung penelitian, dimana terkait topik penelitian tentang produktivitas ini tidak ada habisnya untuk selalu dikupas tuntas, karena berkaitan dengan produktivitas banyak hal yang bisa mempengaruhi hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Planing study. Post covid-19, NewYork NY 10017

Brian, lee (2020). *Workstation will bost your productivity*

https://www.gensler.com/uploads/document/337/file/2013_US_Workplace_Survey_07_15_2013.pdf

Agung Minto Wahyu., Mochammad Sa'id. (2020). *Jurnal Kependudukan Indonesia | Edisi Khusus demografi dan covid-19, 53-60*

productivity during work from home: a social psychological analysis

Panero, Julius, Martin Zelnik, Djoelina kurniawan. (2003). *Human dimension & interior spaces*

Hertanto H, (2000) *Analisis Produktivitas Kerja Kajian Implikasi Budaya Perusahaan : Kasus PT Bank BNI 46 Cabang Undip.*

Anoraga, Pandji. (1998). *Psikologi Kerja.* Rineka Cipta, Jakarta

Asnar, Zaid Habibi, (2013). *Pengaruh Tata ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda.* eJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (4) : 1488- 1500, diakses di ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id pada 16 Mei 2014.

Leaman, A. (1995). *Dissatisfaction and office productivity. Journal of Facilities Management, 13(2), 3-19.*

Pancorowati, Mutiara Hadi. (2012).

Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Front Office di Seluruh Kantor Unit Binaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cang Jemursari Surabaya). Skripsi Fakultas Ekonomi, UNESA, Kampus Ketintang Surabaya

Puswiartika, Dhevy. (2008).

Peran Ergonomi dalam Meningkatkan
Produktivitas Kerja (RAGAM). Jurnal
Pengembangan Humaniora. Vol. 8. No. 1.