



# ANALISIS DESAIN KANTOR POST-PANDEMI COVID-19 DI DKI JAKARTA

Oleh: Surya Gunanta Tarigan<sup>1</sup>, Khalid Abdul Mannan<sup>2</sup>

## Abstract

Pandemic Covid-19 has reshaped the way we work and how we define the workplace which before the pandemic had been strongly associated with the office. During the pandemic, almost all companies implemented 'work from home (WFH)' which ultimately force each company to redefine the importance of 'office.' The shift from physical space to virtual space makes work flexibility even greater. In addition, paperless work allows tasks to be done anywhere. The implication of this transformation is that the office most likely will adapt to rapidly evolving new functions. The office function, which before pandemic Covid-19 was a place for collaboration among clients, employees, and vendors, can now be facilitated with digital platforms. This study analyzes the office future and how office design adapts to changing needs of the post-pandemic Covid-19 workplace. The research is conducted using an exploratory qualitative method where interviews were conducted with professionals from architectural and interior design bureaus practicing across DKI Jakarta. This study finds that it is that in the future, an 'office' will be seen more as a place to build corporate culture, to conduct training, as a social place for employees, and a place to meet clients and attract potential talents. It also discusses the possibility to implement the concept of a 'hybrid office' as a solution in the future.

*Keywords:* office design; workplace; Jakarta; pandemic Covid-19

## Abstrak

Salah satu dampak pandemi Covid-19 adalah mengubah cara kita bekerja dan bagaimana kita mendefinisikan 'tempat kerja' yang selama ini identik dengan kantor. Selama masa pandemi hampir semua perusahaan menerapkan work from home (WFH) yang pada akhirnya membuat perusahaan harus mendefinisikan kembali arti penting kantor bagi perusahaan. Implikasi dari masalah ini adalah kantor harus bisa beradaptasi terhadap fungsi baru yang kemungkinan besar akan berubah. Tujuan penelitian yaitu menganalisa perubahan kantor sebagai tempat bekerja dan bagaimana desain kantor beradaptasi dengan perubahan kebutuhan akan tempat kerja *post-pandemi* Covid-19. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif eksploratif dimana interview dilakukan dengan profesional dari biro arsitektur maupun interior yang merancang perkantoran di DKI Jakarta. Kemungkinan kantor kedepannya lebih dipandang sebagai tempat membangun budaya perusahaan, tempat melakukan pelatihan dan training, tempat bersosialisasi karyawan serta menjamu klien dan mengundang talent potensial. Study ini juga mendiskusikan bagaimana konsep kantor *hybrid* dapat menjadi solusi ke depannya.

*Kata kunci:* desain kantor; ruang kerja; Jakarta; pandemi Covid-19

---

<sup>1</sup> Program Studi Arsitektur, Universitas Pembangunan Jaya.  
Email: surya.gunanta@upj.ac.id

<sup>2</sup> Program Studi Arsitektur, Universitas Pembangunan Jaya.  
Email: khalid.abdul@upj.ac.id

## Pendahuluan

Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung lebih dari 1,5 tahun telah mengubah cara dan bagaimana kita bekerja. Sampai tulisan ini dibuat, September 2021, setiap perkantoran di Jakarta masih harus menerapkan Work from Home (WFH) dan menerapkan 50% pembatasan kapasitas kantor. Fenomena bekerja dari rumah ini kemudian menjadi kebiasaan baru yang diterapkan berbagai perusahaan di seluruh dunia dimana *meeting* dan kolaborasi yang biasanya dilakukan di ruang *meeting* sekarang digantikan *platform online* seperti *Zoom*, *Cisco Webex*, *MS Team*, *Google Meet* dan banyak lainnya. Kantor yang sebelumnya menjadi wadah kolaborasi antara karyawan, perusahaan dengan klien dan vendor bergeser ke ruang virtual dengan fleksibilitas yang lebih tinggi karena bisa diakses dari mana saja. Dalam perkembangannya, pandemi Covid-19 diprediksi akan menjadi endemi, keadaan dimana kemunculan suatu penyakit menjadi konstan dalam suatu populasi atau area geografis tertentu. Untuk itu selain percepatan vaksinasi, adaptasi dan adopsi kebiasaan baru untuk hidup berdampingan dengan Covid-19 perlu dilakukan (“Infografik Beda Pandemi, Endemi dan Epidemik”, 2021).

Dalam masa ‘*new normal*’ kedepannya diproyeksikan akan mengubah budaya dan cara kita bekerja sehingga fungsi kantor bagi banyak perusahaan kemungkinan besar akan berubah. Pandemi Covid-19 membuat berbagai perusahaan merefleksikan lagi arti penting kantor bagi organisasi mereka dan bagaimana kantor yang ada menyesuaikan kebutuhan baru yang muncul selama Pandemi Covid-19. Dengan asumsi Covid-19 akan menjadi endemi, pertanyaan kemudian muncul tentang bagaimana budaya kerja di masa depan dan bagaimana fungsi kantor bagi perusahaan post-pandemi Covid-19? Pembahasan akan difokuskan pada kantor konvensional dan tidak membahas bentuk-bentuk lain dari kantor seperti *co-working space* dan *virtual office* yang juga telah menjadi tren dalam beberapa tahun terakhir.

## Review Literatur

Dalam sejarahnya, kantor selalu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman. Pada abad ke-18, fungsi kantor sebagai pusat administrasi dan paperwork telah memberi peran besar bagi kemajuan ekonomi di benua Eropa dan Amerika Serikat sebagai pusat industri dan ekonomi dunia. Penemuan dalam bidang konstruksi dan arsitektur memungkinkan berdirinya perkantoran pada gedung berlantai banyak atau *high rise building*. Berbagai penemuan seperti lampu listrik, sistem *air conditioning* dan telegram yang membuat lokasi kantor bisa dibangun tanpa lokasi yang sama dengan pabrik. Konsep Taylorisme dan *open plan* mengubah desain perkantoran menjadi lebih sistematis dan efisien (Witzel and Warner, 2015). Fungsi kantor juga kemudian berubah setelah munculnya komputer, mesin fotocopy dan printer menjadi pusat infrastruktur teknologi dalam bekerja, sistem kubikal menjadi pilihan utama hampir semua desain perkantoran sampai akhir tahun 1990-an.

Perubahan dalam teknologi juga pada akhirnya mengubah fungsi kantor pada awal tahun 2000-an, perkembangan pesat internet, laptop spesifikasi yang makin tinggi dan sistem *wireless fidelity* (wifi) membuat kantor tidak saja sebagai tempat bekerja namun menjadi pusat kreativitas karyawan dan *image* bagi perusahaannya. Kantor bukan saja menjadi

tempat bekerja namun lebih menjadi tempat kolaborasi antara berbagai pihak baik klien, sesama karyawan maupun dengan vendor yang ditandai banyaknya ruang *meeting*, ruang kolaborasi, *pantry* yang luas tempat dilakukan acara *town hall business meeting* dan berdiskusi. Sebelum pandemi Covid-19, hampir semua perusahaan setuju bahwa kantor yang baik dan terletak di pusat kota yang strategis akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, budaya kerja dan menarik *talent* terbaik yang ada di pasar tenaga kerja (Mckinsey, 2020).

## Metode

Metode kualitatif eksploratif dilakukan untuk menangkap dan memahami fenomena maupun perubahan yang terjadi dimana penulis mengambil data tanpa membuat hipotesa namun melihat data yang ada dan menginterpretasikan dari data yang didapat. Sumber data primer didapat dari interview dengan arsitek dan interior desainer yang mengerjakan proyek perkantoran bagi perusahaan nasional dan internasional di DKI Jakarta dan sekitarnya. Melalui *interview* dengan responden dari profesional arsitek dan interior desainer, peneliti berharap mendapatkan *insight* perubahan yang terjadi dari permintaan klien sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 terkait pergeseran kebutuhan klien perusahaan nasional maupun multinasional akan desain kantor mereka. Berhubung penelitian dilakukan dalam kondisi pandemi maka *in-depth interview* dilakukan secara daring melalui *Zoom* dan direkam dengan *Zoom recorder* yang kemudian ditranskrip dan dianalisa. Pengambilan data dilakukan dari tanggal 8 Mei – 31 Agustus 2021.

Analisa dilakukan secara induktif dimana fakta-fakta diuraikan untuk kemudian dianalisa dan dibuat suatu kesimpulan atau generalisasi. Adapun diharapkan dengan metode induktif ini dapat menemukan fenomena yang kompleks dari data yang didapat dan membantu menjelaskan pengaruh dari hubungan-hubungan yang akan sangat berguna dalam membahas fenomena yang masih baru dan terus berubah seperti perubahan fungsi kantor post-pandemi Covid-19 ini.

## Data, Diskusi, dan Hasil/Temuan

Sebelum pandemi Covid-19 pergeseran cara dan budaya kerja telah terjadi akibat kemajuan teknologi dan komunikasi. Sebagai contoh, email yang muncul pada akhir 1990-an sudah mengubah cara kita bekerja dan berkomunikasi. Begitu juga kesadaran akan *work-life balance* dan budaya kerja yang lebih fleksibel juga turut merubah budaya kerja dalam satu dekade terakhir. Pandemi Covid-19 tidak diragukan lagi mempercepat perubahan pola kita bekerja dan menuntut perusahaan merefleksikan kembali kebutuhan mereka akan ruang kantor. Untuk itu ada beberapa faktor yang menjadi penting terkait perubahan fungsi kantor:

### a. Perusahaan Mendefinisikan Ulang Prioritas dan Kebutuhan Area Kantor

Kondisi pandemi Covid-19 yang belum menunjukkan titik terang kapan akan berakhir bahkan setelah hampir dua tahun berlangsung, membuat banyak perusahaan memikirkan ulang organisasi dan kebutuhan ruang kantor mereka. Satu hal yang positif dari pandemi Covid-19 adalah terbukanya mata perusahaan bahwa bekerja bisa dilakukan dari rumah ataupun dari kantor. Responden VA (31), mengatakan hal ini terlihat dari permintaan klien:

*“[...] melewati masa dari 2020 sampai sekarang Agustus 2021, iya, dari klien memang kebanyakan ada request [...] mungkin yang sebelumnya kantornya fully operated 1 lantai ini sekarang secara volume kerja dan juga secara situasi kerja akhirnya mereka melakukan resizing, dalam arti mengurangi volume area kantornya [...] sebagai contoh kantor yang 1 lantai 1500 - 2000 m<sup>2</sup>, mereka ada yang mengurangi setengahnya, direlayout lagi dengan menyesuaikan layout post-covid.”*

Hal ini juga dibenarkan oleh responden lainnya, HW (36) hal ini juga terjadi pada kliennya:

*“[...] Memang ada beberapa penyesuaian, mereka (klien) ada yang mengurangi space kantor, reinstatement tapi mengurangi kapasitas [...] ada juga di kantor lain yang memberi insentif bagi karyawannya untuk merenov rumahnya menjadi tempat bekerja [...]”.*

Melihat tren PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dan kondisi ekonomi, banyak perusahaan yang mereview kembali kebutuhan mereka akan ruang kerja. Hal ini menjadi penting terutama bagi perusahaan yang tidak mempunyai kantor sendiri tapi menyewa ruang kantor di pusat perkantoran daerah Sudirman dan Kuningan, Jakarta, ditengah mahalnnya sewa real estate hal ini menjadi kesempatan bagi beberapa perusahaan menghemat pengeluaran untuk biaya kantor.

### **b. Perubahan Cara Bekerja dan Budaya Kerja**

Dengan adanya protokol kesehatan yang harus ditaati bagi setiap perusahaan yang akan kembali bekerja ke kantor seperti wajib memakai masker, *physical distancing*, mencegah kerumunan di tempat publik seperti area tunggu lift, tempat makan/*pantry* maka budaya kerja hampir semua perusahaan dipastikan akan berubah. Fungsi utama kantor sebagai tempat bekerja menjadi tidak signifikan sebelum ada pandemi Covid-19 dimana perusahaan mulai banyak yang memberikan opsi bekerja dari rumah dan *remote* yang sebelumnya tidak menjadi alternatif sebelum pandemi. Responden VA (31) menekankan:

*“[...] Iya ada perubahan, fungsi dari kantor menjadi menurun karena pola kita bekerja menjadi berubah setelah pandemi, kita bisa kerja dimana saja, yang penting ada wifi, ada data, beres [...] jadi tidak terpaku kita harus datang ke kantor”.*

Responden lain juga mengatakan hal yang sama dengan melihat opsi bekerja dari rumah merupakan hal yang akan menjadi pilihan kedepannya bahkan ketika pandemi Covid-19 sudah berakhir. Responden HW (37) mengatakan:

*“[...] Kalo kami dari dulu sudah punya server yang bisa diakses dari mana pun [...], kita sudah punya sistemnya [...] tapi sekarang yang kita rubah, karena memang kita melihat kedepannya sebagian bekerja dari rumah sebagian dari kantor, kemaren itu dari SDM memutuskan untuk merubah sistem absensinya [...]”.*

Adaptasi yang bersifat sementara maupun yang bersifat permanen akan menjadikan budaya kerja sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 berubah sesuai dengan *nature* industri dari perusahaan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Mckinsey (2020) dalam laporannya menyebutkan bahwa pekerjaan dapat dibedakan menjadi 4 segmen berdasarkan kemungkinan dilakukan secara *remote* atau jarak jauh, yaitu:

1. *Fully remote* (net positive value - tipe pekerjaan yang mengutamakan hasil dan menghasilkan produk/*outcome*)
2. *Hybrid remote* (net neutral outcome)

3. *Hybrid remote by exception (net negative outcome* – tapi bisa dilakukan secara *remote* apabila diperlukan)
4. *On site* (tidak dapat dilakukan secara *remote*)

### c. Akselarasi Teknologi dan Fleksibilitas

Didalam perkembangan kantor kedepannya, peran teknologi akan menjadi sentral. Untuk mempertahankan produktivitas, meningkatkan kolaborasi dan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi sekaligus tetap mempertahankan keunggulan perusahaan, batas-batas keberadaan fisik di kantor dan diluar kantor harus dihilangkan. Peran teknologi menjadi vital, cara kerja yang *paperless* dan memungkinkan kolaborasi melalui *video conferencing and asynchronous collaboration* menjadi kebiasaan baru yang diterapkan hampir semua perusahaan. Hal ini menjadi peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan, terutama dengan ketidaksiapan infrastruktur seperti koneksi internet yang cepat dan sistem kerja yang membutuhkan server dan laptop berspesifikasi tinggi menjadi kendala bagi beberapa perusahaan, responden IW (33) menekankan:

“[...] Kantor sebagai tempat kerja masih relevan tapi caranya saja berubah, setelah kita jalani selama Covid ini ya, kita melihat bahwa kita tidak bisa bekerja full banget dari rumah, setidaknya ada hal-hal atau kondisi tertentu yang mengharuskan kita harus ketemu [...] problemnya adalah karena kecepatan internet kita [...]”.

Menurut responden, berbagai teknologi seperti *air-purifier*, pintu *touchless*, *working pod* juga menjadi permintaan baru yang banyak diminta oleh klien perusahaan. Sebagian lagi menerapkan sistem *booking* ruangan secara digital untuk memastikan karyawan ketika datang bisa langsung bekerja dan melakukan *meeting*. Alternatif untuk bekerja di dalam ruang privat atau bekerja dengan konsep *open-plan* menjadi kunci bagi karyawan untuk bisa bekerja sesuai preferensi masing-masing. Bagi desainer munculnya produk-produk seperti *working pod* sangat membantu mereka memenuhi keinginan klien (Gambar 1). Responden VA (31) mengatakan:

“[...] Sekarang banyak klien yang meminta *phone booth* untuk bekerja didalam [...] jadi kita tinggal beli dan install [...]”.



**Gambar 1.** Instalasi *Working Pod*  
Sumber: [www.frameryacoustics.com](http://www.frameryacoustics.com)

Kemajuan teknologi yang ada juga memungkinkan interaksi antara karyawan dapat dilakukan baik secara *offline* dan *online* pada saat yang bersamaan. Fleksibilitas dalam bekerja baik dari rumah maupun kantor merupakan salah satu pilihan yang dapat menjadi solusi kedepannya dengan persyaratan kapasitas kantor hanya 50% dari kapasitas sebelum pandemi Covid-19. Kenyataan bahwa produktivitas bekerja dari rumah tidak berbeda jauh dengan bekerja di kantor dan sebagian orang merasa lebih nyaman bekerja dari rumah, akan mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan kembali pengaturan kerja yang lebih fleksibel.

#### **d. Keamanan dan Kenyamanan dalam Bekerja**

Faktor keamanan dan kesehatan bagi karyawan juga merupakan salah pertimbangan utama bagi kembalinya kantor sebagai pusat untuk bekerja setelah level PPKM diturunkan. Perusahaan perlu memastikan perputaran udara cukup, *social distancing*, seberapa sering kantor dibersihkan dan disinfektan untuk memberi rasa aman bagi karyawan untuk kembali ke kantor dalam bekerja. Poin yang masih menjadi pertanyaan bagi sebagian besar orang termasuk desainer, hal yang juga diamini responden, VA (31) :

*“[...] Selama ini kita belum bisa prediksi terkait efeknya dan risikonya, untuk perkantoran kita masih melihat dan menerka-nerka juga untuk satu tahun kedepan akan seperti apa [...]”*

Kepastian akan keamanan dari resiko pandemi Covid-19 akan sangat menentukan kemauan karyawan untuk kembali ke kantor untuk bekerja. Karyawan perlu yakin bahwa kembali bekerja ke kantor itu aman dan protokol kesehatan diterapkan secara ketat untuk meminimalkan resiko yang ada. Orientasi pada *well-being* dari karyawan menjadi semakin besar pada masa dan sesudah pandemi Covid-19.

#### **Kesimpulan: Kantor *hybrid* sebagai solusi dimasa depan**

Pandemi Covid-19 tidak dipungkiri lagi telah merubah cara pandang perusahaan terhadap kantor dimana membuat perusahaan perlu mendefinisikan kembali kebutuhan akan ruang kerja bagi karyawan dan menata kantor agar lebih efisien. Melalui penelitian ini kesimpulan yang didapatkan adalah bahwa fungsi kantor kemungkinan besar berubah, kantor kedepannya lebih dipandang sebagai tempat sosial antar karyawan, tempat perusahaan menerjemahkan budaya perusahaan melalui *training* serta menjamu klien dan untuk menarik potential *talent*. Perubahan jangka pendek dan jangka panjang akan sangat mempengaruhi fungsi kantor pasca pandemi Covid-19. Kantor *hybrid* dimana ada fleksibilitas pilihan antara bekerja di kantor atau di rumah bisa menjadi solusi kedepannya (Gambar 2).



**Gambar 2.** Interaksi *Online* dan *Offline* pada Kantor *Hybrid*

Sumber: <https://www.autonomous.ai>

Fleksibilitas kantor yang bisa mengakomodasi kedua hal ini menjadi penting, karyawan dapat bekerja sebagian di kantor dan sebagian lagi dari rumah tanpa mengurangi produktivitas perusahaan dapat mejadi jawaban. Aplikasi desain kantor yang baru ditambah dengan aplikasi teknologi didalam fungsi kantor yang baru akan memungkinkan kantor *hybrid* menjadi solusi jangka panjang. Hal ini akan menjadi penelitian lebih lanjut dari studi ini, yang mana akan sangat penting untuk kita dapat melihat potensi dari kantor *hybrid* dan seperti apa perubahan cara kita bekerja kedepannya. Pada akhirnya diharapkan semua adaptasi yang dilakukan dapat mencapai tujuan dari kantor: sebagai tempat yang aman bagi karyawan untuk bekerja, mendorong kolaborasi dengan rekan sejawat dan mencapai target dan tujuan dari perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Boland, B., Smet, A. De, Palter, R., & Sanghvi, A. (2020). Reimagining the office and work life after COVID-19. *McKinsey & Company, June*, 1–5.
- Danielsson, C. B. (2012). Aesthetics versus Function in Office Architecture: Employees' Perception of the Workplace. *Nordic Journal of Architectural Research*, 2(1), pp. 11–40.
- Foroni, C., & Marcellino, M. (2020). Forecasting the Covid-19 Recession and Recovery: Lessons from the Financial Crisis. *International Journal of Forecasting*.
- Haynes, B. P. (2015). The Impact of Office Layout on Productivity. *Journal of facilities Management*. DOI: 10.1108/14725960810885961.
- Houghton, E. (2020). 'Coronavirus and the workforce: working from home in the "new normal', *Cipd*, (1079797), pp. 2–5. Available at: <https://www.cipd.co.uk/news-views/changing-work-views/future-work/thought-pieces/coronavirus-working-home>.
- Hou, H. (Cynthia), Remøy, H., Jylhä, T., & Vande Putte, H. (2021). A Study on Office Workplace Modification during the COVID-19 Pandemic in The Netherlands. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(3), 186–202. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2020-0051>
- Hysom, J. L., & Crawford, P. J. (1997). The Evolution of Office Building Research. *Journal of Real Estate Literature*, 5(2), pp. 145–157. DOI: 10.1023/A:1008600614561.
- Infografik Beda Pandemi, Endemi dan Epidemi. (2021, Maret 2). *Kompas.com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2021/03/02/191600765>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kring, C. (2009). 'The 21<sup>st</sup> Century Evolution of Work Culture'. Available at: <https://supernavigators.com/Whitepaper.pdf>.
- Mckinsey. (2020). The path to the next normal. *McKinsey & Company, May*, 1–188. <https://www.mckinsey.com/about-us/covid-response-center/leadership-mindsets/webinars/the-path-to-the-next-normal>
- Monitor, I. L. O. (2020). *Current Situation: Why are Labour Markets Important? March*, 1–15. <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>. CEPR. <https://voxeu.org/content/economics-time-covid->

- 193 See for example UNCTAD, <https://unctad.org/en/pages/PressRelease.aspx?OriginalVersionID=548>
- Phillips, S. (2020). Working through the Pandemic: Accelerating the Transition to Remote Working. *Business Information Review*, 37(3), 129–134. <https://doi.org/10.1177/0266382120953087>.
- Polovina, S. (2020). 'The Design of Work post COVID-19', pp. 1–15.
- Porta, A. La *et al.* (2020). 'CGD Policy Paper 183 October 2020 Independent', (October 2020).
- Rorong, S. (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), pp. 441–450. DOI: 10.35794/emba.v4i1.11611.
- Samani, S. A. (2020). Are Open-Plan Office Designs Still Popular After Coronavirus Pandemic? *Performance Improvement*, 59(8), 24-32. DOI: 10.1002/pfi.21931.
- Shape, W. E., & World, A. B. (2020). *Future of Offices : in a Post-Pandemic World*.
- Systems, H., & Practice, S. (2020). *When will the COVID-19 pandemic end? An update*.
- Witzel, M., & Warner, M. (2015). Taylorism Revisited: Culture, Management Theory and Paradigm-Shift. *Journal of General Management*, 40(3), 55–70. <https://doi.org/10.1177/030630701504000305>.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada LP2M Universitas Pembangunan Jaya dan responden penelitian ini yang mana tanpa bantuan dari berbagai pihak penelitian ini tidak dapat dilaksanakan.