

# Budaya Kerja Pada Ekosistem Tiga Perempat *Coworking Space* di Kota Semarang

Arina Khujjatul Khaq, Amirudin, Riris Tiani

Program Studi Antropologi Sosial, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro Semarang  
Jl. Prof. Sudharto SH, Kampus Tembalang Semarang – 50275

Email: [Arinakhujjatul@gmail.com](mailto:Arinakhujjatul@gmail.com), [amdjtg@yahoo.com](mailto:amdjtg@yahoo.com); [Riristiani@lecturer.undip.ac.id](mailto:Riristiani@lecturer.undip.ac.id)

## Abstract

*This study aims to explain the work culture of the three-quarters coworking space ecosystem at Semarang City. The research subjects are creative workers and the internal team of the three-quarters coworking space. Data collection was carried out using participant observation methods, in-depth interviews with selected informants, and field observations. This research is a qualitative study using an ethnographic approach and the theory of cultural materialism proposed by Marvin Harris. The results found a pattern of activities of creative workers and the internal team of three-quarters of Coworking Space which is carried out every day as their habit and their views when doing work. Material and non-material cultures found in this study correlate with each other to form work culture in the three-quarter coworking space ecosystem. Work culture carried out by workers as a control of work intensity, as a way to achieve work goals, and psychological adaptation to workloads.*

**Keywords:** *Work Culture, Three Quarters of Coworking Space, Internal Team of Three Quarters of Coworking Space, Creative Workers, Material and Non Material Culture*

---

## 1. Pendahuluan

Perkembangan industri kreatif di Indonesia kental terlihat di beberapa kota besar, salah satunya Kota Semarang sebagai ibukota provinsi Jawa Tengah. Geliat industri kreatif di Kota Semarang memang sedang berjalan di beberapa tahun belakangan. Sebagai contoh adalah dikembangkannya konsep Semarang sebagai *Pop Culture of Java* oleh Walikota Semarang Hendrar Prihadi. Semangat *Pop Culture* ini tergambar dalam Kampung Pelangi, Semarang *Bridge Fountain*, pengembangan Kampung Batik dan dibuatnya Galeri Industri Kreatif Semarang sebagai wadah banyak produk kreativitas Industri Kecil Menengah di Kota Semarang di pertengahan tahun 2019. Munculnya pusat-pusat kegiatan kreatif membuktikan Semarang serius dalam melakukan pengembangan ekonomi kreatif di kotanya, salah satunya adalah dengan munculnya ruang kerja terbuka atau biasa disebut dengan *coworking space* yang merupakan kepanjangan dari *collaborative working space*. Pekerja kreatif di Kota Semarang sering mendatangi pusat-pusat kegiatan kreatif salah satunya adalah *coworking space*. Tidak semua ruang diciptakan sama, dan beberapa ruang jelas lebih kondusif untuk kreativitas dan inovasi daripada yang lain. Sebuah ruang yang diciptakan untuk mendorong inovasi sosial harus dirancang sebagai ruang sosial, dan harus memiliki fitur yang mendorong orang untuk menghasilkan ide dan koneksi baru (Surman, 2013).

Salah satu *coworking space* yang ada di Semarang adalah Tigaperempat *Coworking Space*. Tempat ini berdiri pada 2017 di Bulusan, Tembalang dengan ide ingin membuat sebuah ruang untuk para mahasiswa, *freelancer*, komunitas, *start up*, serta para *creativpreneur* untuk saling berkolaborasi.

Pekerja kreatif dituntut untuk solutif terhadap permasalahan di dalam masyarakat, mereka harus memecahkan permasalahan dan tantangan dalam masyarakat dengan inovasi yang kreatif sesuai dengan modal utama mereka. Untuk sampai di titik ini, pekerja kreatif harus mampu berpikir kritis lalu sigap mengeksekusinya menjadi sebuah aksi nyata. Pekerja kreatif juga harus tanggap dalam menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang, oleh karena itu para pekerja kreatif mencoba menciptakan sebuah sistem dan nilai-nilai yang menjadi dasar bagi mereka dalam memandang pekerjaan mereka. Nilai-nilai nantinya akan menjadi sebuah dasar falsafah mereka dalam bekerja agar menciptakan kepuasan diri mereka ketika bekerja, mencapai sebuah prestasi kerja, serta mampu menjawab tantangan permasalahan dalam masyarakat.

Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup dan juga karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja, ini dapat berupa *reward*. Secara ekstrinsik, *reward* seperti uang. Secara intrinsik, *reward* seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri. (Steers dan Porter, 1983).

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001:7). Menurut Zavella (1987:100), “Budaya kerja diciptakan oleh pekerja yang menghadapi, menentang, atau beradaptasi dengan kendala dan kemungkinan pekerjaan mereka. Ditransmisikan oleh tradisi lisan, budaya kerja mencakup pemahaman pekerja dan definisi kerja serta sanksi mereka dalam kelompok kerja. Pekerja menggunakan budaya kerja untuk memandu dan menafsirkan hubungan sosial di tempat kerja”.

## 2. Metode

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah kualitatif. Metode ini dipilih karena data-data kebudayaan yang dikumpulkan dari lapangan adalah berupa data-data berbentuk narasi deskripsi tentang suatu kebudayaan. Pendekatan etnografi dipilih agar mampu mengetahui pandangan emik (pandangan *native*) akan fenomena budaya dan menggambarkan realitas para pekerja kreatif di sebuah Tigaperempat *Coworking Space* (*way of life*). Metode penelitian kualitatif serta jenis pendekatan etnografi dipilih penulis dengan harapan mampu mendapatkan data dan penjelasan secara menyeluruh serta informatif mengenai pokok permasalahan. Pokok permasalahan yang digali adalah: budaya material dan non material yang ada di ekosistem Tigaperempat *Coworking Space* serta budaya kerja di ekosistem Tigaperempat *Coworking Space*. Lokasi penelitian ini dilakukan di Tigaperempat *Coworking Space*, Bulusan, Semarang. Subyek penelitian ini adalah para tim internal Tigaperempat *Coworking Space* dan pekerja kreatif yang datang bekerja atau menyewa ruang kerja di Tigaperempat *Coworking Space*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Kebudayaan Material dan Non Material

Kebudayaan material merupakan kebudayaan yang tampak dan dapat disentuh. Kebudayaan material sering disebut juga sebagai bendawi. Kebudayaan material merupakan kebudayaan yang mengacu pada semua ciptaan masyarakat yang nyata dan konkret (Hoenigman dalam Khairunnisa, 2013). Beberapa contoh budaya material yang ditemukan adalah bangunan *coworking space*, *Guide Book Tigaperempat Coworking Space*, dan peralatan kerja.

*Coworking space* merupakan sebuah ruangan yang didesain yang berfungsi memberikan stimulan untuk memunculkan pikiran-pikiran kreatif bagi para penggunanya. Jika ditilik lebih lanjut, istilah "*coworking*" mengacu pada "cara kerja di mana setiap pekerja berkumpul di suatu tempat, berbagi informasi dan kebijaksanaan melalui komunikasi, dan menciptakan nilai sambil bekerja sama sebagai kebutuhan" dan kata "*coworking space*" mengacu pada ruang kerja yang secara fisik digunakan bersama oleh individu untuk berlatih *coworking* (Uda, 2013).

*Guide Book* merupakan sekumpulan kertas-kertas yang di dalamnya berisi aturan-aturan tertulis dan informasi mengenai Tigaperempat *Coworking Space*. Kumpulan kertas-kertas aturan ini disatukan di dalam sebuah *binder* warna hitam berukuran besar. *Guide Book* dicetak menggunakan kertas HVS seukuran A4 dan berisi konten berupa tulisan serta gambar-gambar pendukung. *Guide Book* bukan hanya dinilai sebagai sebuah buku biasa berisi tulisan dan gambar saja, akan tetapi merupakan sebuah media penyampaian aturan tertulis dan berwujud yang berisi pedoman bagi para tim Tigaperempat *Coworking Space* untuk keberlangsungan proses pekerjaan.

Peralatan kerja merupakan suatu hal yang paling penting ketika akan melakukan pekerjaan. Penggunaan peralatan kerja dimaksudkan untuk memudahkan pekerja ketika melakukan pekerjaannya. Peralatan kerja pekerja kreatif di Tigaperempat *Coworking Space* yang paling utama adalah laptop. Spesifikasi laptop pada masing-masing pekerja pun berbeda, laptop dengan spesifikasi tinggi biasanya digunakan oleh pekerja kreatif yang memiliki beban pekerjaan tinggi. *Web developer*, *videografer*, *fotografer* dan ilustrator merupakan beberapa contoh pekerja kreatif yang membutuhkan laptop dengan spesifikasi tinggi. Pekerjaan seperti mengedit foto atau video, *rendering* video, *coding*, dan menggambar digital merupakan pekerjaan berat dan membutuhkan piranti teknologi berspesifikasi tinggi.

Peralatan kerja di dalam tim internal Tigaperempat *Coworking Space* terbagi menjadi dua, peralatan kebersihan dan peralatan operasional. Peralatan kebersihan terdiri dari sapu, pel, kain lap, cairan pembersih dan lain sebagainya. Peralatan kebersihan digunakan sebagai alat untuk *frontliner* dalam membersihkan ruang kerja, hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan kenyamanan kepada para pekerja karena lingkungan kerja yang bersih. Untuk peralatan operasional terdiri dari tablet *Ipad*, laptop, dan *black card*. Peralatan operasional digunakan untuk menjalankan berbagai proses yang berhubungan dengan pekerja, seperti proses registrasi, pengisian database anggota, dan memproses pembayaran untuk penyewaan ruang *coworking space*.

Sedangkan kebudayaan non material merupakan kebalikannya dari kebudayaan material. Jika kebudayaan material mempunyai wujud yang bendawi, makna kebudayaan non material tidak memiliki wujud, atau bisa disebutkan jika wujudnya merupakan sesuatu yang tak tampak dan abstrak. Kebudayaan non material bersifat berkelanjutan dikarenakan ini merupakan hasil warisan dari generasi ke generasi atau para pendahulu. Bentuk kebudayaan non material bisa berupa nilai-nilai, aspek moralitas, dan bahasa.

Penggunaan banyak bahasa asing dalam *Guide Book* yaitu Bahasa Inggris bukan tanpa sebab. Dilihat dari fungsi *Guide Book* yang ditujukan kepada tim internal dan pekerja kreatif di

Tigaperempat *Coworking Space*, sebagian besar berstatus sebagai mahasiswa dan pekerja profesional sebagai pangsa pasar. Penggunaan Bahasa Inggris menjadi mudah dipahami karena lingkungan mahasiswa dan pekerja profesional banyak diisi oleh Bahasa Inggris entah itu dalam pekerjaan, pergaulan, dan hubungan antar relasi. Penggunaan Bahasa Inggris juga dijadikan sebagai sebuah alternatif untuk menulis beberapa kata yang kurang familiar ketika diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia (contohnya pada *guideline* cara menyalakan AC yang di dalam *remote* AC sendiri pun sudah menggunakan Bahasa Inggris).

Nilai-nilai yang berlaku di dalam ekosistem kerja Tigaperempat *Coworking Space* bersifat normatif dan terwujud dalam tindakan serta perilaku. Nilai-nilai ini berada dalam alam bawah sadar pekerja sebagai sebuah dasar untuk membedakan baik dan buruk. Nilai digunakan bagi para individu sebagai standar dalam melakukan kehidupannya.

Sebuah kesepakatan bersama di dalam ruang kerja Tigaperempat *Coworking Space* adalah untuk tetap menjaga suasana kondusif dan stimulan dalam memunculkan ide kreatif ketika bekerja. Kesepakatan ini berupa tidak berisik, berbicara terlalu keras, dan mengganggu pekerja lain. Kesepakatan ini merupakan sebuah nilai kesopanan yang harus ditaati agar individu lain tidak merasa terganggu dan merasa tidak nyaman ketika bekerja. Para individu harus menaati kesepakatan tersebut dengan nilai-nilai tertanam yang ada di dalam diri masing-masing dalam diri individu seperti harus sopan dan menghormati hak pekerja lain. Respon individu terhadap kesepakatan untuk diam dan menciptakan suasana kondusif adalah nilai-nilai yang harus dipenuhi oleh pekerja lainnya.

Moral merupakan sebuah norma, norma moral merupakan bagaimana seharusnya manusia harus hidup. Aspek moralitas ketika melakukan pekerjaan merupakan sebuah hal yang penting karena menyangkut cara pandang dalam pekerjaan. Tujuan bekerja untuk mendapatkan *reward* berupa ekstrinsik dan intrinsik, aktualisasi diri, penghargaan di masyarakat dapat tercapai jika dibarengi dengan moralitas individu yang baik. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta komitmen memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan merupakan beberapa aspek moralitas di dalam ekosistem kerja Tigaperempat *Coworking Space*. Tanggung jawab terhadap pekerjaan memberikan keamanan di dalam diri pekerja, atasan serta *client*.

### 3.2. Budaya Kerja dalam Ekosistem Kerja Tigaperempat Coworking Space

Marvin Harris (1974) mengungkapkan sebuah teori harus mampu merefleksikan sebuah dunia yang “nyata”. Kalori dan ekosistem yang melaluinya adalah realitas material kehidupan manusia yang menurut keyakinannya harus dirujuk oleh ilmu budaya sejati. Marvin Harris mengungkapkan bahwa setiap aktivitas manusia didasari oleh kebutuhan mereka akan kebutuhan material yang mampu dilihat dan diukur. Sebuah budaya dikembangkan oleh kelompok masyarakat berdasarkan benda atau materi yang dimilikinya. Setiap teka-teki budaya yang terjadi di sekitar lingkungan kita mampu ditelusuri apa motif di baliknya dan mengapa itu bisa terjadi, namun terkadang teka-teki budaya ini diselimuti oleh tabir hal-hal yang tak tampak atau biasa disebut dengan supranatural. Mitos, tabu, dan legenda merupakan beberapa contohnya yang dianggap sering mengaburkan penyebab nyata suatu budaya yang harusnya mampu dipahami. Selama bertahun-tahun saya telah menemukan bahwa gaya hidup yang diklaim orang lain sama sekali tidak dapat dipahami sebenarnya memiliki penyebab yang pasti dan mudah dipahami. Alasan utama mengapa penyebab ini begitu lama diabaikan adalah karena setiap orang yakin bahwa “hanya Tuhan yang tahu jawabannya”. Alasan lain mengapa banyak adat istiadat dan institusi tampak begitu misterius adalah karena kita telah diajar untuk menghargai penjelasan

“spiritual” yang rumit tentang fenomena budaya lebih dari penjelasan materi yang membumi (Harris, 1974:4).

Materialisme kebudayaan menawarkan tiga unsur sebagai berikut: (1) infrastruktur, (2) struktur, (3) suprastruktur. Disebutkan bahwa infrastruktur memegang unsur determinan atau penentu atas unsur yang lainnya. Struktur dalam materialisme kebudayaan bertindak sebagai jembatan antara (*intermediate*) infrastruktur dengan suprastruktur.

### 3.3. Budaya Kerja Pekerja Kreatif di Tigaperempat Coworking Space

Pola kerja pekerja kreatif yang berlaku dalam ekosistem kerja Tigaperempat Coworking Space menjadi faktor dalam unsur infrastruktur. Pekerja kreatif yang bekerja di *coworking space* mempunyai kelonggaran dalam menentukan waktu kerja mereka. Tidak seperti pola kerja *nine to five*, yaitu pola bekerja yang dimulai dari pukul 09.00 pagi sampai 17.00 yang dilakukan oleh pekerja kantoran. Kelonggaran ini berlaku dalam hal lain pula, yaitu menentukan kapan waktu untuk merevisi pekerjaan yang salah, atau kapan waktu untuk istirahat bekerja ketika sudah merasakan penat yang menyerang badan dan pikiran.

Pekerja kreatif yang tidak mempunyai sistem jam kerja yang menentu tentu saja merupakan sebuah dua sisi koin yang berbeda. Di satu sisi hal itu menguntungkan karena untuk tipe orang yang fleksibel hal ini sangat menyenangkan. Di satu sisi tak jarang karena tidak mempunyai sebuah jam kerja yang tetap, pekerja kreatif harus bekerja di malam hari dan hari libur. Hal ini tentu saja kadang membuat mereka kewalahan, karena waktu malam hari dan hari libur merupakan waktu beristirahat dan *refreshing* atau sekedar berkumpul bersama dengan keluarga.

Pola kerja pekerja kreatif yang bekerja langsung pada suatu perusahaan akan berbeda dengan pola kerja seorang pekerja kreatif yang berstatus sebagai seorang *freelance*. Pekerja kreatif yang bekerja kepada sebuah perusahaan biasanya akan memiliki sebuah pola kerja yang lebih terstruktur karena setiap harinya mereka sudah diberikan daftar pekerjaan apa saja yang harus mereka kerjakan di hari itu. Setiap akan memulai pekerjaan pun biasanya akan dilakukan *briefing* oleh atasan akan apa yang harus dikerjakan pada hari itu. Para pekerja yang bekerja di dalamnya memiliki berbagai kebiasaan ketika bekerja yang berbeda, peralatan kerja yang berbeda, nilai-nilai yang ditanamkan ketika bekerja, serta strategi-strategi yang unik dan berbeda pula. Wahana budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001:10).

Fungsi kontrol terhadap ritme pekerjaan terlihat di dalam beberapa aktivitas yang dilakukan pekerja kreatif setiap harinya. Ritme ini berbeda di antara satu pekerja dengan pekerja yang lainnya, tergantung berdasarkan kebiasaan dan kenyamanan masing-masing pekerja. Penerapannya di masing-masing pekerja dilakukan secara tindakan yang terlihat dan ada pula yang berupa sebuah konsep-konsep di dalam pikiran masing-masing individu.

Batas waktu pengumpulan pekerjaan yang sering tidak menentu dan relatif singkat kadang sering membuat pekerja kreatif melakukan aktivitas lembur di Tigaperempat *Coworking Space*, hal ini dilakukan agar masih tetap mendapatkan suasana kondusif guna tercapainya konsentrasi akan menyelesaikan pekerjaan. *Deadline* atau batas waktu pengumpulan pekerjaan yang relatif singkat padahal volume pekerjaan banyak sering kali menjadikan pekerja kreatif kewalahan. Maka dari itu mereka membuat sebuah agenda harian mengenai pekerjaan apa saja yang harus diselesaikan hari itu.

Untuk menghadapi beberapa kendala dalam pekerjaan mereka, para pekerja kreatif membuat sebuah adaptasi psikologi akan beban yang sedang mereka alami. Adaptasi ini berupa tindakan-

tindakan dan pikiran-pikiran positif yang memotivasi mereka untuk tetap meneruskan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Beberapa kendala-kendala yang dihadapi dicoba untuk diselesaikan agar tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja yang lainnya. Adaptasi ini diciptakan agar dapat menanggulangi beberapa masalah yang mungkin hadir di kemudian hari. Menerapkan adaptasi terhadap beban pekerjaan memberikan banyak keuntungan bagi para pekerja kreatif yang berdampak langsung pada kepuasan *client* dan atasan. Manfaat lainnya lagi adalah kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain (Gering, 2001:11).

### 3.4. Budaya Kerja Tim Internal Tigaperempat Coworking Space

Sebagai sebuah model baru ruang perkantoran di Kota Semarang, Tigaperempat *Coworking Space* mencoba membuat sebuah kesan yang baik dan bagus bagi para pekerja dan lingkungan Kota Semarang. Untuk memberikan sebuah citra yang baik ke luar, tentu saja harus mempunyai tim internal yang mumpuni dan kompak. Proses rekrutmen yang ketat dan dipersiapkan dengan matang dilakukan guna mendapatkan anggota tim yang mempunyai kemampuan, visi dan misi yang sama dengan keinginan para pemilik Tigaperempat *Coworking Space*.

Proses *training* para tim khususnya para *frontliner* dilakukan dengan tidak asal-asalan dan terstruktur karena mereka lah yang setiap hari berhadapan langsung dengan para pengunjung yang datang bekerja. Peraturan-peraturan ketika sedang berjaga harus dipenuhi oleh para *frontliner* dan *co host* sebagai bentuk sebuah kedisiplinan dan dedikasi atas pekerjaan. Para *co host* membawahi *frontliner* dan menjadi pengontrol ketertiban dan kedisiplinan para *frontliner*. Penanaman nilai-nilai dilakukan oleh para pemilik pada masa awal memulai pekerjaan. *Punishment* akan diberikan jika *frontliner* melakukan kesalahan, *punishment* ini telah didiskusikan bersama-sama dan menjadi kesepakatan antara pegawai dan pemilik di dalam acara *General Cleaning* setiap bulannya.

Jenis-jenis kesalahan yang biasanya paling kerap dilakukan adalah datang terlambat tanpa ada konfirmasi ke *frontliner* yang bertugas sebelumnya. Kesalahan ini menciptakan sedikit permasalahan kecil karena terkadang *frontliner* yang sebelumnya berjaga sudah ada agenda setelah selesai *shift* namun harus terkendala dikarenakan *frontliner* yang *shift* selanjutnya belum datang tanpa memberi kabar sebelumnya. *Punishment* yang biasanya diberikan oleh *co host* misalnya: membersihkan WC selama satu minggu penuh, menyiram tanaman selama satu minggu penuh, dan mengepel tangga selama satu minggu penuh. Hal ini dilakukan supaya para *frontliner* memiliki sikap disiplin, bertanggung jawab, dan menghargai waktu ketika bekerja.

Sebuah ingatan dan kesan yang baik dari pengunjung kepada Tigaperempat *Coworking Space* merupakan tujuan dari semua penanaman nilai dan aturan-aturan kedisiplinan ini. Tujuan yang paling utama tentu saja supaya pengunjung merasa ingin kembali lagi di kemudian hari dan menjadi pengunjung tetap. Hal ini bisa terjadi karena sudah tercipta kenyamanan dan rasa percaya dari pengunjung kepada para tim Tigaperempat *Coworking Space*. Tigaperempat *Coworking Space* ingin menjadi sebuah *brand coworking space* yang terdepan dan berkesan, maka dari itu harus dilakukan penanaman visi dan misi yang kuat terhadap setiap timnya. Penegasan terhadap kedisiplinan para tim dilakukan hampir setiap harinya guna memperkecil resiko kerusakan akibat sikap kecerobohan setiap instrumen tim Tigaperempat *Coworking Space*.

## 4. Simpulan

Budaya kerja di dalam Tigaperempat *Coworking Space* menurut penulis sudah berjalan dengan cukup baik. Para pekerja baik pekerja kreatif maupun tim internal dari Tigaperempat *Coworking Space* sendiri pun sudah melakukan kewajiban dan aturan yang berlaku di dalam ruang kerja. Tujuan pelaksanaan budaya kerja bagi pekerja kreatif yang penulis temukan dan analisis adalah sebagai cara agar dapat fokus untuk mencapai tujuan kerja (membeli barang yang diinginkan, tambahan untuk uang saku bulanan bagi pekerja kreatif yang masih berstatus sebagai mahasiswa, agar *client* merasa puas terhadap hasil pekerjaan, dan mencapai kepuasan diri). Bagi tim internal Tigaperempat *Coworking Space* sendiri penanaman budaya kerja oleh pemimpin atau pemilik dimaksudkan agar citra dan nilai-nilai Tigaperempat *Coworking Space* tersampaikan untuk para pekerja. Persona yang baik dan prima ditunjukkan dengan penegakan aturan-aturan yang telah disepakati bersama.

Beberapa kendala dalam pelaksanaan budaya kerja di dalam lingkungan Tigaperempat *Coworking Space* yang terjadi di kedua belah pihak antara pekerja kreatif dan tim internal Tigaperempat *Coworking Space* juga kerap terjadi. Masalah-masalah tersebut antara lain: pekerja kreatif yang tidak mengembalikan piring dan gelas kotor ke *pantry* setelah selesai digunakan, pekerja kreatif tidak membersihkan meja kerjanya setelah selesai bekerja, pekerja kreatif ada yang berdiskusi dengan tim nya terlalu keras sehingga mengganggu pekerja lainnya. Di dalam tim internal Tigaperempat *Coworking Space* masalahnya antara lain telat datang bekerja tanpa memberikan konfirmasi ke *frontliner* yang bertugas sebelumnya dan beberapa *frontliner* yang kadang lupa melaksanakan daftar pekerjaannya.

## Referensi

- Gering, Supriadi, dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Harris, Marvin. 1974. *Cows, Pigs, Wars, and Witches: The Riddles of Culture*. The University of Michigan: Random House.
- Spradley, James P. 2007. *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Surman, Tonya. 2013. *Building Social Entrepreneurship Through the Power of Coworking*. Toronto: Centre of Social Innovation.
- Zavella, Patricia. 1987. *Women's Work and Chicano Families*. Cornell University Press.
- Khairunnisa. 2013. *Macam-macam Kebudayaan Material dan Non Material yang Terdapat dalam Adat Istiadat Suku Dayak*. Makalah. Malang: Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Malang.
- Uda, Tadashi. 2013. *What is Coworking? A Theoretical Study on the Concept of Coworking*. Graduate School of Economics and Business Administration, Hokkaido University, Discussion Paper, Series A, No. 265.