BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan Art Jakarta 2024, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang diterapkan telah mencerminkan pendekatan manajemen sumber daya manusia strategis sebagaimana dikemukakan oleh Gary Dessler (2013). Struktur organisasi yang terbagi secara fungsional ke dalam beberapa divisi utama, serta penerapan sistem kerja berkinerja tinggi (*high-performance work system*), menunjukkan adanya upaya sistematis untuk mengintegrasikan peran setiap individu dalam mendukung tujuan operasional dan strategis penyelenggaraan pameran.

Strategi rekrutmen yang digunakan mengedepankan metode *closed recruitment* dan *college recruiting*, yang difokuskan pada jaringan institusi pendidikan seni, merupakan bentuk pendekatan kontekstual dalam menjaring kandidat yang memiliki *person-job fit* dan *person-organization fit*. Proses seleksi dalam Art Jakarta 2024 disusun secara bertahap dan terukur untuk memastikan bahwa setiap kandidat yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga menunjukkan kesesuaian nilai, etika kerja, dan kesiapan terhadap ritme kerja proyek seni yang intensif. Tahap awal seleksi dimulai dengan pengumpulan berkas administrasi seperti curriculum vitae dan motivation letter, yang digunakan untuk menilai latar belakang akademik serta motivasi personal kandidat. Kandidat yang lolos seleksi awal kemudian mengikuti wawancara terstruktur dengan pertanyaan yang dirancang berdasarkan pendekatan *behavioral* dan *situational*. Pertanyaan-pertanyaan tersebut difokuskan untuk mengeksplorasi pengalaman sebelumnya,

kemampuan problem-solving, kerja tim, serta pemahaman mereka terhadap seni rupa kontemporer.

Klasifikasi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan Art Jakarta 2024 menunjukkan pembagian peran yang jelas dan terstruktur berdasarkan kebutuhan fungsional masing-masing divisi. Setiap divisi *Show Management*, *Exhibitor Management*, *VIP Relation*, dan *Partnership Relation* memiliki karakteristik kerja yang spesifik, sehingga menuntut klasifikasi SDM yang tidak hanya berdasarkan latar belakang pendidikan, tetapi juga berdasarkan keahlian teknis, kecakapan interpersonal, dan kesiapan kerja berbasis proyek. SDM diklasifikasikan berdasarkan dua kriteria utama, yaitu spesialisasi peran dan kesiapan kerja. Spesialisasi peran mencakup penguasaan perangkat desain untuk *Show Management*, kemampuan administrasi dan basis data untuk *Exhibitor Management*, keterampilan layanan dan komunikasi untuk *VIP Relation*, serta wawasan strategis dan komunikasi merek untuk *Partnership Relation*. Sementara itu, kesiapan kerja diukur dari pengalaman organisasi, keterlibatan dalam kegiatan seni, dan fleksibilitas waktu kerja. Klasifikasi ini mempermudah proses penempatan individu pada posisi yang paling sesuai dengan kompetensinya, serta memungkinkan terciptanya sinergi antardivisi dalam sistem kerja temporer namun berstandar tinggi. Dengan demikian, klasifikasi SDM tidak hanya berfungsi sebagai dasar administratif, tetapi juga sebagai strategi dalam membentuk tim kerja yang adaptif dan berdaya saing tinggi dalam konteks penyelenggaraan pameran seni berskala nasional.

Dalam pelaksanaan tugas, evaluasi kinerja dilakukan secara informal namun sistematis, dengan pendekatan *behavioral-based criteria* dan *continuous feedback*, yang mengedepankan observasi langsung terhadap performa kerja individu. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai dasar dalam pembentukan *talent pool*, yaitu kumpulan sumber daya manusia yang telah terbukti kompeten dan siap dilibatkan kembali dalam proyek serupa. Selain itu, evaluasi keterampilan teknis juga dilakukan untuk posisi yang membutuhkan penguasaan perangkat lunak atau manajemen data, dengan mengacu pada prinsip *competency-based*

assessment. Pendekatan seleksi seperti ini memungkinkan panitia untuk menilai kandidat secara holistik dan objektif, serta meminimalisasi risiko ketidaksesuaian antara individu dan tanggung jawab yang akan diemban. Hasil akhir seleksi tidak hanya menghasilkan SDM yang kompeten secara individu, tetapi juga mampu berkontribusi secara sinergis dalam struktur kerja tim Art Jakarta

Secara keseluruhan, praktik manajemen SDM dalam Art Jakarta 2024 telah mengimplementasikan prinsip-prinsip inti dari teori manajemen SDM strategis yang dikemukakan oleh Dessler. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang terstruktur, selektif, berbasis kompetensi, serta adaptif terhadap konteks kerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan acara berbasis proyek dalam industri seni dan budaya.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai proses seleksi dan kualifikasi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan Art Jakarta 2024, penulis memberikan beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Saran bagi mahasiswa khususnya yang berasal dari latar belakang pendidikan seni dan tata kelola seni, diharapkan dapat lebih proaktif dalam memanfaatkan peluang keterlibatan dalam kegiatan seni berskala nasional seperti Art Jakarta. Keterlibatan tersebut dapat menjadi sarana pembelajaran langsung untuk meningkatkan wawasan praktik mengenai pengelolaan acara seni. Mahasiswa juga disarankan untuk membekali diri dengan keterampilan teknis seperti penggunaan perangkat lunak pendukung produksi dan pengelolaan data, serta *soft skills* seperti komunikasi interpersonal dan kemampuan kerja tim. Selain itu, kemampuan berbahasa Inggris dan pengalaman dalam organisasi atau proyek seni menjadi nilai tambah yang signifikan dalam proses seleksi tenaga kerja temporer berbasis proyek seni.

2. Bagi Penyelenggara Art Jakarta

Penyelenggara disarankan untuk mempertahankan dan mengembangkan strategi seleksi SDM yang berbasis kompetensi serta berorientasi pada kesesuaian antara individu dengan jabatan dan nilai organisasi. Sistem rekrutmen tertutup yang dilakukan melalui jaringan institusi pendidikan telah terbukti efektif, namun akan lebih optimal jika dikembangkan menjadi bentuk kemitraan formal yang lebih luas dengan berbagai institusi seni di Indonesia. Selain itu, penerapan pelatihan awal atau *briefing* teknis sebelum pelaksanaan acara disarankan dilakukan secara lebih terstruktur guna meningkatkan kesiapan kerja. Penyelenggara juga diharapkan dapat membangun sistem *talent pool* yang terdokumentasi dengan baik untuk memudahkan proses rekrutmen ulang pada kegiatan serupa di masa mendatang.

3. Bagi Masyarakat Umum

Masyarakat umum diharapkan dapat melihat bahwa penyelenggaraan pameran seni berskala besar tidak hanya berkaitan dengan karya visual, tetapi juga mencerminkan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia yang terorganisasi dengan baik. Pemberdayaan SDM muda dalam acara seperti Art Jakarta merupakan bentuk kontribusi konkret terhadap pembangunan ekosistem seni yang berkelanjutan dan profesional. Oleh karena itu, masyarakat didorong untuk terus mendukung perkembangan industri kreatif dengan menjadi audiens yang aktif, kritis, dan menghargai proses kerja yang mendasari keberhasilan penyelenggaraan pameran seni.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Armstrong, M. 2020. *Handbook Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Armstrong* (Edisi ke-15). London: Kogan Page.
- Baharuddin dan Moh. Makin, 201, *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. 2007. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Dessler, G. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-13). Jakarta: Salemba Empat.
- Emzir. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moloeng, L. J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Patimah, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Storey, J. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teks Kritis* (edisi ke-3). London: Thomson Learning.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yin, R. K. 2018. *Studi Kasus: Desain dan Metode* (edisi ke-6). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

SKRIPSI & TESIS

- Arohmi, Y. S. F. 2019. *Modal Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Festival yang Berkelanjutan (Studi pada Festival Ngayogjazz)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Dewi, L. T. 2021. *Analisis Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pameran Biennale Jogja XV Equator #5*. Skripsi. Yogyakarta: Institut Seni Indonesia Yogyakarta.

Bussell, H & Forbes, D. 2006. *Volunteer Management in Arts Organisations: A Case Study and Managerial Implication*. Tesside: University of Tesside

JURNAL

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Manajemen sumber daya manusia strategis: Arah pengembangan ke depan. *Jurnal Manajemen*, 32(6), 898–925. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Pendekatan universal, kontinjensi, dan konfigurasi dalam HRM strategis. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802–835.

Florida, R. (2002). Kelas Kreatif dan Masa Depan Ekonomi. *Washington Monthly*, 34(5), 15–25.

WEBSITE

Society for Human Resource Management (SHRM). (n.d.). *Program Magang: Membangun Jalur Talenta*. Diakses dari <https://www.shrm.org>

Harvard Business Review. (n.d.). *Apa yang Dilakukan oleh Manajer Hebat*. Diakses dari <https://hbr.org/2005/03/what-great-managers-do>

UNESCO Institute for Statistics. (2009). *Kerangka Statistik Budaya*. Diakses dari <https://uis.unesco.org>