

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan jika penerapan Berdasarkan hasil penelitian, penerapan manajemen sumber daya manusia di Galeri LAV berlangsung secara fleksibel, kolektif, dan berbasis relasi sosial sesuai karakter galeri seni independen. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara informal dan adaptif, mulai dari pembagian kerja, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga kompensasi. Sistem kerja di Galeri LAV menekankan kerja sama tim, komunikasi langsung, dan keterlibatan kolektif, sehingga satu individu dapat menjalankan beberapa tugas sekaligus sesuai kebutuhan program. Rekrutmen tenaga kerja dilakukan melalui jaringan komunitas dan relasi personal dengan mempertimbangkan kepercayaan, kemampuan beradaptasi, dan pemahaman terhadap lingkungan kerja seni. Pengembangan kemampuan kerja diperoleh melalui pengalaman praktik langsung, sedangkan evaluasi kerja dilakukan secara informal melalui diskusi bersama setelah kegiatan berlangsung. Kompensasi diberikan secara situasional, baik dalam bentuk finansial maupun pengalaman, pengembangan keterampilan, dan perluasan jaringan profesional.

Secara keseluruhan sistem kerja di Galeri LAV mendukung keberlangsungan program seni secara adaptif dan kolaboratif. Beberapa aspek seperti pembagian tugas, evaluasi kerja, dan prosedur keselamatan kerja masih perlu dikembangkan secara lebih terarah agar pengelolaan organisasi menjadi lebih efektif tanpa menghilangkan karakter kolektif galeri seni independen. Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik MSDM pada organisasi seni independen memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi bisnis maupun institusi formal. Temuan tersebut memberikan kontribusi bagi kajian Tata Kelola Seni, khususnya dalam memahami strategi pengelolaan sumber daya manusia pada galeri seni independen yang memiliki keterbatasan sumber daya namun tetap mampu mempertahankan keberlangsungan organisasi

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia di Galeri LAV sebagai galeri seni independen, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan pengelolaan organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Galeri LAV disarankan mulai menyusun sistem pengelolaan sumber daya manusia secara lebih terarah tanpa menghilangkan karakter kerja kolektif dan fleksibel yang telah berkembang. Penyusunan uraian tugas sederhana, alur koordinasi kerja, dan pembagian tanggung jawab yang lebih jelas dapat membantu meningkatkan keberhasilan operasional galeri.
2. Galeri LAV disarankan mengembangkan sistem administrasi kerja yang lebih tertata, seperti pendokumentasian jadwal kerja, evaluasi kegiatan, dan arsip program. Pengelolaan administrasi yang lebih terstruktur dapat membantu proses koordinasi serta mempermudah pengelolaan kegiatan dalam jangka panjang.
3. Dalam proses rekrutmen, galeri disarankan tetap mempertahankan pendekatan berbasis relasi dan kepercayaan, tetapi mulai membuka peluang rekrutmen yang lebih luas melalui open recruitment atau program volunteer agar kesempatan keterlibatan dalam operasional galeri dapat diakses oleh lebih banyak individu di luar jaringan internal.
4. Dalam aspek penilaian kinerja, galeri disarankan menyusun indikator evaluasi kerja sederhana yang tetap bersifat fleksibel dan partisipatif. Evaluasi yang lebih terarah dapat membantu organisasi mengukur keberhasilan kerja dan menjadi bahan perbaikan program berikutnya.
5. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian mengenai organisasi seni independen dapat dikembangkan dengan fokus yang lebih spesifik, seperti kepemimpinan organisasi seni, budaya kerja kolektif, manajemen program seni, atau strategi sustainabilitas organisasi seni independen dalam ekosistem seni kontemporer.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak.
- Byrnes, W. J. (2022). *Management and the arts* (6th ed.). Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781003030287>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- David Hesmondhalgh (2019). *The cultural industries* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2018). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Joselit, D. (2023). *Art's properties*. Princeton University Press.
- Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael, & Saldaña, Johnny. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Resch, M. (2015). *Management of art galleries*. Phaidon Press.
- Resch, M. (2016). *Global art gallery report*. Magnus Resch Publishing.
- Sartika, G., Sunarsi, D., Nurhayati, Mardiah, A., Sarianti, K., Wibowo, U. D. A., Putri, R. M., Ramadhini, K., Widyanti, R. N., Widyatmoko, W. F., Rizky, G., & Rohman, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Literasi Langsung Terbit.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Tantowi, A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.

### **Jurnal**

Dewi, T., & Ladija. (2021). *Analisis praktik manajemen sumber daya manusia pada Pameran Biennale Jogja XV Equator #5* (Skripsi). Institut Seni Indonesia Yogyakarta.

Khairani, K. P., Khoerunnisa, L., & Setiawati, L. (2025). *Selasar Sunaryo: Galeri seni dengan budaya organisasi yang humanis, positif, dan adaptif*. Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis.

Ngabito, O. F. (2020). *"Pengelolaan Galeri Seni Langgeng Art Space dan Cemeti Art House di Yogyakarta."* Jurnal Tata Kelola Seni,

Puspitasari, I. A. (2025). *Pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia di komunitas seni (Studi kasus Pulung Dance Studio)*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 9(2), 1745–1750. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5819>

Qoshashih, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia Yayasan Lanjong pada Ruang Kreatif Ladaya* (Tesis Magister). Institut Seni Indonesia Yogyakarta.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Suminar. (2017). *Pemanfaatan galeri seni sebagai ruang publik di Yogyakarta*. Jurnal Tata Kelola Seni. <https://doi.org/10.32315/ti.6.e001>

Wijayanto, A. (2018). *Seniman Sebagai Pemilik Studi Komperhensi Tiga Manajemen Galeri Swasta di Yogyakarta*. Jurnal Tata Kelola Seni.

Yana, E. A. (2020). *Analisis manajemen galeri pada Griya Seni Popo Iskandar*. Jurnal Sosioteknologi.

## **Website**

Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. (2019). *Data galeri seni rupa DIY*. <https://jogjabudaya.jogjaprov.go.id/pencarian/data/37/2019?page=1>. Diakses pada pukul 20.48, 10 Mei 2026.

Instagram Galeri LAV (2026), *Data Media Sosial Galeri LAV*, [https://www.instagram.com/lavg\\_gallery?igsh=cXUyeGhpYXh3MmFs](https://www.instagram.com/lavg_gallery?igsh=cXUyeGhpYXh3MmFs). Diakses pada pukul 22.34, 20 Mei 2026.

## **Wawancara**

Adhy Aksa. (2026). Wawancara mengenai sistem kerja dan pengelolaan sumber daya manusia di Galeri LAV. Wawancara pribadi, 21 Mei 2026.

Citra Pratiwi. (2026). Wawancara mengenai hubungan kerja dan koordinasi tim di Galeri LAV. Wawancara pribadi, 14 Mei 2026.

Desy Kismiyati. (2026). Wawancara mengenai pengelolaan sumber daya manusia di Galeri LAV. Wawancara pribadi, 15 Mei 2026.

