

PENILAIAN KINERJA DI RUANG KESENIAN: PERLU ATAU TIDAK?

Elaine V.B. Kustedja, S.E., M.A.

Universitas Katolik Parahyangan
elaine.vbk@unpar.ac.id

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.*

Universitas Katolik Parahyangan
rizka.nugraha.p@unpar.ac.id

ABSTRAK

Organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang diinginkan ketika para karyawan sebagai anggota organisasi tidak berkinerja dengan baik. Selain itu, anggota organisasi yang meningkatkan kinerjanya menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi secara keseluruhan. Ruang kesenian merupakan wadah yang sangat dibutuhkan di medan sosial kesenian. Baik bagi para seniman maupun kurator (pengurus atau pengawas museum -gedung pameran seni lukis, perpustakaan, dan sebagainya). Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian kinerja di ruang kesenian diperlukan atau tidak, terkait dengan ruang kesenian sebagai suatu organisasi. Penelitian ini merupakan studi literatur yang dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya. Sebagai kesimpulan, penilaian kinerja dengan kinerja yang diberikan anggota organisasi merupakan hal yang krusial untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif, bahkan penilaian kinerja yang tepat juga dapat membangun kreativitas dari anggota organisasi. Oleh karena itu penilaian kinerja di ruang kesenian sebagai sebuah organisasi diperlukan, terkait dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam ruang kesenian tersebut.

Kata kunci : ruang kesenian, penilaian kinerja, kinerja

ABSTRACT

It is impossible for organizations to achieve the desired goals when employees as members of the organization do not perform well. In addition, organizational members who improve their performance create a competitive advantage for the organization as a whole. In the social sphere of art, art spaces are a much-needed venue. Both for artists and curators (managers or supervisors of museums - painting exhibition buildings, libraries, and so on). This paper aims to determine whether performance appraisal in the arts room is necessary or not, related to the arts room as an organization. This research is a literature study that can be used as a reference for future research. In conclusion, performance appraisal with performance given by organizational members is crucial to ensure that organizational goals are achieved efficiently and effectively, even proper performance appraisal can also build creativity from organizational members. Therefore, performance appraisal in the arts room as an organization is needed related to the achievement of the goals that have been previously set in the art space.

Keywords: *art spaces, performance appraisal, work performance*

PENDAHULUAN

Sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kinerja, sebagai hasil para karyawan yang merupakan anggota organisasi, adalah salah satu kunci penting dalam memastikan keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang diinginkan jika anggotanya tidak berkinerja dengan baik. Anggota yang meningkatkan kinerjanya menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasinya, sehingga organisasi yang berfokus dalam peningkatan kinerja serta menerapkan sistem penilaian kinerja adalah hal penting, dengan tujuan agar ketidaksesuaian dapat diidentifikasi dan dihilangkan dengan segera di kemudian hari. Hal ini termasuk kegiatan *performance management* organisasi, yaitu proses memantau apakah aktivitas organisasi sudah sesuai dalam mencapai tujuannya (Armstrong & Taylor, 2020). Salah satu kegiatan pemantauan (monitoring) yang dapat dilakukan organisasi adalah penilaian kinerja, sebagai salah satu tanda kesesuaian arah kegiatan organisasi mencapai tujuannya (Dessler, 2019). Dengan demikian seluruh organisasi dapat mengelola dengan lebih intensif kinerja yang dilakukan anggotanya.

Ekonomi kreatif mulai mendapat perhatian khusus dan didorong perkembangannya dalam era pemerintahan Jokowi, dengan didirikannya unit khusus yakni Badan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) pada periode 2014 - 2019. Bidang seni rupa, seni musik, seni pertunjukan, dan fotografi merupakan bagian dari 17 subsektor ekonomi kreatif (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif / Badan

Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2022) . Sektor Ekonomi Kreatif memberikan kontribusi terhadap PDB Indonesia sekitar Rp. 1.105 triliun, sehingga Indonesia berada di urutan ketiga setelah Amerika Serikat dan Korea Selatan untuk kontribusi sektor ekonomi kreatif terhadap PDB negara. Per tahun 2016, BEKRAF mendata bahwa terdapat 111.494 unit usaha yang bergerak di sub sektor seni rupa (17.044 unit), seni musik (34.242 unit), seni pertunjukan (19.772 unit), dan fotografi (40.436 unit). Kontribusi sub sektor terkait ruang kesenian sekitar enam triliun rupiah, yang terdiri dari sub sektor seni rupa (Rp. 2,03 triliun) dan seni musik (Rp. 4,43 triliun) terhadap PDB Indonesia (Situmorang, 2021). Angka jumlah unit usaha dan besar kontribusi terhadap PDB Indonesia menunjukkan bahwa sektor kesenian (seni rupa, seni musik, seni pertunjukan dan fotografi) berpotensi sebagai lahan penyerapan tenaga kerja (Situmorang, 2021) . Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari wawancara informal dengan para praktisi kesenian, penyerapan tenaga kerja dimaksudkan terutama bagi para seniman dan pihak-pihak seperti institusi budaya, penyelenggara *event* seni dan masyarakat sekitar, juga termasuk di dalamnya para seniman dan komunitas seni yang berpameran atau mengerjakan karya-karya seni berkemisi (*commissioned works*) di luar Indonesia.

Berbagai peristiwa-peristiwa (*events*) rutin terkait sektor kesenian diselenggarakan, baik skala lokal maupun skala global. Kegiatan skala global melibatkan cukup banyak seniman,

komunitas kesenian serta ruang kesenian dari Indonesia yang turut berpartisipasi, seperti: (a) Trienal: Asia Pacific Triennial of Contemporary Art; (b) Bienal: Jogja Biennale, Jakarta Biennale, Venice Biennale; (c) Art fair: ArtBasel, Art Stage, ArtJog.

Ruang kesenian adalah tempat yang dibangun sebagai wadah interaksi kesenian pada aset lokal sehingga dapat melibatkan berbagai komunitas termasuk partisipasi masing-masing pihak yang terlibat dengan ruang kesenian (Stern and Seifert, 1998; Kay, 2000; Newman, Curtis and Stephens, 2003; Matarasso, 2007, dalam Grodach, 2009). Di Indonesia terdapat beberapa ruang kesenian yang berperan cukup berpengaruh dalam kemajuan perkembangan kesenian dan kebudayaan, diantaranya adalah: Galeri Nasional (Jakarta), Salihara Arts Center (Jakarta), Museum MACAN (Jakarta), Selasar Sunaryo Art Space (Bandung), NuArt Sculpture Park (Bandung), Cemeti Art House (Yogyakarta), dan Sangkring Art Space (Yogyakarta).

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan dalam proses penelitian ini, penulis belum menemukan penulisan artikel ilmiah yang bertopik khusus mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di ruang kesenian. Secara umum terdapat asumsi yang memandang bahwa dalam berkesenian tidak diperlukan pengelolaan dan dasar-dasar pengambilan keputusan bersifat emosional dan instingtif sehingga pandangan ini mengarah pada penurunan kinerja dalam bidang kesenian ketika ada “pembatasan ruang gerak” dengan berbagai pedoman dan arahan dalam organisasi. Oleh karena itu, artikel ini bermaksud membahas penilaian kinerja SDM ruang kesenian

sebagai suatu organisasi. Apakah penilaian kinerja diperlukan atau tidak di ruang kesenian?

Penelitian ini merupakan studi literatur yang dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian kinerja di ruang kesenian diperlukan atau tidak, terkait dengan ruang kesenian sebagai suatu organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

RUANG KESENIAN

Ruang kesenian merupakan wadah yang sangat dibutuhkan di medan sosial kesenian. Baik bagi para seniman maupun kurator (pengurus atau pengawas museum - gedung pameran seni lukis, perpustakaan, dan sebagainya) yang membutuhkan wadah untuk memperkenalkan dan mempresentasikan karya seni kepada publik. Selain itu juga bagi para peminat dan pencinta seni, supaya dapat mengakses kehadiran karya yang diminati; serta bagi para pekerja seni sebagai tempat untuk bekerja dan merealisasikan proyek-proyek kesenian. Keberadaan ruang kesenian turut berkontribusi dalam perkembangan kemajuan pendidikan kesenian dan kebudayaan di setiap negara. Ruang kesenian memiliki bentuk yang cukup bervariasi, diantaranya adalah galeri, museum, teater, gedung pertunjukan, dan auditorium. Apapun bentuk ruang kesenian yang diselenggarakan, namun terdapat kesamaan aspek yang dapat menjadi ciri khas dari ruang kesenian, yakni: ruang publik dan edukatif (Grodach, 2009).

Aktivitas yang berlangsung dalam ruang kesenian mayoritas berupa kegiatan yang berkaitan dengan bidang seni rupa,

seni musik, seni pertunjukan, dan fotografi. Meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa terdapat kolaborasi antar bidang maupun dengan bidang lain. Apapun bentuk dan aktivitasnya, ruang kesenian dikelola oleh beberapa orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan didirikannya ruang tersebut. Sesuai dengan definisi yang disebutkan oleh Dessler (2019) bahwa organisasi adalah sebuah kelompok yang terdiri dari orang-orang dengan peranan yang secara formal ditugaskan dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi, maka ruang kesenian jelas merupakan organisasi, dilihat dari pengelolaannya. Dalam mencapai tujuan organisasi, seluruh anggota organisasi harus berperan aktif, mau bekerja sama dan berkontribusi satu sama lain. Hanya dengan cara inilah organisasi dapat merealisasikan rencana strategis dan tujuan yang ingin dicapai di masing-masing departemen, demi memenuhi tujuan strategis organisasi. Pengelolaan organisasi menggunakan empat tugas paling mendasar dalam manajerial (*the four principal managerial tasks*), yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisir (*organizing*), memimpin (*leading*) dan mengendalikan (*controlling*) (Jones & George, 2021).

Pada kenyataannya, dalam menyusun jenis dan bentuk kegiatan yang akan diselenggarakan dalam ruang kesenian, dibutuhkan analisis mendalam serta perencanaan yang matang karena setiap kegiatan akan berhubungan dengan bagaimana ruang kesenian menyampaikan nilai dari tujuan organisasinya ke ranah publik. Setiap kegiatan akan diterima oleh publik luas, bahkan seringkali bagi publik yang bukan bergerak di bidang seni budaya.

Oleh karena itu, setiap penyelenggaraan kegiatan membutuhkan perencanaan dari aspek: apa target yang ingin dicapai, bagaimana akan diselenggarakan, untuk siapa kegiatan ini ditujukan, dari mana dan berapa besar skala kegiatan, bagaimana pendanaannya, berapa besar pendanaan yang dibutuhkan untuk merealisasikan kegiatan-kegiatan ini, dan masih banyak hal-hal lain yang perlu menjadi pertimbangan khusus (Byrnes, 2014). Secara mendasar, proses eksekusi untuk merealisasikan kegiatan, selalu merujuk kembali pada empat tugas dasar manajerial.

Memahami bahwa ruang kesenian adalah organisasi, SDM juga menjadi bagian dari ranah pengelolaan karena pencapaian tujuan strategis organisasi sangatlah bergantung pada kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki oleh anggota organisasinya. Setiap anggota organisasi berperan penting dalam merealisasikan dan menjalankan perencanaan strategis organisasi, serta memastikan bahwa setiap tujuan yang dimiliki oleh organisasi tercapai. Pencapaian tujuan strategis organisasi dipengaruhi dengan keterikatan dan komitmen anggota organisasi (karyawan) untuk menyelesaikan pekerjaannya, atau seringkali dikenal dengan istilah *employee engagement* (Dessler, 2019). Dessler juga menyampaikan bahwa seorang manajer dapat melakukan hal-hal berikut untuk meningkatkan *employee engagement* dari bawahan: (1) pastikan pekerja paham bagaimana departemen mereka berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (organisasi), (2) pastikan bahwa pekerja melihat bagaimana usaha yang diberikan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, (3) pastikan pekerja memiliki

rasa pencapaian ketika bekerja di dalam organisasi tersebut, dan (4) pastikan bahwa pekerja selalu terlibat, seperti halnya ketika bekerja dalam kelompok yang self-manage. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik benang merah bahwa hal-hal yang meningkatkan aspek *employee engagement* berasal dari kontribusi, usaha yang diberikan, pencapaian dalam pekerjaan, serta keterlibatan pekerja. Keempat hal ini dapat ditinjau melalui produktivitas dan kinerja anggota organisasi.

PENILAIAN KINERJA

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses mengevaluasi kinerja yang telah dan/atau sedang dilakukan dibandingkan dengan standar kinerjanya. Dengan adanya penilaian kinerja maka perlu dipersiapkan standar kinerja, pemeriksaan atas hubungan kinerja aktual pekerja dengan standar-standar yang digunakan, serta pemberian umpan balik kepada pekerja dengan tujuan untuk membantu pekerja menghilangkan kekurangan kinerja atau untuk melanjutkan performa kinerja dengan lebih baik lagi. Melalui proses penentuan pekerjaan pekerja dan kriteria kinerja, maka sebetulnya penilaian kinerja telah dimulai dan penilaian yang dilakukan seharusnya tergolong efektif. Hal ini dikarenakan, ketika proses penentuan pekerjaan dibuat, pada saat yang bersamaan sebetulnya telah terjadi sebuah pemahaman bersama antara pimpinan dengan bawahan. Dan hal ini disepakati bersama-sama. Demikian pun untuk penentuan standar kinerja dan metode penilaian yang akan dilakukan. (Dessler, 2020)

Pegulescu (2018) dalam penelitiannya menyebutkan jika tujuan dan arah penilaian kinerja tidak disepakati

dengan pekerja dan tidak didefinisikan dengan hati-hati, maka proses penilaian kinerja justru dapat mengakibatkan demotivasi bagi para pekerja yang dinilai. Dalam tulisannya Pegulescu menyampaikan 2 bentuk penilaian kinerja yang dinilai dapat memotivasi pekerjaan: penilaian berdasarkan kompetensi (*competency-based appraisal*) dan penilaian pembeli (*customer appraisal*.)

Competency-based Appraisals - Dengan melakukan penilaian berdasarkan kompetensi dapat berdampak pada kepercayaan diri yang tinggi, menggambarkan kehandalan secara profesional dengan pencapaian standar kinerja yang tinggi. Para pekerja juga dapat lebih menyadari pentingnya pengembangan sikap profesionalisme yang berkelanjutan baik untuk diri mereka sendiri dan juga untuk rekan kerja terkait. Perlu disadari bahwa dalam penilaian pendekatan kinerja, poin penting yang harus diperhatikan adalah kemajuan yang dilakukan oleh seorang individu dalam pekerjaannya. Kinerja dan efektivitas menjadi kunci penting dalam pendekatan ini.

Customer Appraisals - Penilaian yang berasal dari pembeli dapat menjadi faktor utama pengembangan melalui kritik-kritik yang membangun. Adapun luaran yang dapat diharapkan dari dilakukannya penilaian menggunakan metode ini adalah: a) intrinsik: menghormati diri sendiri (*self-respect*), keberhasilan pencapaian, perasaan telah melakukan sesuatu yang berharga, dan perasaan telah berkontribusi atas sesuatu yang bermanfaat. b) ekstrinsik: sikap positif (pujian, promosi dan status.)

Penilaian kinerja merupakan salah satu alat yang signifikan untuk digunakan oleh pihak manajemen dalam memotivasi

dan mengevaluasi pekerja, menjaga loyalitas dan komitmen pekerja, serta untuk menanamkan nilai-nilai perusahaan dan di waktu yang bersamaan berperan untuk mengendalikan proses pemikiran ulang atas nilai-nilai perusahaan. Penilaian yang dilakukan dalam perusahaan juga sebaiknya bersifat dua arah, dengan pengertian bahwa bukan hanya penilaian dari atasan terhadap bawahan, namun juga terdapat penilaian dari bawahan terhadap atasannya (*upward appraisal*). Dengan demikian dapat terbangun transparansi dalam proses menilai sehingga efektivitas manajerial dan penyampaian suara pekerja yang meningkat menjadi hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan (Pegulescu, 2018.) Hal ini juga tercermin dari pemaparan Armstrong dalam terkait hal-hal yang perlu dilakukan dalam pemeriksaan kinerja, sebagai langkah permulaan proses penilaian kinerja. Diantaranya adalah: (1) pemeriksaan kinerja harus bersumber dari realita kinerja yang dilakukan oleh seseorang, (2) pemeriksaan kinerja juga perlu dilakukan sebagai sebuah dialog antara mitra kerja, serta (3) umpan balik yang positif terhadap hal-hal yang dikerjakan dengan baik perlu disampaikan bersama dengan hal-hal yang perlu ditingkatkan (Armstrong & Taylor, 2020)

Oleh karena itu, jika penilaian kinerja memiliki tujuan: memperjelas dan menentukan ekspektasi kinerja; menyediakan konseling karir; memfasilitasi komunikasi dan keterlibatan; maka akan dicapai hasil yang positif atas: alokasi penghargaan finansial; penentuan kenaikan jabatan; memotivasi pekerja; dan pencapaian perubahan budaya.

KINERJA

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), pengertian kinerja dapat ditinjau dari tiga perspektif: (1) kinerja sebagai luaran (*outputs*), (2) kinerja sebagai perilaku, dan (3) kinerja sebagai luaran dan perilaku. Kinerja sebagai luaran (*output*) memiliki pengertian bahwa kinerja adalah sesuatu yang ditinggalkan oleh seseorang dan hal tersebut hadir secara terpisah dari tujuan. Hal ini pun disetujui oleh Bernadin et al yang memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan. Kinerja sebagai perilaku berarti bahwa kinerja adalah tentang perilaku atau hal-hal yang dilakukan oleh para pekerja, dan bukan mengenai apa yang diproduksi oleh pekerja atau luaran dari pekerjaannya (Kanch, 1996; Bernadin et al, 1995; Aguinis, 2005, dalam Armstrong & Taylor, 2020). Dalam tulisan tentang pengukuran kinerjanya, Campbell et al mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi serta dapat diukur. Campbell et al berpendapat bahwa kinerja memiliki dimensi multidimensional dan setiap dimensi digolongkan berdasarkan sebuah kategori dari perilaku atau tindakan yang mirip. Komponennya terdiri dari: (1) kefasihan dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya - *job-specific task proficiency*, (2) kefasihan dalam menjalankan tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, namun wajib untuk dilakukan di dalam organisasi - *non-job specific proficiency* (contoh: perilaku sebagai anggota organisasi), (3) kefasihan berkomunikasi secara tertulis dan lisan - *written and oral communication proficiency*, (4) upaya yang ditampilkan nyata - *demonstration of effort*, (5) pemeliharaan tingkat disiplin pribadi -

maintenance of personal discipline, (6) fasilitasi kinerja rekan dan kelompok - *facilitation of peer and team performance*, (7) pengawasan/kepemimpinan - *supervision/leadership*, dan (8) pengelolaan/administrasi - *management/administration* (Campbell et al, 1993, dalam Armstrong & Taylor, 2020).

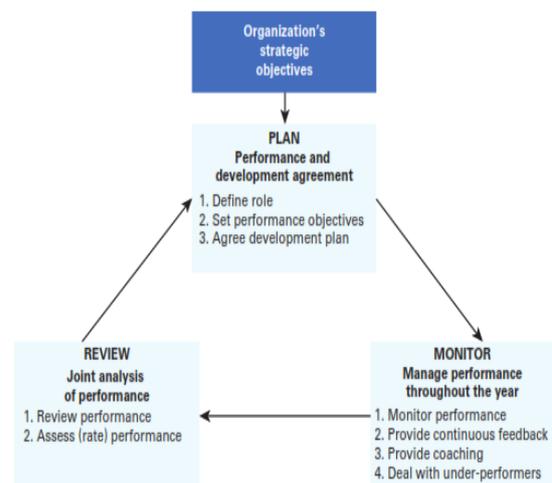
Pandangan bahwa kinerja sebagai sebuah luaran dan perilaku merupakan pendekatan yang lebih komprehensif. Ketika pekerja disebut berkinerja dengan baik, maka hal ini tidaklah hanya dipandang dari seberapa baik luaran yang dihasilkan, melainkan hal ini juga sangat tergantung dari bagaimana cara mereka melakukan pekerjaannya (*how to deliver the outcomes*). Dengan demikian jika mempertimbangkan dari ketiga aspek di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mengelola kinerja individu maupun kelompok, kedua elemen tersebut (*outputs-results* dan *inputs-behavior*) perlu dipertimbangkan (Armstrong & Taylor, 2020).

PENILAIAN KINERJA DAN KINERJA

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pegulescu (2018), diketahui bahwa penolakan terhadap penilaian kinerja bukanlah suatu hal yang efisien karena terbukti bahwa tidak semua pekerja akan berkinerja dengan baik secara sama. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Dahkoul (2018) dengan menyampaikan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ukuran yang dimiliki oleh organisasi (*organizational standard*) berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan ini. Bahkan *organizational standard*

memberikan perbandingan yang dibutuhkan dalam penentuan kriteria evaluasi kinerja (Dahkoul, 2018) Penilaian kinerja juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan *employee engagement* di dalam organisasi. Dimana kedua hal ini (motivasi dan *employee engagement*) mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh para karyawan. Dengan motivasi yang tinggi, maka para karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi juga bagi organisasinya. Hal ini dapat tercermin pada jumlah tanggung jawab yang diambil, tingkat efisiensi dalam bekerja, dan lebih kreatif dalam bekerja (Tudor & Petre, 2021.) Semua ini mendukung pelaksanaan kinerja di dalam organisasi, dari segi *output*, *behavior* serta *output-behavior*.

Penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem pengelolaan kinerja (*performance management*) dapat dilihat dari gambar di bawah ini:



Sumber: Armstrong & Taylor, 2020
Gambar 1. Siklus Pengelolaan Kinerja

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diketahui bahwa penilaian kinerja memiliki peran dalam proses pengelolaan kinerja. Dimana pengelolaan kinerja turut berperan dalam siklus pengelolaan kinerja

untuk pencapaian tujuan strategis organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penilaian kinerja merupakan hal yang penting untuk diterapkan dalam organisasi. Penilaian kinerja juga merupakan salah satu tahap penting yang harus diperhatikan untuk memastikan bahwa karyawan sebagai anggota organisasi memberikan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi. Jika penilaian kinerja disusun dan dilakukan secara seksama, maka dapat membantu meningkatkan banyak aspek yang berperan sebagai kunci utama dalam menjamin tercapainya tujuan strategis organisasi. Adapun aspek-aspek yang dimaksud termasuk diantaranya adalah: motivasi, kreativitas, *employee engagement*, komunikasi antar anggota, dan lainnya.

Ketiga aspek kinerja (sebagai luaran, kinerja sebagai perilaku, dan kinerja sebagai kombinasi luaran dan perilaku) perlu dipertimbangkan untuk memastikan bahwa pengelolaan kinerja dilakukan secara komprehensif dimulai dari *input* yang dipakai oleh organisasi, dan berlanjut dalam proses aktivitas organisasi, serta hasil yang diberikan oleh anggota dalam mencapai tujuan organisasinya (*input-process-output*).

Penilaian kinerja dan kinerja yang diberikan oleh anggota organisasi di ruang kesenian memiliki hubungan. Penilaian kinerja dengan kinerja yang diberikan anggota organisasi merupakan hal yang krusial untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif, bahkan penilaian kinerja yang tepat

juga dapat membangun kreativitas dari anggota organisasi. Oleh karena itu penilaian kinerja di ruang kesenian sebagai sebuah organisasi diperlukan, terkait dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam ruang kesenian tersebut.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan tulisan ini adalah penggunaan variabel penilaian kinerja dan kinerja dapat diterapkan pada penelitian selanjutnya dengan mengambil objek penelitian ruang kesenian, dapat ditambahkan sisi cluster berdasarkan daerah di Indonesia atau perbandingannya dengan yang di luar negeri. Selain itu, bagi organisasi berupa ruang kesenian, sebaiknya penilaian kinerja mulai dapat diterapkan secara formal untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan demi memberikan hasil terbaik bagi masyarakat, baik dari sisi edukasi kesenian dan kebudayaan maupun presentasi dan pengenalan karya seni.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- BEKRAF. (2019). *OPUS Creative Economy Outlook 2019*. Badan Ekonomi Kreatif.
- Byrnes, W. J. (2014). *Management and the Arts* (5th ed.). Taylor & Francis Group.
- Dahkoul, Z. M. (2018). The Impact of Performance Evaluation on Employee Performance, Moderating Role of Organizational Standards. *European Journal of Business and Management*, 10(No. 20), 78-83. ISSN 2222-2839 (Online). Retrieved February 28, 2022, from <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/43263/46331>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Grodach, C. (2009, April 29). Art spaces, public space, and the link to community development. *Community Development Journal*, 45(4), 474-493. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsp018>
- Ismail, H. N., & Rishani, M. (2018, Summer). The Relationship Among Performance Appraisal Satisfaction, Career Development And Creative Behavior. *The Journal of Developing Areas*, 52(No. 3), 109-124. <https://doi.org/10.1353/jda.2018.0040>
- Jones, G. G., & George, J. M. (2021). *ISE Contemporary Management*. McGraw-Hill Education (Australia) Pty Limited.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif / Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2022). *Kememparekraf*. Kememparekraf. Retrieved February 15, 2022, from <https://www.kememparekraf.go.id/layanan/Subsektor-Ekonomi-Kreatif>
- Pegulescu, A.-M. (2018). Is Appraisal A Controversial Human Resource Management Tool Or A Motivating Working Path? *Economics, Management, and Financial Markets*, 13(3), 224-233. Retrieved March 8, 2022, from <https://www.proquest.com/docview/2116360816/fulltextPDF/DFFF613F869E4B19PQ/1?accountid=31495>
- Situmorang, H. (2021, May 8). *Sandiaga Ajak AGSI Kembangkan Subsektor Seni Rupa Indonesia*. Investor.id. Retrieved February 16, 2022, from <https://investor.id/macroeconomics/247704/sandiaga-ajak-agsi-kembangkan-subsektor-seni-rupa-indonesia>
- Tudor, A.-D., & Petre, A.-G. (2021, December). The Performance Evaluation System and the Impact on Employee Motivation: Do Performance Appraisal Rewards Play a Role in Motivating and Engaging Employees? *Review of International Comparative Management*, 22(5), 721 - 728. [10.24818/RMCI.2021.5.722](https://doi.org/10.24818/RMCI.2021.5.722)