

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi tata kelola SDM di Seminari Menengah St. Petrus Canisius Mertoyudan saat ini, mengetahui dampaknya, dan juga untuk merumuskan strategi optimalisasi tata kelola SDM di Seminari Menengah St. Petrus Canisius Mertoyudan berdasarkan analisis *design thinking*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei, wawancara, dokumentasi, *Focus Group Discussion* (FGD), dan observasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan paradigma interpretif dan pendekatan studi kasus. Analisis data menggunakan metode *design thinking* yang terdiri dari lima tahapan, yaitu *empathize*, *define*, *ideate*, *prototype*, dan *test*. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa SDM menghadapi ketidakjelasan peran, ketidaksesuaian beban kerja, dan kebijakan yang tidak konsisten. Dampak dari situasi ini menciptakan perasaan tidak nyaman, rendahnya motivasi, serta menurunnya rasa memiliki terhadap lembaga, yang berdampak langsung pada penurunan kinerja/loyalitas dan munculnya konflik internal. Hasil akhir penelitian adalah rumusan strategi optimalisasi SDM melalui dokumen strategis yang berisi perubahan struktur organisasi dengan menambahkan adanya tim sumber daya manusia dan tim keuangan dan juga penyusunan jobdesc dalam setiap posisi pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi saat ini.

Kata kunci:

strategi, sumber daya manusia, tata kelola, *design thinking*, seminari.

ABSTRACT

This study aims to determine the current condition of HR governance at St. Petrus Canisius Mertoyudan Secondary Seminary, to determine its impact, and also to formulate strategies for optimising HR governance at St. Petrus Canisius Mertoyudan Secondary Seminary based on design thinking analysis. The data collection methods used were survey, interview, documentation, Focus Group Discussion (FGD), and observation. This type of research is descriptive qualitative with interpretive paradigm and case study approach. Data analysis used the design thinking method which consists of five stages, namely empathise, define, ideate, prototype, and test. The results of this study found that HR faced role ambiguity, workload mismatches, and inconsistent policies. The impact of this situation creates feelings of discomfort, low motivation, and a decreased sense of belonging to the institution, which has a direct impact on decreased performance/loyalty and the emergence of internal conflict. The final result of the research is the formulation of HR optimisation strategies through strategic documents containing changes to the organisational structure by adding a human resources team and a finance team and also the preparation of job descriptions in each job position that are adjusted to current conditions

Keywords:

strategy, human resources, governance, design thinking, Seminary

