

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) pasca restrukturisasi organisasi di SMA Kolese Loyola, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, serta mengevaluasi efektivitas solusi yang diterapkan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan (pimpinan, guru, perwakilan karyawan) dan analisis dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidakseimbangan transformasional MSDM, di mana implementasi MSDM di SMA Kolese Loyola belum sepenuhnya beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan karyawan pasca restrukturisasi. Hal ini termanifestasi dalam berbagai aspek, termasuk kurangnya transparansi dan efektivitas dalam proses rekrutmen dan induksi, ketidakrelevanan program pelatihan dan pengembangan, serta kelemahan dalam sistem evaluasi kinerja. Selain itu, ditemukan bahwa kesejahteraan holistik karyawan (finansial, non-finansial, dan persiapan pensiun) belum terpenuhi secara optimal, yang diperkuat oleh persepsi peran HRD yang masih dominan administratif dan kurang strategis. Konsekuensi dari ketidakseimbangan ini adalah peningkatan beban kerja, birokrasi, dan potensi penurunan nilai-nilai inti Ignasian serta identitas institusi.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa restrukturisasi organisasi yang signifikan memerlukan transformasi peran MSDM yang lebih strategis, proaktif, dan berpusat pada manusia. Saran yang diberikan meliputi peningkatan transparansi dan komunikasi MSDM, pengembangan program MSDM yang relevan dan komprehensif, serta penguatan peran HRD sebagai mitra strategis untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan identitas institusi di tengah perubahan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Restrukturisasi Organisasi, Studi Kasus Kualitatif, Transformasi MSDM.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of human resource management (HRM) after organizational restructuring at SMA Kolese Loyola, identify the problems faced, and evaluate the effectiveness of the solutions implemented. Using a qualitative approach and case study design, data were collected through observation, in-depth interviews with various stakeholders (leaders, teachers, employee representatives) and document analysis. The results of the study indicate an imbalance in HRM transformation, where the implementation of HRM at SMA Kolese Loyola has not fully adapted to the needs and expectations of employees after restructuring. This is manifested in various aspects, including the lack of transparency and effectiveness in the recruitment and induction process, the irrelevance of training and development programs, and weaknesses in the performance evaluation system. In addition, it was found that the holistic welfare of employees (financial, non-financial, and retirement preparation) has not been optimally met, which is reinforced by the perception of the role of HRD which is still predominantly administrative and less strategic. The consequences of this imbalance are increased workload, bureaucracy, and the potential for a decline in Ignatian core values and institutional identity.

This study concludes that significant organizational restructuring requires a transformation of the role of HRM to be more strategic, proactive, and human-centered. Suggestions include increasing HRM transparency and communication, developing relevant and comprehensive HRM programs, and strengthening the role of HR as a strategic partner to ensure employee well-being and the sustainability of institutional identity amidst change.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Restructuring, Qualitative Case Study, HRD Transformation.