

## **PERANAN PROGRAM *ONBOARDING* DALAM MEMBANTU ADAPTASI GURU BARU SEKOLAH XYZ DI SURABAYA**

**Jessica Dwi Christiani<sup>1\*</sup>, Budi Haryono<sup>2</sup>, Januar Heryanto<sup>3</sup>**

[jessica.012022102@civitas.ukrida.ac.id](mailto:jessica.012022102@civitas.ukrida.ac.id)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta

### **ABSTRAK**

Pendidikan adalah pilar utama dalam membentuk karakter dan kemampuan berpikir kritis. Di Sekolah XYZ, guru berperan sebagai pendidik dan fasilitator. Sekolah ini bertujuan menghasilkan lulusan akademis unggul, berkarakter Kristus, dan pemimpin yang membawa perubahan positif. Namun, adaptasi guru baru dihadapkan pada tantangan kompleks, memerlukan program *Onboarding* terstruktur yang sesuai dengan budaya sekolah. Penelitian menggunakan metode Action Research untuk mengevaluasi pemahaman guru baru terhadap nilai dan budaya sekolah. Program *Onboarding* efektif signifikan dalam meningkatkan adaptasi guru dalam pemahaman terhadap Visi Misi, nilai dan budaya Sekolah, rasa percaya diri, menciptakan lingkungan mendukung bagi guru dan siswa.

**Kata Kunci:** Program *Onboarding*, Adaptasi, Guru

### **ABSTRACT**

*Education serves as a primary pillar in shaping character and developing critical thinking skills. At XYZ School, teachers play roles as educators and facilitators. The school aims to produce academically excellent graduates with Christ-like character and leadership qualities for positive societal change. However, new teachers face complex adaptation challenges, necessitating a structured onboarding program aligned with the school's culture. Action Research methodology evaluates new teachers' understanding of school values and culture. Effective onboarding significantly enhances teachers' adaptation by improving their grasp of the school's vision, mission, values, and culture, fostering confidence and creating a supportive environment for both teachers and students.*

**Keywords:** *Onboarding Program, Adaptation, Teacher*

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan memegang peran yang sangat krusial dalam membentuk karakter individu, di mana peran ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan akademis, tetapi juga mencakup pembentukan nilai-nilai moral, etika, dan sosial yang fundamental. Guru, sebagai pengajar dan fasilitator utama dalam proses pendidikan, memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk mengarahkan dan membimbing siswa menuju pencapaian kesuksesan yang bersifat holistik. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab guru tidak

hanya terbatas pada pengajaran materi akademis, tetapi juga mencakup aspek-aspek non-akademis yang berperan dalam membentuk kepribadian siswa. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, tantangan yang dihadapi guru menjadi semakin kompleks. Guru tidak hanya dituntut untuk memiliki pemahaman mendalam terhadap materi ajar, tetapi juga harus mampu membentuk kemampuan sosialisasi, membimbing karakter, dan menumbuhkan sikap positif pada siswa, agar mereka dapat berperan

aktif dalam masyarakat yang semakin dinamis.

Sekolah XYZ, yang merupakan lembaga pendidikan Kristen di Surabaya, memiliki visi yang kuat untuk melahirkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam bidang akademis, tetapi juga memiliki karakter yang meneladani Kristus. Lulusan ini diharapkan mampu menjadi pemimpin yang tidak hanya berprestasi secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan kemampuan untuk memimpin perubahan positif di tengah masyarakat. Dalam rangka mewujudkan visi ini, Sekolah XYZ sangat menekankan pentingnya memiliki guru-guru yang kompeten, tidak hanya dalam penguasaan akademik tetapi juga dalam menjadi teladan moral dan spiritual bagi siswa-siswa mereka. Guru di Sekolah XYZ diharapkan mampu memberikan pengaruh positif, baik dari segi pembelajaran akademis maupun dalam membentuk karakter siswa yang tangguh dan berlandaskan nilai-nilai Kristen.

Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi oleh Sekolah XYZ adalah kompleksitas tugas yang harus diemban oleh guru baru, terutama terkait dengan proses adaptasi mereka di lingkungan sekolah. Proses adaptasi yang lambat atau tidak efektif dari guru baru dapat berdampak langsung pada kinerja mereka, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang mereka sampaikan, serta kemampuan mereka dalam membentuk karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai sekolah. Keterlambatan dalam beradaptasi tidak hanya akan mempengaruhi kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara efisien, tetapi juga akan menghambat kemampuan mereka untuk memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan karakter siswa. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang sistematis untuk membantu para guru baru dalam beradaptasi dengan cepat dan efektif.

Untuk mengatasi masalah ini, penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan Program *Onboarding* yang terstruktur, yang dirancang khusus untuk membantu guru baru dalam mengenal dan memahami budaya serta nilai-nilai yang ada di Sekolah XYZ. Program ini akan memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses adaptasi guru baru, sehingga mereka dapat berintegrasi dengan cepat ke dalam lingkungan sekolah dan menjadi kontributor yang produktif dalam upaya mencapai Visi dan Misi Sekolah XYZ. Program ini diharapkan dapat membantu guru baru tidak hanya dalam memahami tugas-tugas akademis mereka, tetapi juga dalam internalisasi nilai-nilai moral dan spiritual yang menjadi landasan sekolah.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya panduan yang jelas dan terstruktur merupakan faktor kunci dalam mempercepat proses adaptasi guru baru, terutama di lingkungan pendidikan yang memiliki karakteristik unik seperti Sekolah XYZ (Ahuja, 2019; Jones et al., 2020; Smith, 2018). Dalam konteks ini, Program *Onboarding* yang dirancang tidak hanya akan memberikan panduan yang spesifik mengenai aspek-aspek akademis, tetapi juga akan membahas pentingnya pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai spiritual dan budaya sekolah. Dengan demikian, ini tidak hanya akan membahas aspek praktis dari implementasi Program *Onboarding*, tetapi juga akan mengeksplorasi urgensi, relevansi, serta kontribusi yang dapat diberikan oleh program ini terhadap pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pembelajaran di Sekolah XYZ.

Dalam konteks pendidikan Kristen yang diterapkan oleh Sekolah XYZ, pendekatan holistik terhadap pembelajaran menuntut adanya Program *Onboarding* yang tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengenalan dan

internalisasi nilai-nilai spiritual dan moral yang dianut sekolah. Program ini diharapkan dapat membantu guru baru memahami lebih dalam peran mereka tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual bagi siswa. Dengan demikian, melalui artikel ini, diharapkan dapat disajikan sebuah panduan komprehensif yang bermanfaat bagi lembaga pendidikan Kristen lainnya dalam mengembangkan strategi adaptasi dan pengembangan profesional guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih holistik dan berkesinambungan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini menggunakan pendekatan *Action Research* berdasarkan model spiral Kemmis dan McTaggart (2000), dengan dua siklus tindakan untuk membantu adaptasi guru baru terhadap visi misi, nilai dan budaya sekolah. Penelitian ini terdiri dari empat tahapan utama yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengamatan, dan refleksi. Tahap perencanaan melibatkan penyusunan rencana tindakan berdasarkan identifikasi masalah dari observasi awal, termasuk desain penelitian, metode, strategi, serta instrumen observasi. Pelaksanaan dilakukan sesuai rencana yang telah disusun sebelumnya. Pengamatan dilakukan untuk mengevaluasi hasil dan dampak dari tindakan yang dilaksanakan, dengan menggunakan instrumen penilaian yang sesuai untuk mengukur dan mendokumentasikan perubahan.

Selanjutnya, tahap refleksi digunakan untuk mengevaluasi dampak dari tindakan tersebut, merevisi rencana tindakan, dan menilai pencapaian indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data melibatkan soal pre-test dan post-test, lembar diskusi, serta lembar pre-observasi dan post-observasi untuk mengamati perubahan dalam perilaku dan interaksi guru baru. Analisis data dilakukan

menggunakan teknik analisis deskriptif untuk menggambarkan hasil pengumpulan data, termasuk penilaian skor, perbandingan antara pre-test dan post-test, serta evaluasi hasil diskusi dan observasi.

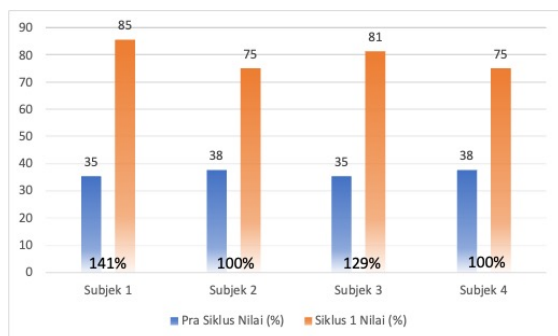
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Observasi Awal**

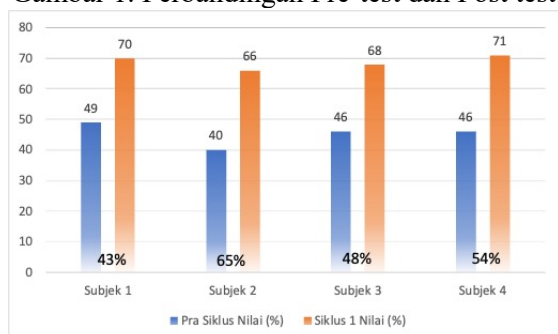
Pada observasi awal, diperoleh temuan bahwa pemahaman guru baru mengenai aspek sosial budaya serta perkembangan sekolah masih tergolong rendah, dengan nilai rata-rata kuesioner pemahaman yang berada di bawah 39%. Selain itu, hasil observasi terhadap implementasi nilai-nilai dan budaya sekolah menunjukkan bahwa rata-rata penerapan oleh para guru baru juga masih di bawah 50%, yang menandakan kurang optimalnya proses internalisasi nilai-nilai sekolah. Kedua temuan ini dengan jelas mengindikasikan adanya kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan pemahaman serta penerapan nilai-nilai dan budaya sekolah di kalangan guru baru, guna menunjang adaptasi mereka dalam lingkungan sekolah.

### **Siklus 1**

Pada siklus 1 hasil dari pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman guru baru terhadap Visi Misi, nilai, dan budaya sekolah, dengan semua subjek menunjukkan peningkatan yang melebihi 50%. Namun, hasil pre-observasi dan post-observasi menunjukkan bahwa ada dua subjek yang masih belum menunjukkan peningkatan signifikan dalam penerapan nilai dan budaya sekolah, terutama dalam hal interaksi dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Data yang diperoleh dari hasil observasi siklus 1 yang dilakukan di kelas oleh peneliti ditunjukkan pada Gambar 1 dan Gambar 2.



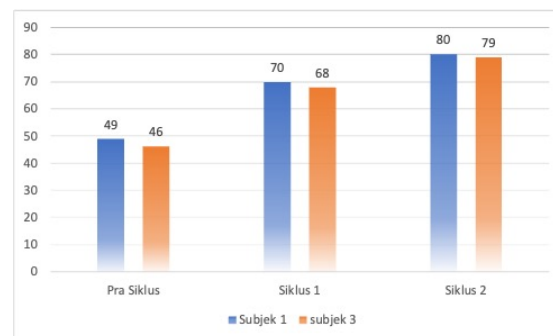
Gambar 1. Perbandingan Pre-test dan Post test



Gambar 2. Perbandingan Pre observasi dan Post observasi

### Siklus 2

Pada siklus 2, hasil menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam implementasi nilai dan budaya sekolah oleh subjek 1 dan subjek 3. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peningkatan tersebut memenuhi indikator keberhasilan yang telah ditetapkan, dengan nilai presentase implementasi masing-masing mencapai 63% untuk subjek 1 dan 72% untuk subjek 3. Pencapaian ini menjadi bukti nyata bahwa Program *Onboarding* yang diterapkan telah berhasil dalam meningkatkan pemahaman serta penerapan nilai-nilai dan budaya sekolah di kalangan guru baru. Hasil ini juga memperkuat temuan bahwa program yang terstruktur dan sistematis dapat mempercepat proses adaptasi guru terhadap lingkungan sekolah, sehingga mereka mampu berkontribusi secara lebih efektif dalam mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Data yang dihasilkan dari observasi selama siklus 2 yang dilakukan oleh peneliti, ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Perbandingan Hasil Observasi Siklus 2

Berdasarkan data yang diperoleh dari siklus 2, terlihat bahwa semua subjek mengalami peningkatan signifikan dalam nilai observasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap subjek telah berhasil mengimplementasikan pemahaman mereka terhadap visi, misi, nilai, dan budaya sekolah secara lebih efektif. Peningkatan ini mencerminkan bahwa program *Onboarding* yang dirancang tidak hanya membantu dalam meningkatkan pemahaman teoretis, tetapi juga dalam penerapan praktis nilai-nilai sekolah dalam aktivitas sehari-hari di Sekolah XYZ.

### KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan program *Onboarding* yang didasarkan pada teori Bauer, terutama dalam aspek "*Culture*," terbukti efektif dalam memfasilitasi adaptasi guru baru terhadap nilai dan budaya di Sekolah XYZ. Program ini berhasil memenuhi semua target yang telah ditetapkan, dengan menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam hal pemahaman dan penerapan nilai-nilai sekolah selama dua siklus tindakan. Dampak positif dari program ini tercermin dalam integrasi sosial guru baru serta dalam peran mereka di lingkungan sekolah, yang meningkat secara substansial. Program *Onboarding* ini tidak hanya membantu guru baru dalam memahami budaya dan nilai-nilai sekolah, tetapi juga mempercepat proses adaptasi mereka sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif dan harmonis dalam lingkungan sekolah XYZ.

## REFERENSI:

- [1] Badshah, W., & Bulut, M. (2020). *Onboarding—the strategic tool of corporate governance for organizational growth. European Journal of Social Sciences.*
- [2] Bauer, T. N. (2010). *Onboarding new employees: Maximizing success. SHRM Foundation's Effective Practice Guideline Series.*
- [3] Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). *Organizational socialization: The effective onboarding of new employees.*
- [4] Bell, T. (2021). *Onboarding: Improving employer and employee relations. Certified Public Manager, Applied Research, 2(1), 1.*
- [5] Brown, G. B. (2017). *Menuntun Guru Mencapai Keunggulan: Supervisi Pengajaran di Sekolah Kristen (Edisi ke-2, Cetakan Ke-3).* Surabaya: ACSI.
- [6] Hall-Jones, J., Simmons, T., Stermer, E., van Hemert, J. P., & Vogel, M. (2018). *Onboarding employees through shared values. Journal of Research, Assessment, and Practice in Higher Education, 3(1), 9.*
- [7] Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.*
- [8] Sari, A. A., & Ardi, A. (2023). *Upaya Pengenalan Budaya Sekolah Kepada Guru Baru SMA XYZ Tangerang. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(2), 15299-15310.*
- [9] Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005).
- [10] Undang-Undang Sisdiknas Th 2003, (Jogjakarta: Media Wacana, 2003) Bab XI Pasal 39 Ayat 1 & 2.
- [11] Walker-Schmidt, W., Kaul, C., & Papadakis, L. C. (2022). *Onboarding Effects on Engagement and Retention in the IT Sector. Impacting Education: Journal on Transforming Professional Practice impactinged.pitt.edu Vol. 7 No. 4 (2022), 7, 8-15.*
- [12] Yogaswara, Yogi (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. ALTRAK 78 Cabang Pekanbaru, JOM VEKOM, Volume 2, Nomor 1, Hal 8, Universitas Riau, Pekan*