

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kesuksesan sistem pendidikan tidak terlepas dari peran sentral Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM yang unggul menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Gary Dessler, dalam bukunya "*Human Resource Management*," menyatakan bahwa pengelolaan MSDM yang efektif dan efisien adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan pentingnya penerapan MSDM yang baik di lembaga pendidikan. Tujuannya adalah untuk memberdayakan seluruh sumber daya kependidikan dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga tersebut.

Guru, sebagai elemen utama MSDM, memiliki peran penting dan strategis dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berkualitas guna peningkatan kualitas pendidikan, karena mereka berperan langsung dalam memberikan pembelajaran, bimbingan, dan dukungan kepada peserta didik.¹ Guru dituntut harus profesional, ditunjukkan melalui aspek pengelolaan pendidik yang efektif dan efisien dengan perencanaan program berbasis kondisi nyata dalam melaksanakan pembelajaran yang akan digunakan.²

¹ Muh Khalifah Mustami, "*Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*," No. 1 (2020).

² Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016), 11-12.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, keberhasilannya sangat tergantung pada MSDM yang unggul. Hal ini dicapai melalui pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap para guru, yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja mereka optimal dan profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran. Proses pengelolaan guru, yang meliputi rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, dan pemberdayaan, merupakan bagian tak terpisahkan dari MSDM dalam sistem pendidikan.³ Setiap tahapan dalam pengelolaan guru memiliki peran strategis dalam membangun sistem manajerial yang efektif, mengembangkan potensi guru, dan meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan bidang keilmuan dan keahliannya.

Guru-guru diangkat sesuai dengan peraturan regulasi yang berlaku di lingkungan pemerintahan, penyelenggara, atau satuan pendidikan. Mereka yang diangkat sebagai guru harus memiliki kualifikasi akademik setidaknya S-1/D-4 dan mempunyai sertifikasi pendidik yang relevan.⁴ Proses pengangkatan guru dimulai dengan rekrutmen dan seleksi yang baik untuk mendapatkan guru-guru yang berkualitas. Karena, kualitas guru sangat ditentukan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan.⁵

Setelah melewati tahap rekrutmen, para guru pemula akan mengalami proses pengenalan dengan lingkungan kerja baru yang mereka tempati. Dalam hal ini, sekolah memiliki tanggung jawab untuk membantu mereka merasa nyaman dan

³ Bintana Alin Hilwah, "*Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember*," (2020).

⁴ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, Cetakan Ke-3 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).

⁵ Hidayat Hidayat and Asriyantini, "*Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik*," *Jambura Journal of Educational Management*, August 13, 2020, 60–70, <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.163>.

terintegrasikan dengan baik dalam lingkungan tersebut. Proses ini dikenal sebagai tahap orientasi di mana para guru pemula diperkenalkan dengan budaya kerja, norma-norma, dan prosedur yang berlaku di sekolah.

Proses orientasi tersebut dilakukan agar mereka dapat mengenal dan memahami lingkungan kerja mereka. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Hujurat ayat 13.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Ayat ini menegaskan bahwa Allah SWT menciptakan manusia dengan keberagaman agar mereka dapat saling mengenal dan memahami satu sama lain. Proses orientasi mencerminkan nilai-nilai ini dengan tujuan membantu individu baru untuk beradaptasi, mengenal lingkungan kerja atau belajar, serta membangun hubungan yang harmonis dan produktif.

Guru pemula sering menghadapi tantangan awal saat memulai profesi barunya sebagai pendidik. Mereka seringkali merasa gugup, cemas, dan tidak pasti terkait tugas mereka.⁶ Proses orientasi yang baik menjadi penting untuk membantu mereka mengatasi rasa gugup dan kecemasan, serta memberikan kejelasan mengenai tugas-tugas mereka. Selain itu, guru pemula biasanya kesulitan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang baru. Memahami prosedur dan kebijakan internal serta membangun hubungan baik dengan rekan kerja adalah bagian penting dari proses adaptasi ini. Orientasi yang efektif dapat memfasilitasi

⁶ Asep Deni and Ari Riswanto, "Proses Dan Kendala Orientasi Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Pendidikan," (2019).

pemahaman tentang budaya organisasi dan membimbing mereka dalam menjalin hubungan positif dengan rekan kerja, sehingga mereka dapat merasa terhubung dan cocok dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Selain itu, interaksi pertama seseorang yang memasuki lingkungan baru memiliki dampak atau kesan jangka panjang yang signifikan pada mereka. Pertemuan awal tersebut bisa menjadi fondasi penting yang membentuk persepsi dan hubungan mereka dengan lingkungan tersebut. Dari sini, terbentuknya impresi positif atau negatif bisa memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja mereka dalam jangka waktu yang lebih panjang.⁷

Menurut data *Society of Human Resource Management (SHRM)* yang diperoleh dari survei dan wawancara, sebagian besar pegawai baru menyatakan bahwa mereka keluar dari pekerjaan karena kesan pada saat pertemuan pertama yang buruk, tidak diberikan orientasi, bimbingan atau arahan terkait pekerjaan, kurangnya pelatihan, dan sedikit peluang kemajuan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pertemuan pertama dengan baik, memberikan kesempatan untuk belajar tentang berbagai aspek, termasuk bidang, lingkungan, dan budaya tempat kerja. Bimbingan pada pegawai baru juga akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka.

Guru pemula, sebagai pegawai baru di lembaga pendidikan, memerlukan pembimbingan, pembinaan, dan pengembangan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi lembaga. Islam mendorong pembimbingan melalui

⁷ Bintana Alin Hilwah, "*Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember*" (2020).

orientasi dan pelatihan (*training*) terhadap para pegawai baru, termasuk guru pemula, dengan tujuan membantu mereka mengatasi tantangan awal saat memulai profesi, serta mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan mereka.⁸

Allah SWT menjelaskan bahwa dalam melakukan pembimbingan, pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S. An-Nahl ayat 125.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالتَّيِّبِ هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ
بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Berdasarkan firman Allah SWT tersebut, untuk menciptakan pegawai atau SDM yang profesional, diperlukan pembimbingan dan pembinaan yang bertumpu pada tiga aspek utama: (1) *Syakhshiyah Islamiyyah* atau kepribadian Islam, (2) keterampilan atau keahlian teknis, dan (3) kemampuan kepemimpinan serta kerjasama dalam tim.

Salah satu program pembimbingan yang sangat efektif yang dapat dilakukan oleh sekolah adalah melalui program induksi guru pemula, yang sering disebut sebagai kegiatan orientasi, bertujuan untuk mempersiapkan guru pemula sebelum memulai tugas profesionalnya di lembaga pendidikan. Orientasi memiliki berbagai istilah, umumnya dikenal dengan istilah induksi di lembaga pendidikan, sedangkan di perusahaan dikenal dengan istilah *onboarding*. Pada dasarnya, semua istilah tersebut merujuk pada orientasi, yang bertujuan untuk membantu guru atau pegawai

⁸ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusi di dalam Al-Qur'an," *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* Vol. 11 (2021).

baru merasa nyaman dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki pendekatan yang berbeda dalam menerapkan program orientasi ini sesuai dengan kebutuhan dan karakteristiknya.

Pentingnya orientasi terbukti dalam penelitian Martin (2018) menyelidiki dampak dari program orientasi. Penelitian tersebut menemukan bahwa ketika pegawai baru merasakan pengenalan awal yang baik saat memulai pekerjaan dengan disuguhkan program orientasi yang efektif, hal ini akan membangun rasa keterlibatan dan keterhubungan dengan organisasi serta membantu pegawai baru menjadi produktif dengan lebih cepat.⁹

Secara sederhana, program induksi bagi guru pemula adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran serta bimbingan dan konseling pada awal mereka memulai pekerjaan di sekolah.¹⁰ Proses ini melibatkan serangkaian aktivitas yang disusun secara sistematis dan formal untuk memastikan bahwa guru pemula dapat dengan cepat beradaptasi dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja baru mereka. Program induksi memiliki peran sentral dalam membentuk pengalaman awal guru pemula di lembaga tersebut, yang berpotensi memengaruhi adaptasi, motivasi, dan retensi mereka.

Pentingnya program induksi bagi guru pemula mengundang pertanyaan tentang sejauh mana lembaga pendidikan memperhatikan kebutuhan ini. Beberapa

⁹ Wendi Walker-Schmidt, Corina Kaul, and Lacy Crocker Papadakis, "Onboarding Effects on Engagement and Retention in the IT Sector," *Impacting Education: Journal on Transforming Professional Practice* 7, no. 4 (November 17, 2022): 8–15, <https://doi.org/10.5195/ie.2022.220>.

¹⁰ "Akhmad Sudrajat 2010: *Sekilas tentang Program Induksi Bagi Guru Pemula*" Diakses 16 September 2023. <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/09/04/sekilas-tentang-program-induksi-bagi-guru-pemula/>.

sekolah mengambil pendekatan serius dengan melaksanakan program induksi yang komprehensif. Komitmen kuat dari sekolah serta partisipasi aktif dari seluruh pihak terkait menjadi kunci keberhasilan program ini. Sekolah yang menganggap guru pemula sebagai aset utama cenderung mengimplementasikan program induksi secara menyeluruh, berpedoman pada panduan kerja yang diterbitkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pendekatan ini mencakup tahapan-tahapan yang terstruktur dan persiapan yang matang untuk memastikan kelancaran program. Dengan demikian, sekolah tidak hanya menjamin integrasi yang lancar bagi guru pemula tetapi juga menyiapkan peningkatan mutu pendidikan di masa depan.

Yayasan Ukhuwah, sebagai sekolah Islam terbesar di Kalimantan Selatan, memiliki struktur yang kompleks dengan banyak menaungi unit pendidikan mulai dari PAUD, SDIT, SMPIT, hingga SMAIT. Selain itu, Yayasan Ukhuwah juga terlibat dalam berbagai usaha di luar bidang pendidikan. Kondisi ini menciptakan lingkungan yang dinamis, melibatkan beragam sumber daya manusia (SDM), tidak hanya terbatas pada guru atau tenaga kependidikan, tetapi juga melibatkan individu dengan berbagai latar belakang dan keahlian yang berbeda. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM, menjadi sangat penting. Bagaimana Yayasan Ukhuwah mengelola SDM-nya, terutama dalam sektor pendidikan, khususnya guru, merupakan hal yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, serta wawancara dengan Tim Manajemen SDM, diketahui bahwa pengelolaan SDM dimulai dengan perencanaan rekrutmen yang terstruktur dan terencana dengan baik. Setelah melewati proses rekrutmen, para pegawai baru

mengalami tahap berikutnya, yaitu orientasi. Di Yayasan Ukhuwah, tahap orientasi ini dikenal dengan istilah *onboarding*.

Proses *onboarding* ini dirancang untuk menyambut pegawai baru baik itu pendidik maupun tenaga kependidikan dalam rentang waktu yang panjang selama masa percobaan. Tujuan *onboarding* adalah membantu mereka mengenal lingkungan yayasan, memahami ketentuan, budaya, dan norma-norma yang berlaku. Ini menjadi landasan bagi mereka untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yayasan selama menjadi pegawai.

Pelaksanaan *onboarding* di Yayasan Ukhuwah dirancang secara cermat melalui tahapan persiapan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga penilaian, dengan memanfaatkan kerangka kerja program *onboarding* yang telah disetujui oleh manajemen Yayasan. Pendekatan yang serius terhadap program *onboarding* ini sangat penting karena dampaknya langsung memengaruhi hasil yang diperoleh.¹¹ Oleh karena itu, pelaksanaan program *onboarding* harus direncanakan dengan baik, sistematis, dan efektif melalui serangkaian aktivitas yang menunjang peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka.

Meskipun literatur mengenai *onboarding* telah berkembang, seperti: 1. Artikel oleh Rahmat Edi Santoso, “*Onboarding Pegawai Baru, Perlukah?*”; 2. Jurnal oleh Maria Grillo dan Hee Kyoung Kim, “*A strategic Approach to Onboarding Design: Surveys, Materials, & Diverse Hires*”; 3. Jurnal oleh Wendi Walker-Schmidt, Corina Kaul, dan Lacy Crocker Papadakis, “*Onboarding Effects on Engagement and Retention in the IT Sector*”; 4. Jurnal oleh Usep Deden

¹¹ Rahmat Edi Santoso, “*Onboarding Karyawan Baru, Perlukah?*” 10, no. 2 (2015).

Suherman, “Orientasi dan Pengembangan Pegawai dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Pegadaian Syariah”; dan lain-lain. Namun, mayoritas literatur hanya membahas tentang betapa pentingnya proses *onboarding* untuk membantu adaptasi, meningkatkan kinerja dan mempertahankan pegawai di perusahaan. Sedangkan, penelitian tentang *onboarding* dalam konteks lembaga pendidikan masih sangat terbatas dan jarang dilakukan.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, mengkaji dan melakukan studi tindakan tentang program *onboarding* yang dilaksanakan di lembaga pendidikan, khususnya di Yayasan Ukhuwah, sebagai program induksi bagi guru pemula. Fokus penelitian ini adalah guru pemula di Yayasan Ukhuwah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam *onboarding* sebagai program induksi bagi guru pemula pada lembaga pendidikan yang dilaksanakan di Yayasan Ukhuwah. Judul penelitian ini adalah "**Program Induksi Bagi Guru Pemula (Program *Onboarding*) di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan.**"

B. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul skripsi tersebut di atas, penulis akan menjelaskan batasan-batasan judul sebagai berikut.

1. Program Induksi Guru Pemula

Program induksi bagi guru pemula adalah serangkaian kegiatan orientasi, pembimbingan, dan pelatihan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan guru pemula sebelum memulai tugas profesionalnya di lembaga pendidikan. Pelaksanaan program induksi bertujuan untuk membantu guru pemula beradaptasi dengan iklim kerja dan budaya yang ada di sekolah. Program ini dilakukan secara

terencana dan sistematis dengan tahapan-tahapan yang jelas, meliputi orientasi, pelatihan, pengembangan, dan praktik pemecahan masalah pembelajaran. Dimulai sejak hari pertama sebelum guru pemula mulai mengajar, program ini berlangsung selama dua atau tiga tahun pertama masa pengajaran mereka, memberikan dukungan berkelanjutan untuk memastikan kesiapan dan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas profesional.¹²

2. Program *Onboarding*

Onboarding adalah proses integrasi pegawai baru dengan budaya dan lingkungan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan selama masa percobaan. Melalui proses ini, karyawan diperkenalkan kepada budaya, prosedur, norma, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan mencapai tujuan organisasi. *Onboarding* melibatkan serangkaian aktivitas yang terstruktur dan formal untuk memastikan adaptasi yang lancar. Tahapan dalam pelaksanaan program *onboarding* meliputi persiapan (*preboarding*), pengorganisasian, pelaksanaan, hingga penilaian.¹³

Berdasarkan definisi istilah di atas, penelitian ini akan mengkaji dan melakukan studi tindakan *onboarding* sebagai program induksi bagi guru pemula di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, mencakup tahap persiapan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga penilaian. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi kemiripan antara *onboarding* dan program induksi serta menilai efektivitas program *onboarding* ketika diintegrasikan pada lembaga pendidikan.

¹² “Akhmad Sudrajat 2010: *Sekilas tentang Program Induksi Bagi Guru Pemula*” Diakses 16 September 2023. <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/09/04/sekilas-tentang-program-induksi-bagi-guru-pemula/>.

¹³ Santoso, “*Onboarding Pegawai Baru, Perlukah?*” (2015).

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada tahapan-tahapan dalam pelaksanaan *onboarding* sebagai program induksi bagi guru pemula di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, meliputi:

1. Tahap persiapan (*pra-boarding*)
2. Tahap pengorganisasian
3. Tahap pelaksanaan
4. Tahap penilaian

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tahapan-tahapan dalam pelaksanaan *onboarding* sebagai program induksi bagi guru pemula di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, yang mencakup:

1. Tahap persiapan (*pra-boarding*)
2. Tahap pengorganisasian
3. Tahap pelaksanaan
4. Tahap penilaian

E. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan orientasi.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

- a. Bagi Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan dan peningkatan pelaksanaan program *onboarding* yang lebih efektif, terstruktur, dan sistematis.
- b. Bagi sekolah lain, hasil penelitian ini dapat menjadi model atau referensi terbaik dalam pelaksanaan program orientasi atau induksi bagi guru pemula, karena telah terbukti efektif di Yayasan Ukhuwah.
- c. Bagi peneliti lain, temuan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan, serta dapat dijadikan sebagai referensi yang untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan dasar yang kuat dan mendukung hasil penelitian ini dengan merujuk pada penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya.

Beberapa penelitian terkait program *onboarding* yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Rahmat Edi Santoso (2015) berjudul "*Onboarding* Pegawai Baru, Perluah?" menyoroti pentingnya program *onboarding* dalam membantu pegawai baru merasa nyaman dan beradaptasi dengan lingkungan kerja serta budaya perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa program *onboarding* dapat membantu mengurangi masa transisi pegawai baru dari

ketidakkennenalan menjadi kekenalan, menciptakan kecocokan, dan memberikan kesan positif terhadap perusahaan.¹⁴ Persamaan dengan penelitian tersebut, penelitian ini juga mengamati bahwa program *onboarding* memiliki dampak positif dalam membantu pegawai baru merasa nyaman beradaptasi dengan cepat, dan meningkatkan kinerja mereka. Meskipun demikian, perbedaan signifikan terletak pada konteks penelitian yang difokuskan pada lembaga pendidikan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Maria Grillo dan Hee Kyoung Kim (2015) berjudul "*A Strategic Approach to Onboarding Design: Surveys, Materials, & Diverse Hires*" menyoroti pentingnya proses *onboarding* dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan retensi pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang tidak memberikan perhatian cukup pada proses *onboarding* cenderung mengalami tingkat resignasi yang tinggi selama masa percobaan. Pegawai baru sering merasa tidak nyaman dan kurang mendapat bimbingan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka.¹⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus pada pentingnya proses *onboarding* dalam meningkatkan kinerja dan retensi pegawai. Baik penelitian ini maupun penelitian yang akan dilakukan menunjukkan bahwa proses *onboarding* yang efektif dapat membantu pegawai baru merasa nyaman, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan, perbedaan terletak pada pendekatan penelitian. Penelitian yang akan dilakukan

¹⁴ Santoso, "Onboarding Pegawai Baru, Perlukah?" (2015).

¹⁵ Maria Grillo and Hee Kyoung Kim, "A Strategic Approach to Onboarding Design: Surveys, Materials, & Diverse Hires," (2018).

akan difokuskan pada konteks lembaga pendidikan, sementara penelitian Maria Grillo dan Hee Kyong Kim lebih menitikberatkan pada organisasi secara umum. Selain itu, penelitian yang akan dilakukan untuk mengeksplorasi implementasi program *onboarding* sebagai program induksi bagi guru pemula di Yayasan Ukhuwah Kalimantan Selatan secara khusus.

3. Penelitian Wendi Walker-Schmidt, Corina Kaul, dan Lacy Crocker Papadakis (2022) berjudul "*Onboarding Effects on Engagement and Retention in the IT Sector*" menyoroti pentingnya *onboarding* yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan, retensi, dan produktivitas pegawai di sektor TI. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program *onboarding* yang diselenggarakan dengan baik dan berlangsung dalam waktu yang cukup lama dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan keterlibatan, retensi, dan produktivitas pegawai.¹⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus pada pentingnya proses *onboarding* dalam meningkatkan keterlibatan, retensi, dan produktivitas pegawai. Baik penelitian ini maupun penelitian yang akan dilakukan menunjukkan bahwa *onboarding* yang efektif merupakan faktor penting dalam mempertahankan pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan, perbedaan terletak pada konteks industri yang diteliti. Penelitian yang akan dilakukan akan difokuskan pada konteks lembaga pendidikan, sementara penelitian Wendi Walker-Schmidt, Corina Kaul, dan Lacy Crocker Papadakis lebih menitikberatkan pada sektor TI. Selain itu, penelitian yang

¹⁶ Walker-Schmidt, Kaul, and Crocker Papadakis, "*Onboarding Effects on Engagement and Retention in the IT Sector*" (2022).

akan dilakukan untuk mengeksplorasi *onboarding* sebagai program induksi bagi guru pemula di Yayasan Ukhuwah secara khusus, sedangkan penelitian sebelumnya mungkin memiliki fokus yang lebih umum pada sektor TI.

4. Penelitian Usep Deden Suherman (2019) berjudul "Orientasi dan Pengembangan Pegawai dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Pegadaian Syariah" menyoroti pentingnya orientasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan daya saing Pegadaian Syariah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi menjadi salah satu strategi yang dipilih oleh Pegadaian Syariah untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan tujuan meningkatkan daya saing perusahaan.¹⁷ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah fokus pada pentingnya orientasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Baik penelitian ini maupun penelitian yang akan dilakukan menunjukkan bahwa proses pengenalan terhadap lingkungan kerja baru memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan, perbedaan terletak pada konteks industri dan jenis organisasi yang diteliti. Penelitian Usep Deden Suherman berfokus pada Pegadaian Syariah, sementara penelitian yang akan dilakukan akan difokuskan pada lembaga pendidikan, yaitu Yayasan Ukhuwah. Selain itu, penelitian yang akan dilakukan akan mengeksplorasi *onboarding* sebagai program induksi bagi guru pemula secara khusus, sementara penelitian Usep Deden Suherman lebih menyoroti strategi orientasi secara umum dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pegadaian Syariah.

¹⁷ Usep Deden Suherman, "*Orientasi Dan Pengembangan Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Pegadaian Syariah*," (2018).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program *onboarding* yang efektif, yang dirancang secara sistematis dan terencana dengan baik, memiliki dampak positif dalam membantu pegawai baru merasa nyaman, beradaptasi dengan cepat, meningkatkan kinerja mereka, serta meningkatkan produktivitas pegawai. Namun, sebagian besar penelitian cenderung fokus pada pentingnya pelaksanaan *onboarding* yang efektif dalam konteks perusahaan atau organisasi untuk membantu pegawai baru beradaptasi, merasa nyaman, meningkatkan kinerja serta produktivitas dan dapat mempertahankan pegawai. Adapun, penelitian tentang *onboarding* sebagai program induksi yang efektif ketika diintegrasikan dalam konteks lembaga pendidikan, yang seharusnya juga dapat memberikan dampak positif terhadap guru pemula masih belum pernah diteliti sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dan penting untuk dilakukan penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang memiliki sistematika penulisan yang terstruktur. Setiap bab akan terdiri dari beberapa subbab yang disusun secara runut dan terinci.

Bab I latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

Bab II, kajian teori dan kerangka pikir, akan membahas pemahaman mendalam tentang pelaksanaan program induksi bagi guru pemula, termasuk tahapan-tahapannya. Selain itu, bab ini akan membahas teori-teori terkait

onboarding sebagai program induksi pada lembaga pendidikan, serta mengeksplorasi relevansi antara keduanya. Lebih lanjut, bab ini akan menjabarkan kerangka pikir yang menjadi landasan teoritis dalam penelitian ini.

Bab III metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, teknik keabsahan data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan tentang temuan-temuan yang didapatkan dijelaskan secara rinci pada subbab hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V merupakan penutup meliputi simpulan dan saran.