



Dampak Program Orientasi Terhadap Adaptasi Tenaga Kependidikan Baru di Sekolah Menengah Kejuruan Plus Al Mujahidi

Muhammad Rijalus Sholihin^{1*}, Taufiq Akbar², Siswanto³, Esha Latifatuz Zahro Zulkurnia⁴, Salamun⁵

¹⁻⁵ Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Pringsewu Lampung, Indonesia

*Penulis Korespondensi: muhammadrijalus@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the impact of the orientation program on the adaptation of new education personnel at SMK Plus Al Mujahidi, Tembokrejo Village, Gumukmas District, Jember Regency. The research background is based on the importance of the role of education personnel in supporting the smooth administration and education services, where the adaptation process is one of the main challenges for new employees. The orientation program is seen as a strategic step to introduce the main tasks, work culture, and school administration system, so that new personnel can adapt faster. The research method uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of in-depth interviews and observations. The results of the study showed that orientation significantly contributed to five aspects of adaptation of new education personnel, namely understanding duties and roles, adjustment of work culture, administrative mastery, social relations with seniors, and self-confidence. Field data showed an 85% increase in role understanding, a 70% increase in work culture adjustment, and a 35% decrease in administrative errors after orientation. However, social adaptation with senior colleagues still requires further coaching. Overall, this study emphasizes that structured orientation programs are an important instrument in strengthening the adaptation of new education personnel, and are relevant to be applied in improving the quality of human resources in educational institutions.*

Keywords: *Adaptation; Education Personnel; Human Resources; Orientation Programs; Work Culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak program orientasi terhadap adaptasi tenaga kependidikan baru di SMK Plus Al Mujahidi, Desa Tembokrejo, Kecamatan Gumukmas, Kabupaten Jember. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peran tenaga kependidikan dalam mendukung kelancaran administrasi dan layanan pendidikan, di mana proses adaptasi menjadi salah satu tantangan utama bagi pegawai baru. Program orientasi dipandang sebagai langkah strategis untuk memperkenalkan tugas pokok, budaya kerja, serta sistem administrasi sekolah, sehingga tenaga baru dapat beradaptasi lebih cepat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi berkontribusi nyata pada lima aspek adaptasi tenaga kependidikan baru, yaitu pemahaman tugas dan peran, penyesuaian budaya kerja, penguasaan administrasi, hubungan sosial dengan senior, serta kepercayaan diri. Data lapangan memperlihatkan adanya peningkatan pemahaman peran sebesar 85%, penyesuaian budaya kerja sebesar 70%, dan penurunan kesalahan administrasi sebesar 35% setelah orientasi. Meski demikian, adaptasi sosial dengan rekan kerja senior masih memerlukan pembinaan lanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa program orientasi yang terstruktur menjadi instrumen penting dalam memperkuat adaptasi tenaga kependidikan baru, serta relevan untuk diterapkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Kata kunci: Adaptasi; Budaya Kerja; Program Orientasi; Sumber Daya Manusia; Tenaga Kependidikan.

1. LATAR BELAKANG

Latar belakang penelitian mengenai dampak program orientasi terhadap adaptasi tenaga kependidikan baru tidak dapat dilepaskan dari dinamika pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bukan hanya ditopang oleh guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga oleh tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses administrasi, layanan akademik, manajemen sarana prasarana, dan kegiatan non-pembelajaran lainnya. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan merupakan salah

satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Tanpa kehadiran mereka, kegiatan pendidikan tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, kualitas adaptasi tenaga kependidikan baru dalam menjalankan peran dan fungsinya menjadi aspek yang sangat menentukan keberhasilan sekolah.

Dalam konteks penerimaan tenaga kependidikan baru, tantangan adaptasi sering kali muncul. Hal ini dikarenakan tenaga kependidikan baru harus berhadapan dengan situasi kerja, budaya organisasi, aturan internal, dan ekspektasi kerja yang berbeda dengan pengalaman sebelumnya. Proses adaptasi tidak hanya terkait dengan pemahaman teknis pekerjaan, tetapi juga menyangkut penyesuaian terhadap budaya kerja, etika komunikasi, serta norma sosial yang berlaku di sekolah. Menurut Handoko (2012), adaptasi kerja adalah suatu proses penyesuaian individu terhadap lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, yang memerlukan strategi organisasi agar berjalan efektif. Dalam hal ini, program orientasi menjadi instrumen penting yang digunakan sekolah untuk membantu tenaga kependidikan baru mengenali sistem kerja, budaya organisasi, serta peran mereka secara lebih jelas.

Program orientasi sendiri dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan sistematis yang dirancang untuk memperkenalkan tenaga baru terhadap organisasi, struktur kerja, tugas pokok dan fungsi, serta nilai-nilai organisasi. Rivai (2011) menegaskan bahwa orientasi kerja merupakan langkah awal untuk mempercepat proses adaptasi pegawai baru sehingga mereka dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar organisasi. Dengan demikian, orientasi bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan juga proses pembentukan identitas, motivasi, dan integrasi sosial dalam lingkungan kerja.

Di SMK Plus Al Mujahidi, Desa Tembokrejo, Kecamatan Gumukmas, Kabupaten Jember, program orientasi bagi tenaga kependidikan baru menjadi perhatian penting. Sebagai sekolah menengah kejuruan yang terletak di wilayah pedesaan, SMK Plus Al Mujahidi menghadapi tantangan yang khas, seperti keterbatasan sumber daya, perbedaan budaya lokal, serta kebutuhan untuk mengintegrasikan tenaga kependidikan baru dalam struktur sekolah secara cepat dan efektif. Jika orientasi tidak dilakukan dengan baik, maka tenaga kependidikan baru berpotensi mengalami kesulitan adaptasi yang dapat mengganggu kinerja dan keberlangsungan layanan sekolah.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adaptasi tenaga kependidikan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Suwarno (2010) menyatakan bahwa *“tingkat adaptasi pegawai dalam lingkungan kerja sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan kepuasan kerja mereka.”* Dengan kata lain, keberhasilan tenaga kependidikan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja akan berpengaruh pada kualitas layanan

pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana program orientasi di SMK Plus Al Mujahidi berdampak terhadap proses adaptasi tenaga kependidikan baru.

Urgensi penelitian ini semakin jelas ketika melihat realitas bahwa tenaga kependidikan baru sering kali mengalami masa transisi yang sulit. Menurut Robbins & Judge (2015) masa orientasi merupakan periode kritis karena menentukan sejauh mana individu dapat berkomitmen terhadap organisasi. Apabila proses orientasi berjalan efektif, maka individu akan lebih cepat merasa menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, apabila orientasi kurang efektif, maka individu dapat mengalami alienasi, kebingungan, atau bahkan stres kerja. Hal ini tentu berbahaya bagi sekolah karena dapat menurunkan kualitas kinerja dan menimbulkan perputaran tenaga kependidikan yang tinggi.

Selain itu, penelitian ini memiliki urgensi praktis dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia di SMK Plus Al Mujahidi. Dengan adanya data empiris mengenai dampak program orientasi terhadap adaptasi tenaga kependidikan baru, pihak sekolah dapat melakukan evaluasi terhadap sistem orientasi yang berjalan, menemukan kelemahan maupun kelebihan, serta merancang strategi perbaikan di masa depan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2016), evaluasi terhadap program orientasi merupakan langkah penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan program dengan kebutuhan aktual pegawai.

Secara lebih luas, penelitian ini juga memiliki urgensi akademik, yaitu memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai orientasi dan adaptasi tenaga kependidikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada orientasi guru atau tenaga pendidik, sementara kajian mengenai tenaga kependidikan relatif masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur dengan menghadirkan perspektif baru mengenai pentingnya program orientasi dalam mendukung adaptasi tenaga kependidikan di sekolah menengah kejuruan, khususnya di wilayah pedesaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak program orientasi terhadap adaptasi tenaga kependidikan baru di SMK Plus Al Mujahidi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana program orientasi dirancang dan dilaksanakan di sekolah tersebut, sejauh mana orientasi berkontribusi terhadap kemampuan adaptasi tenaga kependidikan baru, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi keberhasilan adaptasi mereka.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa dampak program orientasi terhadap adaptasi tenaga kependidikan baru memiliki urgensi yang tinggi baik dari segi akademik

maupun praktis. Program orientasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan tenaga kependidikan baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Adaptasi yang berhasil akan mendukung kelancaran operasional sekolah dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang bermanfaat bagi SMK Plus Al Mujahidi khususnya, serta dunia pendidikan pada umumnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Program Orientasi

Program orientasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperkenalkan pegawai baru terhadap organisasi dan membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja. Menurut Rivai (2011), *“orientasi kerja adalah kegiatan yang dirancang untuk memperkenalkan pegawai baru pada organisasi, pekerjaan, serta kebijakan yang berlaku agar mereka dapat bekerja secara efektif sejak awal.”* Dalam konteks lembaga pendidikan, program orientasi berfungsi mempercepat proses sosialisasi tenaga kependidikan baru terhadap sistem administrasi, struktur organisasi, dan budaya sekolah. Seerta penerapan berbagai strategi pembelajarn bisa diberikan dalam kegiatan orientasi, seperti yang disampiakan oleh Salamun & Masrur, (2024) *“Penggunaan teknik Neuro-Linguistic Programming (NLP) dalam pendidikan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, baik secara akademis maupun personal”*.

Adaptasi Tenaga Kependidikan Baru

Adaptasi kerja merupakan proses penyesuaian individu terhadap lingkungan kerja baru, baik secara sosial, teknis, maupun psikologis. Handoko (2012) mendefinisikan adaptasi kerja sebagai *“proses penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik, sosial, serta peraturan organisasi.”* Dalam dunia pendidikan, tenaga kependidikan perlu menyesuaikan diri dengan sistem birokrasi sekolah, norma profesional, dan tuntutan pelayanan administratif. Robbins & Judge (2015) menambahkan bahwa *“masa orientasi adalah periode kritis yang menentukan sejauh mana individu dapat berkomitmen terhadap organisasi”*. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan orientasi memiliki implikasi langsung terhadap kemampuan adaptasi pegawai baru. Tanpa proses adaptasi yang baik, tenaga kependidikan dapat mengalami kebingungan peran, stres kerja, bahkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Hubungan antara Program Orientasi dan Adaptasi

Hubungan antara program orientasi dan adaptasi telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Sutrisno (2016) menegaskan bahwa “orientasi yang dirancang secara sistematis dapat mempercepat proses adaptasi pegawai baru karena membantu mereka memahami peran dan tanggung jawab secara jelas.” Dengan orientasi yang efektif, tenaga kependidikan baru akan lebih cepat memahami struktur kerja dan nilai-nilai organisasi. Penelitian oleh Supriyanto (2019) menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti orientasi secara terarah memiliki kinerja awal yang lebih tinggi dan tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti orientasi. Hal ini memperkuat pandangan bahwa orientasi memiliki peran langsung dalam meningkatkan efektivitas adaptasi.

Dimensi Adaptasi dalam Konteks Sekolah

Adaptasi tenaga kependidikan di lingkungan sekolah mencakup beberapa dimensi utama: (1) pemahaman tugas dan peran, (2) penyesuaian terhadap budaya kerja, (3) penguasaan administrasi, (4) hubungan sosial dengan rekan kerja, dan (5) kepercayaan diri. Bandura (1997) menjelaskan bahwa “self-efficacy atau keyakinan diri individu berpengaruh langsung terhadap kemampuan mereka menyesuaikan diri dan menghadapi tantangan baru.” Dalam konteks ini, orientasi berperan penting dalam menumbuhkan rasa percaya diri tenaga kependidikan baru melalui pengenalan sistem kerja dan dukungan sosial dari organisasi. Menurut Salamun et al., (2023) Sumber daya manusia yang baik dapat dibentuk melalui pelatihan dan orientasi yang efektif dan bermanfaat. Dengan demikian, orientasi menjadi kunci keberhasilan adaptasi baik dari aspek kognitif, afektif, maupun sosial.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan utama penelitian adalah memahami secara mendalam bagaimana program orientasi berdampak pada proses adaptasi tenaga kependidikan baru di SMK Plus Al Mujahidi. Penelitian kualitatif menekankan pada makna, pengalaman, dan interpretasi subjek penelitian, sehingga lebih tepat digunakan untuk mengungkap fenomena yang kompleks dan kontekstual. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik, melalui deskripsi kata-kata dalam konteks alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan realitas empiris tentang pelaksanaan program orientasi

dan pengalaman adaptasi tenaga kependidikan baru tanpa melakukan manipulasi variabel. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama penelitian, sementara instrumen pendukung berupa pedoman wawancara, dan observasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti berfungsi sebagai human instrument yang harus peka terhadap konteks penelitian.

Lokasi penelitian ditetapkan di SMK Plus Al Mujahidi yang beralamat di Desa Tembokrejo, Kecamatan Gumukmas, Kabupaten Jember. Sekolah ini dipilih karena merupakan sekolah menengah kejuruan berbasis pedesaan dengan dinamika pengelolaan tenaga kependidikan yang khas. Peneliti menilai bahwa SMK Plus Al Mujahidi memiliki program orientasi yang penting untuk diteliti guna memahami bagaimana tenaga kependidikan baru dapat beradaptasi dengan budaya organisasi sekolah.

Subjek penelitian adalah tenaga kependidikan baru yang mengikuti program orientasi di SMK Plus Al Mujahidi dalam dua tahun terakhir. Penentuan subjek dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan utama adalah tenaga kependidikan baru, sementara informan pendukung meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, serta staf senior yang terlibat dalam penyelenggaraan program orientasi. Menurut Patton (2002), *purposive sampling* memungkinkan peneliti memilih informan yang dianggap paling mengetahui fenomena yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, dan observasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan pandangan tenaga kependidikan baru mengenai program orientasi dan proses adaptasi mereka. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung interaksi tenaga kependidikan baru dalam kegiatan orientasi maupun aktivitas sehari-hari di sekolah. Dengan triangulasi metode ini, data yang diperoleh menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles & Huberman (1994) yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang diperoleh dari lapangan. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi deskriptif sehingga lebih mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara induktif dengan mencari pola, tema, dan hubungan antar data. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai dampak program orientasi terhadap adaptasi tenaga kependidikan baru di SMK Plus Al Mujahidi. Hasil penelitian bukan hanya memberikan gambaran empiris, tetapi juga rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas program orientasi agar lebih mampu membantu tenaga kependidikan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan bagaimana program orientasi di SMK Plus Al Mujahidi memberikan dampak nyata terhadap proses adaptasi tenaga kependidikan baru. Program orientasi di sekolah ini dilaksanakan selama tiga hari pada awal tahun ajaran, dengan materi meliputi pengenalan visi misi sekolah, struktur organisasi, tata tertib, budaya kerja, serta pengenalan perangkat administrasi pendidikan. Observasi lapangan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan baru lebih cepat memahami pola kerja sekolah setelah mengikuti program orientasi, meskipun masih terdapat kendala pada aspek teknis penggunaan aplikasi administrasi sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu tenaga kependidikan baru, diketahui bahwa orientasi sangat membantu mereka dalam memahami peran dan tugas. Salah satu informan menyatakan: *“Kami merasa terbantu dengan adanya program orientasi, terutama dalam hal pengenalan aturan dan budaya kerja sekolah. Seandainya tidak ada orientasi, mungkin kami butuh waktu lebih lama untuk beradaptasi”* (Informan A). Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menekankan bahwa orientasi kerja mampu mempercepat proses sosialisasi karyawan terhadap organisasi.

Analisis data menunjukkan adanya tiga aspek utama dari dampak program orientasi, yaitu: (1) pemahaman peran dan tanggung jawab, (2) penyesuaian terhadap budaya kerja, dan (3) peningkatan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Dari wawancara mendalam, sebagian besar tenaga kependidikan baru mengaku bahwa mereka merasa lebih siap bekerja setelah melalui orientasi, meskipun adaptasi sosial dengan rekan kerja senior masih memerlukan waktu yang lebih panjang.

Temuan lapangan juga diperkuat dengan data dokumentasi. Berdasarkan laporan internal sekolah tahun 2024, tingkat kesalahan administrasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan baru menurun sebesar 35% setelah mengikuti program orientasi dibandingkan periode sebelumnya. Penurunan ini menunjukkan bahwa program orientasi berperan penting

dalam mempercepat penguasaan sistem kerja sekolah. Hal ini sesuai dengan pernyataan Siagian (2018) yang menegaskan bahwa orientasi karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sejak awal penempatan.

Untuk memperjelas temuan penelitian, berikut disajikan ringkasan data hasil wawancara dan observasi.

Tabel 1. Dampak Program Orientasi terhadap Adaptasi Tenaga Kependidikan Baru di SMK Plus Al Mujahidiara dan observasi.

Aspek Adaptasi	Temuan Lapangan	Keterangan
Pemahaman Tugas dan Peran	85% tenaga kependidikan baru mengaku memahami tugas pokok setelah mengikuti orientasi	Diperoleh dari wawancara dan observasi kelas administrasi
Penyesuaian Budaya Kerja	70% tenaga kependidikan baru mulai menyesuaikan diri dengan budaya disiplin dan kebersamaan	Masih terdapat hambatan pada tenaga yang belum terbiasa dengan aturan ketat
Penguasaan Administrasi	Terjadi penurunan kesalahan administrasi sebesar 35% (data laporan sekolah 2024)	Dampak langsung program orientasi terhadap kinerja teknis
Hubungan Sosial dengan Senior	60% tenaga kependidikan baru merasa diterima, namun masih ada 40% yang membutuhkan waktu lebih lama	Adaptasi sosial masih menjadi tantangan dalam integrasi ke dalam tim kerja
Kepercayaan Diri	Mayoritas tenaga kependidikan baru (75%) merasa lebih percaya diri setelah orientasi	Diperkuat dengan pernyataan informan A dan B dalam wawancara

Selain itu, wawancara dengan Kepala Sekolah menegaskan bahwa program orientasi ini dirancang untuk meminimalkan kesenjangan antara tenaga kependidikan baru dengan staf lama. Kepala Sekolah menyampaikan: “Kami ingin tenaga baru segera bisa beradaptasi, sehingga kami tekankan pentingnya orientasi sebagai pintu masuk bagi mereka”. Hal ini membuktikan adanya keseriusan institusi dalam memastikan keberhasilan adaptasi tenaga kependidikan.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program orientasi di SMK Plus Al Mujahidi memberikan dampak positif bagi adaptasi tenaga kependidikan baru, khususnya dalam aspek pemahaman tugas, budaya kerja, dan penguasaan administrasi. Meski demikian, aspek hubungan sosial dengan rekan kerja senior masih membutuhkan tindak lanjut melalui pembinaan lanjutan dan kegiatan team building

Pembahasan

Pemahaman Tugas dan Peran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 85% tenaga kependidikan baru di SMK Plus Al Mujahidi mampu memahami tugas pokok setelah mengikuti program orientasi. Realitas ini membuktikan bahwa orientasi benar-benar menjadi sarana penting untuk mempercepat pemahaman mereka terhadap tanggung jawab kerja. Tanpa orientasi yang jelas, banyak tenaga kependidikan baru biasanya membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi, sehingga dapat menghambat kelancaran administrasi sekolah.

Temuan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menekankan bahwa program orientasi memberikan arah, tujuan, dan gambaran peran bagi karyawan baru sehingga mereka mampu mengurangi ketidakpastian dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian lain oleh Supriyanto (2019) juga menemukan bahwa pegawai yang mengikuti orientasi secara sistematis memiliki kinerja awal yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan orientasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemahaman tugas dan peran melalui orientasi memberikan kontribusi positif bagi efektivitas kinerja tenaga kependidikan. Pada konteks saat ini, ketika sekolah dituntut lebih profesional dalam pengelolaan administrasi pendidikan, program orientasi terbukti relevan untuk memastikan setiap tenaga baru memiliki kejelasan tugas sejak awal mereka bergabung.

Penyesuaian Budaya Kerja

Sebanyak 70% tenaga kependidikan baru di SMK Plus Al Mujahidi mulai menyesuaikan diri dengan budaya disiplin dan kebersamaan setelah orientasi, meskipun ada sebagian kecil yang masih kesulitan. Realita ini menunjukkan bahwa adaptasi budaya kerja bukanlah hal instan, melainkan proses yang membutuhkan waktu serta dukungan lingkungan kerja.

Menurut Deal & Kennedy (2000), budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi. Penelitian Hidayat (2020) menguatkan bahwa orientasi kerja memiliki peran strategis dalam memperkenalkan budaya kerja agar tenaga baru dapat menginternalisasi nilai-nilai organisasi dengan cepat. Dengan demikian, orientasi di SMK Plus Al Mujahidi telah berfungsi sebagai media internalisasi budaya sekolah.

Dengan adanya program orientasi, tenaga kependidikan baru dapat memahami budaya kerja yang berlaku, meskipun adaptasi penuh masih membutuhkan pembinaan lanjutan. Relevansi saat ini menunjukkan bahwa penguatan budaya kerja melalui orientasi sangat penting, terutama di sekolah swasta yang perlu membangun identitas dan karakter kelembagaan yang kuat di tengah persaingan lembaga pendidikan.

Penguasaan Administrasi

Data dokumentasi menunjukkan adanya penurunan kesalahan administrasi sebesar 35% setelah pelaksanaan orientasi. Realita ini menggambarkan bahwa program orientasi berperan langsung dalam meningkatkan penguasaan tenaga kependidikan terhadap sistem administrasi sekolah, yang sebelumnya sering menjadi sumber permasalahan teknis.

Menurut Siagian (2018), orientasi yang baik dapat mempercepat penguasaan keterampilan teknis dan prosedural. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nasution (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan orientasi meningkatkan efisiensi kerja pegawai baru karena mereka lebih cepat menguasai sistem informasi dan alur kerja organisasi. Dengan kata lain, orientasi bukan hanya bersifat informatif, tetapi juga edukatif dalam meningkatkan kemampuan teknis.

Secara keseluruhan, penguasaan administrasi yang lebih baik setelah orientasi menunjukkan adanya relevansi tinggi dengan tuntutan era digital saat ini. Sekolah sebagai lembaga pendidikan tidak hanya membutuhkan tenaga kependidikan yang memahami tugas, tetapi juga yang mampu menjalankan administrasi secara tepat, cepat, dan sesuai standar mutu layanan pendidikan

Hubungan Sosial dengan Senior

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 60% tenaga kependidikan baru merasa diterima oleh rekan kerja senior, sementara 40% lainnya masih memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi. Realita ini menunjukkan adanya dinamika dalam hubungan sosial yang tidak sepenuhnya dapat diatasi hanya dengan program orientasi formal, tetapi juga membutuhkan interaksi berkelanjutan.

Kreitner & Kinicki (2014) menjelaskan bahwa adaptasi sosial merupakan bagian dari proses sosialisasi organisasi, yang dipengaruhi oleh sikap penerimaan dari anggota lama. Penelitian oleh Marlina (2019) menemukan bahwa dukungan rekan kerja senior sangat menentukan tingkat kenyamanan dan kecepatan adaptasi pegawai baru dalam organisasi pendidikan. Hal ini membuktikan bahwa orientasi perlu dilengkapi dengan team building untuk memperkuat hubungan sosial.

Dengan demikian, hubungan sosial dengan senior masih menjadi tantangan adaptasi yang perlu mendapat perhatian serius. Dalam konteks saat ini, membangun iklim kerja kolaboratif dan inklusif sangat penting agar tenaga kependidikan baru merasa dihargai, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka di sekolah.

Kepercayaan Diri

Mayoritas tenaga kependidikan baru (75%) di SMK Plus Al Mujahidi merasa lebih percaya diri setelah mengikuti orientasi. Realita ini memperlihatkan bahwa orientasi tidak hanya berperan dalam aspek teknis, tetapi juga pada aspek psikologis tenaga kependidikan baru, yakni menumbuhkan rasa percaya diri dalam menghadapi tugas.

Menurut Bandura (1997), kepercayaan diri atau self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Penelitian Handayani (2020) menemukan bahwa program orientasi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan self-efficacy karyawan baru, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja awal mereka. Hal ini selaras dengan hasil penelitian di SMK Plus Al Mujahidi.

Dengan demikian, program orientasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri tenaga kependidikan baru. Pada era pendidikan modern, tenaga kependidikan yang percaya diri lebih mampu menghadapi tantangan, berinovasi dalam pekerjaannya, serta menjadi bagian dari perubahan positif dalam organisasi sekolah

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa program orientasi memiliki peran signifikan dalam mendukung proses adaptasi tenaga kependidikan baru di SMK Plus Al Mujahidi Jember. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pemahaman terhadap tugas dan peran menjadi aspek kunci bagi pegawai baru agar mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan sekolah. Penyesuaian budaya kerja juga terbukti memengaruhi kenyamanan dan produktivitas tenaga kependidikan dalam menjalankan kewajibannya, sementara penguasaan administrasi menjadi prasyarat penting mengingat sebagian besar pekerjaan di sekolah berbasis dokumen formal. Selain itu, hubungan sosial dengan senior berfungsi sebagai jembatan yang memperlancar transfer pengetahuan serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Faktor kepercayaan diri turut menjadi modal utama bagi tenaga kependidikan dalam mengembangkan potensi diri. Dengan demikian, pelaksanaan orientasi yang terstruktur dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas adaptasi sekaligus kinerja awal tenaga kependidikan baru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai bentuk rasa syukur kami ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu penyusunan artikel ilmiah ini, terutama dosen kami yaitu bapak Dr. Salamun, M.Pd yang telah membantu penyusunan karya tulis ini dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2000). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Perseus Publishing.
- Handayani, R. (2020). Pengaruh program orientasi terhadap self-efficacy karyawan baru di perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 101–112.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hidayat, A. (2020). Peran orientasi kerja dalam penguatan budaya organisasi sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 55–64.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Marlina, D. (2019). Dukungan rekan kerja senior dalam proses adaptasi pegawai baru di sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 25(2), 77–86.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, F. (2021). Pengaruh program orientasi terhadap kinerja pegawai baru di instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(3), 145–158. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v3i2.13047>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Sage Publications.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Salamun, S., & Masrur, M. (2024). Education and human resource development with neuro-linguistic programming (NLP) techniques: A case study of Muhammad Al-Fatih's leadership. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 441–457. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v15i2.24823>
- Salamun, S., Subakti, H., Putri, N. I., Simarmata, S. M. N., Purwanti, E., Pratiwi, I. I., Pohan, M. M., Anwar, K., Zebua, A. M., Kunusa, W. R., Tasrim, I. W., & Alfian, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2019). Pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja awal pegawai baru. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 26(1), 45–56.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno. (2010). Hubungan tingkat adaptasi pegawai dengan efektivitas kerja. *Jurnal Penelitian Kependidikan*, 11(2), 123–135.