



MANAJEMEN ONBOARDING

KARYAWAN BARU



Dr. Febrianty, S.E., M.Si.
Dr. (Cand.) Divianto, S.E., MM.
Dr. (Cand.) Muhammad, S.Kom., MM.
Dr. Dany Amrul Ichdan, S.E., M.Sc.



**MANAJEMEN *ONBOARDING*
KARYAWAN BARU**

MANAJEMEN *ONBOARDING* KARYAWAN BARU

Dr. Febrianty, S.E., M.Si.
Dr. (Cand). Divianto, S.E., MM.
Dr. (Cand). Muhammad, S.Kom., MM.
Dr. Dany Amrul Ichdan, S.E., M.Sc.



MANAJEMEN *ONBOARDING* KARYAWAN BARU

Penulis:

Dr. Febrianty, S.E., M.Si.
Dr. (Cand). Divianto, S.E., MM.
Dr. (Cand). Muhammad, S.Kom., MM.
Dr. Dany Amrul Ichdan, S.E., M.Sc.

Editor :

Dr. Febrianty, SE, M.Si

Perancang Sampul :

Jenri Ambarita, M.Pd.K.

Layouter :

Rizki Amalia, A.Md, Ak.

Cover:

Rusli

Cetakan Pertama : Oktober 2023

Hak Cipta 2023, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

**Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT**

Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151
Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website : www.rcipress.rcipublisher.org

E-mail : rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2023 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
All Right Reserved

- Cet. I – : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023
; 15,5 x 23 cm
ISBN : -

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang
Hak Cipta Pasal 72

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

QUOTES

"Sebagai pemimpin, kita harus menghargai kejujuran dan integritas dalam hubungan kita dengan karyawan baru. Lebih baik tidak menjanjikan harapan semu daripada merusak kepercayaan mereka dengan janji yang tidak bisa kita penuhi, maka perusahaan akan kehilangan tenaga dan pikiran penuh dari karyawan baru tersebut." - Febrianty

"Every new employee is a fresh start in our company's book. I hope they will write a success story about us." - unknown

"New hires are an investment for our company's future. Give them the support and resources they need to grow together with us." - unknown

"A beginner's opportunity is to see everything with a clean slate. They provide new energy and innovations to the world." - unknown

"When we provide opportunities for new employees to shine, we also provide opportunities for our company to shine brighter." - unknown

"It is advised not to underestimate the potential of a new employee since they may potentially become "the next Rising Star" in the future. "- unknown

"A new employee is the beginning of a sudden change. For this reason, they declare themselves to be part of the company's journey to achieve success." - unknown

"When we provide new employees with opportunities to learn and grow, we are also investing in the growth of the company." - unknown

KATA PENGANTAR

Buku "Manajemen *Onboarding* Karyawan Baru" adalah panduan komprehensif untuk memahami, merencanakan, dan menerapkan proses *onboarding* yang efektif untuk perusahaan Anda. Proses penyambutan karyawan baru, juga dikenal sebagai *onboarding*, adalah tahap awal yang sangat penting dalam perjalanan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Mulai dari perencanaan awal hingga evaluasi pasca-implementasi, buku ini akan membahas berbagai aspek manajemen *onboarding*. Anda akan menemukan saran, teknik, dan panduan praktis untuk membantu Anda membuat pengalaman *onboarding* karyawan baru Anda bermakna dan produktif.

Tidak dapat diabaikan betapa pentingnya *onboarding* yang efektif. Proses ini tidak hanya membantu karyawan baru beradaptasi dan menjadi produktif dengan cepat, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan Anda. Dalam buku ini, kami akan membahas bagaimana memperkenalkan karyawan pada budaya perusahaan, mengukur seberapa baik program *onboarding*, dan menemukan area yang perlu diperbaiki.

Buku ini sesuai untuk manajer, pemimpin HRD, dan siapa pun yang ingin meningkatkan proses *onboarding* untuk membangun tim yang kuat dan produktif. Selain itu, kami akan membagikan wawasan dari berbagai perusahaan terkemuka, serta saran praktis yang dapat Anda terapkan di perusahaan Anda.

Terima kasih atas keputusan Anda untuk membaca buku ini. Kami berharap Anda menemukan informasi berharga dan solusi praktis untuk meningkatkan manajemen *onboarding* karyawan baru di perusahaan Anda.

Semoga buku ini berguna dan membantu bisnis Anda mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Salam hormat,

Penulis

DAFTAR ISI

QUOTES	
KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	III
BAB I PENGENALAN <i>ONBOARDING</i> KARYAWAN BARU	1
1.1 Pengenalan <i>Onboarding</i> Karyawan Baru	1
1.2 Manfaat <i>Onboarding</i> yang Efektif	13
BAB II PERSIAPAN SEBELUM KARYAWAN BARU BERGABUNG	17
2.1 Perencanaan <i>Onboarding</i>	17
2.2 Pembuatan Materi <i>Onboarding</i>	20
BAB III PELAKSANAAN <i>ONBOARDING</i>	25
3.1 Proses <i>Onboarding</i>	25
3.2 Mengenalkan Karyawan pada Kultur Perusahaan	28
BAB IV EVALUASI DAN PENINGKATAN <i>ONBOARDING</i>	33
4.1 Mengukur Keberhasilan <i>Onboarding</i>	33
4.2 Kontinuitas dan Perbaikan	36
BAB V STUDI KASUS DAN TIPS TERBAIK PROGRAM <i>ONBOARDING</i> YANG EFEKTIF	41
5.1 Studi Kasus Sukses	41
5.2 Tips Terbaik dalam Manajemen <i>Onboarding</i>	45
BAB VI PENUTUP	51
6.1 Kesimpulan	51

DAFTAR PUSTAKA	55
GLOSARIUM	56
PROFIL PENULIS	63

BAB I

PENGENALAN *ONBOARDING* KARYAWAN BARU

1.1 Pengenalan *Onboarding* Karyawan Baru



Sumber

:<https://www.istockphoto.com/pt/vetorial/employee-onboarding-process-banner/>

Gambar 1.1 *Onboarding*

Proses yang dikenal sebagai *onboarding* karyawan baru digunakan untuk memperkenalkan, melatih, dan mengintegrasikan karyawan baru ke dalam perusahaan. Tujuan utama dari *onboarding* adalah memberikan informasi, kemampuan, dan pengalaman yang diperlukan karyawan baru agar mereka dapat beradaptasi dengan cepat dan menjadi produktif dalam pekerjaan mereka. Setelah karyawan baru bergabung dengan perusahaan, ini adalah langkah penting dalam siklus kehidupan karyawan.

Tahun 2010, *American Society for Training & Development* (ASTD) menyatakan: Proses *onboarding* dimaksudkan untuk mempersiapkan orang untuk cepat menjadi anggota produktif perusahaan.

Bedasarkan *Human Resource Management* (2015): Proses *onboarding* membantu karyawan baru menjadi akrab dengan budaya kerja, nilai-nilai, norma, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Tahun 2020, *Society for Human Resource Management* (SHRM) menyatakan: Serangkaian tindakan yang dikenal sebagai *onboarding* dilakukan oleh perusahaan untuk mengenalkan karyawan baru dengan budaya perusahaan dan membantu mereka menjadi anggota tim yang produktif dan terlibat dengan cepat.

Menurut *Harvard Business Review* (HBR) pada tahun 2018, Proses memperkenalkan karyawan baru ke posisi mereka dan membantu mereka merasa diterima, terlibat, dan siap untuk berkontribusi pada perusahaan mereka dikenal sebagai *onboarding*.

Menurut Michael D. Watkins melalui bukunya yang berjudul, "*The First 90 Days*", yang terbit tahun 2003: Proses *onboarding*, yang merupakan bagian penting dari transisi seorang manajer atau pemimpin baru ke dalam perusahaan,

mencakup pemahaman tentang peran, budaya, dan dinamika yang memengaruhi keberhasilan mereka.

Menurut definisi ini, *onboarding* karyawan baru adalah proses yang membantu karyawan merasa diterima, terlibat, dan siap untuk berkontribusi dengan cepat dalam organisasi sambil mengenalkan mereka pada budaya, prinsip, dan tugas yang harus mereka selesaikan. Definisi ini juga menekankan pentingnya mengurangi jumlah waktu yang dibutuhkan untuk mencapai produktivitas penuh dalam peran mereka.

Konsep dasar tentang proses pelatihan karyawan baru mencakup beberapa komponen penting, termasuk, yakni:

1. Orientasi

Orientasi adalah proses memberikan informasi dasar kepada karyawan baru tentang perusahaan, kebijakan, budaya kerja, dan harapan. Hal ini membantu karyawan memahami lingkungan kerja mereka.

2. Pelatihan

Onboarding adalah pelatihan yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pelatihan produktivitas, pelatihan teknis, atau pelatihan khusus lainnya yang sesuai dengan peran karyawan.

3. Integrasi

Onboarding membantu karyawan baru beradaptasi dengan budaya dan tim. Ini termasuk memperkenalkan mereka kepada rekan kerja dan atasan serta memberi mereka pemahaman tentang standar sosial dan etika yang berlaku di tempat kerja.

Onboarding karyawan baru sangat penting karena sangat memengaruhi kinerja perusahaan. Beberapa alasan *onboarding* penting adalah sebagai berikut:

1. Retensi Karyawan

Proses *onboarding* yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa diterima dan dipersiapkan dengan baik cenderung lebih setia kepada perusahaan.

2. Produktivitas yang Lebih Cepat

Karyawan yang telah menerima *onboarding* yang efektif dapat mulai bekerja lebih cepat dan menjadi lebih produktif karena mereka lebih memahami tugas dan proses kerja mereka.

3. Pengurangan Stres

Onboarding yang baik membuat karyawan baru lebih tenang karena mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka.

4. Budaya Perusahaan

Onboarding membantu karyawan baru mengenal budaya perusahaan. Ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi diri dengan nilai dan misi perusahaan, yang dapat mendorong mereka untuk menjadi lebih baik di tempat kerja.

Dengan cara berikut, keberhasilan organisasi meningkat karena proses *onboarding* yang efektif:

1. Meningkatkan Produktivitas: Karyawan dengan *onboarding* yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan hasil perusahaan lebih cepat.
2. Meningkatkan Kualitas Kerja: Karyawan yang telah menerima pelatihan yang memadai cenderung melakukan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik.
3. Membangun Tim yang Kuat: *onboarding* yang efektif meningkatkan integrasi sosial dan membangun tim yang kuat dan hubungan kerja yang positif.
4. Mengurangi Biaya *Turnover*: Karena lebih banyak karyawan yang tetap, organisasi tidak perlu merekrut dan melatih karyawan baru.

Oleh karena itu, *onboarding* karyawan baru adalah langkah penting untuk memastikan bahwa karyawan memulai peran mereka dengan baik dan dapat berkontribusi

secara positif pada kesuksesan perusahaan. *Onboarding* membantu membangun fondasi yang kuat untuk hubungan kerja jangka panjang yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Di Indonesia, manajemen *onboarding* Karyawan baru mulai meningkat, yang menunjukkan kesadaran pentingnya organisasi akan pentingnya mempersiapkan karyawan baru untuk menghadapi tantangan perusahaan. Kesadaran tersebut ditunjukkan melalui perkembangan berikut:

1. Peran yang semakin Penting: *onboarding* adalah langkah penting dalam memastikan karyawan baru dapat beradaptasi dan menjadi produktif dengan cepat, dan ini terutama terlihat dalam perusahaan besar dan multinasional yang memiliki sumber daya untuk menerapkan program *onboarding* yang komprehensif.
2. Teknologi *Onboarding*: Perkembangan teknologi seperti portal *onboarding* online dan perangkat lunak Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management Systems/HRMS*) telah membuat proses *onboarding* menjadi lebih mudah bagi perusahaan di Indonesia. Ini memungkinkan karyawan baru dengan mudah mengakses materi

dan informasi *onboarding*, bahkan jika mereka bekerja dari jarak jauh.

3. Pengenalan Budaya Perusahaan: Organisasi di Indonesia semakin menekankan pengenalan budaya perusahaan kepada karyawan baru. Mereka sadar bahwa membangun pemahaman tentang budaya, prinsip, dan praktik kerja perusahaan merupakan bagian penting dari proses *onboarding*.
4. Pelatihan yang Berfokus: Perusahaan di Indonesia semakin menyadari pentingnya memberikan pelatihan yang berfokus pada keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Perusahaan teknologi mungkin memberikan pelatihan teknis yang khusus, sementara perusahaan jasa mungkin memberikan pelatihan keterampilan berkomunikasi.
5. Pengenalan Produk atau Layanan: di beberapa industri, seperti perbankan atau perusahaan FMCG (*Fast-Moving Consumer Goods*), *onboarding* mencakup pengenalan produk atau layanan perusahaan. Ini membantu karyawan baru memahami produk yang mereka jual atau dukung dan mereka dapat memberikan informasi yang lebih baik kepada pelanggan.

6. Pengenalan Teknologi: Perusahaan Indonesia semakin berkonsentrasi pada memastikan karyawan baru memahami sistem dan teknologi yang digunakan dalam organisasi mereka di era digital. Pelatihan perangkat lunak, platform internal, dan alat kolaborasi dapat termasuk dalam kategori ini.
7. Pemantauan Kinerja: Beberapa bisnis di Indonesia telah mulai memasukkan pemantauan kinerja ke dalam proses *onboarding* sejak awal. Ini memungkinkan bisnis untuk menemukan masalah potensial atau kebutuhan pelatihan tambahan lebih awal.
8. Pengukuran Keberhasilan *Onboarding*: Organisasi di Indonesia semakin sering menggunakan penilaian keberhasilan *onboarding* seperti penilaian kinerja awal, retensi karyawan, dan survei kepuasan karyawan.

Contoh praktis dapat ditemukan di perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, seperti perusahaan teknologi besar yang memiliki program *onboarding* yang canggih untuk insinyur atau perusahaan ritel yang memberikan pelatihan khusus tentang produk dan layanan mereka kepada karyawan baru mereka.

Selain itu, bisnis di industri jasa seperti perbankan dan konsultan semakin menekankan pengenalan budaya dan nilai-nilai perusahaan kepada karyawan baru untuk menjamin keterlibatan mereka.

Namun, perlu diingat bahwa standar manajemen *onboarding* karyawan baru dapat berbeda dari perusahaan ke perusahaan tergantung pada sektor industri, ukuran organisasi, dan sumber daya yang tersedia.

Sangat dapat terjadi perbedaan besar dalam manajemen *onboarding* karyawan baru di berbagai negara tergantung pada praktik bisnis, budaya kerja, dan hukum lokal. Berikut ini adalah contoh bagaimana manajemen *onboarding* karyawan baru berkembang di Amerika Serikat dan Jepang:

A. Negara Amerika Serikat:

Fokus pada Pengalaman Karyawan: Selama proses *onboarding*, perusahaan di Amerika Serikat sering menekankan pengalaman karyawan yang positif dan inklusif untuk membantu karyawan merasa diterima dan terlibat sejak awal.

Pelatihan Teknis yang Mendalam: *onboarding* di banyak perusahaan teknologi di Amerika Serikat termasuk pelatihan teknis yang mendalam. Misalnya, seorang insinyur perangkat lunak mungkin perlu belajar bahasa pemrograman atau alat pengembangan tertentu.