

PROPOSAL
PENELITIAN KOLABORASI DOSEN DAN MAHASISWA



JUDUL
KINERJA GURU SEKOLAH ALAM CIKEAS:
ANALISIS *LEARNING AGILITY* DAN BUDAYA KERJA SELAMA
WORK FROM HOME (WFH)

Oleh;
Dr. Bambang Dwi Hartono, M. Si. (0320056202)
Dr. Sunarta Suwitno, M.M. (0322116301)
Hupron Fadilah (1909027036)
Firman Muhammad A.A. (1909027004)

FAKULTAS,
PROGRAM STUDI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA
JAKARTA
TAHUN 2021/2022

LEMBAR PENGESAHAN
PENELITIAN KOLABORATIF DOSEN DAN MAHASISWA (PKDM)

Judul Penelitian

KINERJA GURU SEKOLAH ALAM CIKEAS: ANALISIS LEARNING AGILITY DAN BUDAYA KERJA SELAMA WORK FROM HOME (WFH)

Ketua Peneliti :Dr. Bambang Dwi Hartono, M. Si.
Link Profil simakip :<http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/indexlist>
Fakultas /Program Studi : Sekolah Pascasarjana/ Magister Manajemen
Anggota Peneliti : Dr. Sunarta Suwitno, M.M.
Link Profil simakip :<http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/indexlist>
Fakultas /Program Studi : Sekolah Pascasarjana/ Magister Manajemen
Nama Mahasiswa : Hupron Fadilah NIM: 1909027036
Firman Muhammad A.A. NIM: 1909027004
Waktu Penelitian : 6 Bulan

Pililhan Fokus Riset UHAMKA

Fokus Penelitian UHAMKA:Inovasi Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal

Luaran Penelitian

Luaran Wajib :Jurnal SINTA 4 Status minimal : *Submitted*
Luaran Tambahan :Seminar Prosiding UHAMKA Status minimal : *Submitted*

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Ahmad Diponegoro, MSIE., Ph.D.
NIDN. 0323017002

Menyetujui,
Dekan Sekolah Pascasarjana

Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M. Pd,
NIDN.0019066301

Ketua Peneliti



Dr. Bambang Dwi Hartono, M. Si.
NIDN.0320056202

Ketua Lemlitbang UHAMKA

Prof. Dr. Suswandari, M.Pd
NIDN. 0020116601

RINGKASAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan,

Pandemi yang disebabkan oleh Covid-19 di awal tahun 2020 telah banyak mentransformasi proses belajar di sekolah. Perubahan pola dan gaya belajar siswa menuntut para guru untuk memiliki kemampuan dan kemauan untuk terus belajar dengan cepat serta mampu menerapkannya ke dalam situasi saat ini yang menantang. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru dipengaruhi oleh beragam faktor diantaranya untuk saat ini sangat ditentukan oleh kemampuan adaptasi guru dengan tuntutan kebutuhan kompetensi mengajar serta budaya kerja baik itu fisik maupun non-fisik. Berdasarkan alasan itu perlu dilakukan analisa mendalam terkait pengaruh kelincahan belajar atau learning agility dan budaya kerja selama work from home (WFH) terhadap kinerja guru di Sekolah Alam Cikeas. Masalah dalam penelitian ini adalah apakah learning agility dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Alam Cikeas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh learning agility terhadap kinerja guru, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja selama WFH terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisa data regresi linier berganda dengan pengambilan data menggunakan metode survei melalui pengisian kuisioner secara daring dengan responden seluruh guru yang ada di Sekolah Alam Cikeas dari tingkat Playgroup, TK, SD, SMP hingga SMA dengan 56 orang responden, dapat dilihat dari rincian sebagai berikut: Guru TK sebanyak 7 orang yang terdiri dari 1 laki-laki dan 6 perempuan, Guru SD sebanyak 32 orang yang terdiri dari 13 laki-laki dan 19 perempuan, Guru Spesialis 2 orang laki-laki, Guru SMP sebanyak 8 orang yang terdiri dari 4 laki-laki dan 4 perempuan, dan Guru SMA sebanyak 7 orang yang terdiri dari 3 laki-laki dan 4 perempuan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Non Probability Sampling sejenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Teknik Nonprobability Sampling yang dipilih yaitu Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh guru Sekolah Alam Cikeas yaitu 56 orang. Hasil penelitian mendukung seluruh hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel independen berupa Learning Agility dan Budaya Kerja selama WFH, sedangkan variabel dependen berupa Kinerja Guru. Untuk mendapatkan nilai retensi, maka dibuat kisi-kisi instrumen yang berisikan indikator-indikator dan nomor butir soal yang disusun berdasarkan pada definisi konseptual dan landasan teori. Skor dan jawaban yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan adalah dengan pilihan: Jika pernyataan positif; Jika responden memilih alternatif (SL) diberikan skor = 5; Jika responden memilih alternatif (SR) diberikan skor = 4; Jika responden memilih alternatif (KD) diberikan skor = 3; Jika responden memilih alternatif (PR) diberikan skor = 2; Jika responden memilih alternatif (TP) diberikan skor = 1 Jika pernyataan negative; Jika responden memilih alternatif (SL) diberikan skor = 1 Jika responden memilih alternatif (SR) diberikan skor = 2, Jika responden memilih alternatif (KD) diberikan skor = 3, Jika responden memilih alternatif (PR) diberikan skor = 4, Jika responden memilih alternatif (TP) diberikan skor = 5. Keterangan; SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, P = Pernah, TP = Tidak Pernah

Kata Kunci Maksimal 5 Kata

Kata Kunci : *learning agility, budaya kerja, work from home, kinerja*

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

Latar Belakang

Fenomena Covid-19 yang melanda sebagian besar penduduk dunia tak terkecuali Indonesia berdampak pada hampir seluruh aspek kehidupan, tak terkecuali sektor pendidikan. “Pandemi Covid-19 pastinya memiliki dampak di berbagai sektor mulai dari ekonomi, sosial dan juga di dunia pendidikan, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan dalam melaksanakan pembelajaran.” (Jamaluddin, 2020). Hampir sepanjang tahun para siswa dipaksa untuk belajar dari rumah dengan segala tantangan dan keterbatasannya. Hal itu menuntut para guru untuk melakukan penyesuaian agar mampu mengajar dengan cara-cara baru yang bisa jadi belum pernah dilakukan sebelumnya. Mengandalkan pengetahuan dan pengalaman sebelumnya sangat mungkin tidak relevan dengan kebutuhan kompetensi selama pembelajaran jarak jauh (PJJ), terlebih di Sekolah Alam Cikeas, yang mana sebelum adanya pandemi guru-guru terbiasa melakukan praktek langsung bersama siswa memanfaatkan alam sebagai bahan eksplorasi dan media belajar, yang merupakan pembeda Sekolah Alam dengan sekolah-sekolah pada umumnya. Tuntutan untuk mengajar secara online atau daring tidaklah mudah adanya. Sebagian guru menyatakan waktu mengajar semakin berkurang dan dikhawatirkan berdampak pada prestasi peserta didik, ditambah lagi dengan keterbatasan fasilitas guru juga dengan koneksi internet yang sering tidak stabil karena digunakan secara bersamaan dan serentak. Namun, meski banyak kendala yang dialami oleh guru, tetap guru sebagai learning designer (perancang pembelajaran) memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan pelaksanaan pembelajaran secara online tersebut. Di tengah kondisi yang tidak stabil dan terus berubah seperti saat ini, maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan serta kemauan untuk belajar cepat dan menerapkan pembelajaran tersebut kedalam situasi yang baru inilah yang disebut dengan learning agility. Learning agility menjadi prediksi terbaik untuk masa depan bagi kinerja individu (De Meuse, Dai & Hallenback, 2010). Learning agility dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu melalui beragam pengalaman karir. Misalnya melalui rotasi pekerjaan, penugasan internasional dapat mempengaruhi learning agility pada karyawan (Dries & Vantilborgh, 2012). Kondisi pandemi yang memaksa guru untuk bekerja dari rumah (Work from Home) cenderung membuat guru kesulitan dalam mengatur waktu dan berbagi tugas. Ketersediaan fasilitas serta dukungan lingkungan sekitar sangat mempengaruhi kualitas performa guru. Budaya kerja di lingkungan guru berpengaruh pada kenyamanan dan totalitas dalam mengejar dan menuntaskan pekerjaan. Seringkali ditemukan guru yang tidak bisa dengan cepat beradaptasi dalam penggunaan teknologi. Belum lagi peran ganda yang dimiliki oleh para guru selama WFH, mereka dalam waktu bersamaan harus menjalankan perannya sebagai anggota keluarga baik itu sebagai pasangan (suami/istri), juga sebagai orangtua bagi mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Mengutip McKinsey, Kamis (9/4/2020), kerja jarak jauh ini justru memunculkan sindiran dari seorang karyawan yakni '996' menjadi '007' yang artinya dari 9 ke 9 selama 6 hari seminggu, menjadi sepanjang waktu. Hal itu pun memunculkan masalah baru yakni, dari sisi pekerja kesulitan mengelola waktu. Kemudian dari sisi perusahaan produktivitas menurun dan harus segera di atasi. Sebuah penelitian terbaru oleh Ayu Meryka Santoso dkk, Ahmad Dahlan University, Yogyakarta (2021) menemukan bahwa produktivitas sebagian besar karyawan yang bekerja di rumah

menurun, hal ini disebabkan kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer, jaringan internet dan beberapa gangguan lainnya seperti rasa jenuh karena berada di budaya yang sama dalam satu lingkungan kerja.

Urgensi Penelitian

Kinerja guru Sekolah Alam Cikeas belum sepenuhnya optimal, terlihat dari belum semua guru terbiasa dengan perubahan yang begitu cepat dalam proses kegiatan belajar mengajar. Pandemi menuntut kompetensi-kompetensi baru yang belum pernah dipelajari guru sebelumnya. Belum semua guru memiliki learning initiative (inisiatif belajar) untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan belajar mengajar saat ini. Guru kesulitan mengelola waktu saat harus bekerja/ mengajar dari rumah sehingga kualitas dan kuantitas kerja menurun. Kondisi pandemi yang berkepanjangan berpengaruh pada motivasi guru. Guru kesulitan mengorganisir pekerjaan rumah dan sekolah selama di rumah. Guru memiliki keterbatasan fasilitas dan kendala jaringan saat bekerja dari rumah. Guru memiliki peran ganda saat work from home sehingga menghambat kinerja. Kondisi budaya kerja selama WFH yang sulit dikondisikan yang menghambat kualitas serta kualitas kinerja. Penyebaran virus Covid-19 masih mengkhawatirkan hingga saat ini sehingga para guru harus memiliki kesiapan untuk work from home (WFH) hingga jangka waktu yang belum dapat ditentukan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi, referensi, nilai dan investasi yang profitable untuk pengembangan UHAMKA pada masa mendatang melalui aktifitas riset dibidang Pengembangan Metode Pembelajaran. Pemilihan variabel penelitian ini juga sudah sesuai dengan roadmap penelitian pengembangan Metode Pembelajaran di UHAMKA yaitu dirumuskan dan diperbaiki sesuai dengan trend perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yaitu meliputi tahapan sebagai berikut :

1. Tahap awal tema penelitian berkaitan dengan analisis learning agility
2. Tahap Kedua tema penelitian berkaitan dengan pelatihan Strategi Pembelajaran Jarak Jauh secara Online kepada para guru di sekolah alam Cikeas untuk meningkatkan kualitas SDM.
3. Tahap berikutnya di pilih atau ditetapkan Learning Agility pada kurikulum Sekolah Alam Cikeas.

4. Tahap akhir periode road map ini adalah tema yang terkait dengan analisis learning agility dan budaya kerja guru sekolah alam cikeas selama work form home (WFH)

Urgensi Penelitian yang lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah alam Cikeas online di masa pandemi Covid-19 masa sekarang ini, memberikan masukan bagaimana cara meningkatkan kualitas kinerja guru selama work form home (WFH)

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan state of the art dan peta jalan (road map) dalam bidang yang diteliti. Bagan dan road map dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Sinambela, 2017 menjelaskan kinerja merupakan suatu kesatuan orang dalam suatu organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi itu sendiri. Sementara menurut Syamsir dan Bayulis (2018) adalah kinerja mempunyai tiga komponen utama yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian. Dimana penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan suatu bentuk strategi meningkatkan kinerja, dan tujuan dapat memberikan arah dan mempengaruhi perilaku atau sikap kinerja dari setiap personal terhadap apa yang diharapkan oleh organisasi. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh atau di capai orang seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai amanah yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keberhasilan sikap kerja dan hasil yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan dan atau organisasi. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikasi bahwa karyawan tersebut telah berhasil memberikan kinerja yang baik.

Kinerja Guru menurut Martinis Yamin dan Maisah diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Pendapat lain dikemukakan lebih spesifik lagi Suryosubroto yang menyatakan bahwa: "Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran". Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi (Supihati, 2014).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, ketergantungan, inisiatif dan kualitas personal. daya yang dimiliki dengan berlandaskan visi misi sekolah dengan mengacu pa

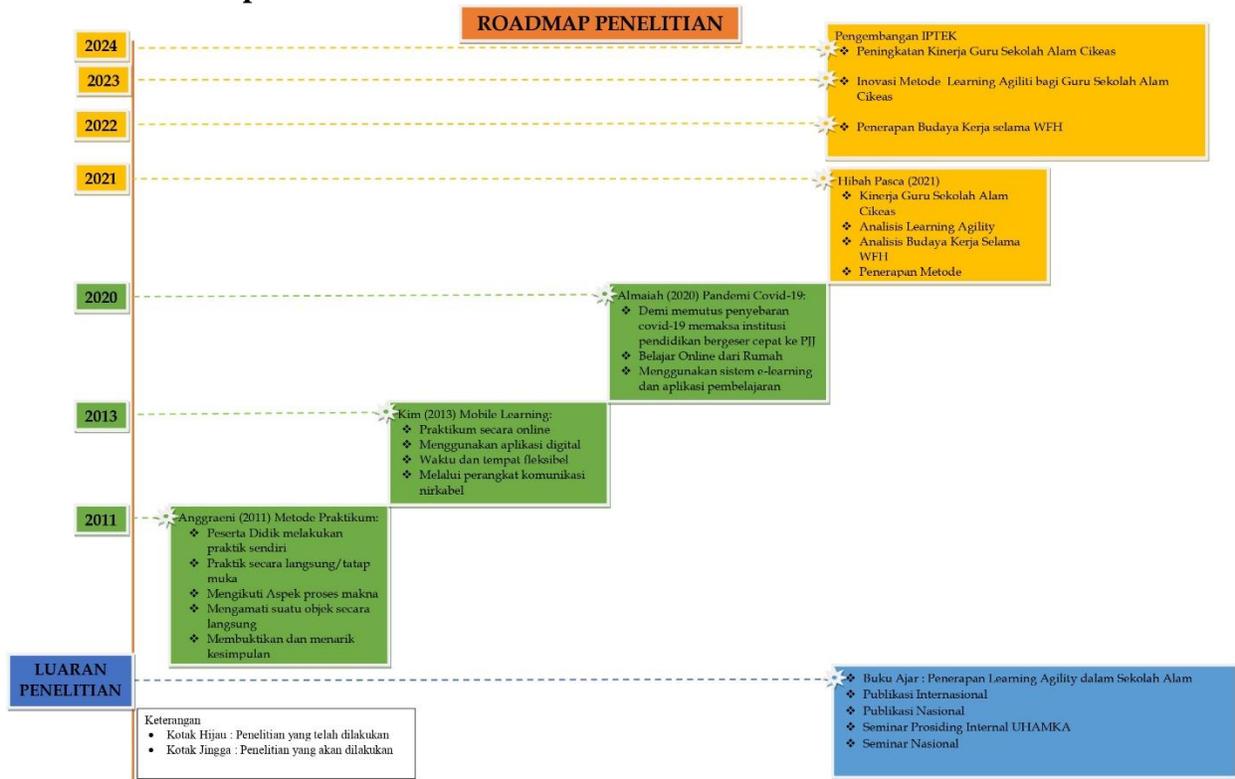
Sesuai dengan istilahnya, learning agility terkait dengan kelincahan dan ketangkasan seseorang dalam belajar dari pengalaman. Mereka yang ketangkasanya tinggi berpotensi lebih mudah menyerap hal-hal baru dan mengambil intisari dari pengalamannya. Setiap orang bisa belajar, tapi orang-orang ini memiliki kemampuan belajar yang lebih baik dan lebih cepat. Menurut De Meuse (2015) learning agility merupakan suatu kemampuan serta keinginan belajar dengan cepat dan bisa menerapkan pembelajaran tersebut kedalam situasi yang baru dan menantang. McCauley (2001) menggambarkan karakteristik karyawan agile adalah satu yaitu karyawan memiliki orientasi belajar yang kuat, melihat kehidupan dan pekerjaan sebagai serangkaian pengalaman untuk pengembangan pribadi. Kedua seseorang yang agile ini akan mengambil sikap proaktif dalam melihat masalah dan peluang selanjutnya mereka suka terlibat dalam pemecahan masalah, berorientasi pada tindakan, dan mengambil inisiatif untuk mencapai pembelajaran mereka. Ketiga mereka kritis terhadap teknik pemecahan masalahnya. Mereka berusaha memahami hal-hal yang tidak terduga. Learning agility menjadi prediksi terbaik untuk masa depan bagi kinerja individu (De Meuse, Dai & Hallenback, 2010). Learning agility dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu melalui beragam pengalaman karier. Misalnya melalui rotasi pekerjaan, penugasan internasional dapat mempengaruhi learning agility pada karyawan (Dries & Vantilborgh, 2012). Dalam penelitian Guangrong Dai (2013) dengan judul “The Role of Learning Agility in Executive Career Success: The Results of Two Field Studies” hasil menunjukkan individu dengan agile yang tinggi akan secara proaktif untuk mencari peluang guna untuk perkembangan dalam dirinya, mereka lebih mampu untuk memanfaatkan berbagai peluang-peluang, berkontribusi dalam pengetahuan dan keterampilan seseorang dari waktu ke waktu (Dragoni et al., 2009). Dalam penelitian tersebut juga membuktikan, agile yang tinggi dalam diri seseorang akan menjadi kesuksesan karier yang objektif seperti gaji yang lebih tinggi, serta tambahan maupun promosi. Lebih lanjut, ketika budaya menjadi lebih kompleks dan dinamis, maka agility menjadi keharusan bagi keberhasilan jangka panjang untuk individu. Dalam kamus besar bahasa indonesia, budaya (cultural) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi (tradition). Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut. b. Pengertian Budaya kerja Supriyadi dan Triguno (2006:15) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, citacita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.” Menurut Hadari Nawawi (2003:65) menyatakan bahwa : “Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.” Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik (2002:252) menyatakan bahwa: “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dapat di tarik kesimpulan bahwa manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik : (1) meningkatkan jiwa gotong royong, (2) meningkatkan kebersamaan, (3) saling

terbuka satu sama lain, (4) meningkatkan jiwa kekeluargaan, (5) meningkatkan 10 rasa kekeluargaan, (6) membangun komunikasi yang lebih baik, (7) meningkatkan kinerja, (8) tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

Roadmap Penelitian (Berisi Paragraf yang menjelaskan roadmap penelitian)

Click or tap here to enter text.

Gambar Roadmap Peneliti



METODE PENELITIAN

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Learning Agility dan Budaya Kerja selama WFH terhadap Kinerja Guru di Sekolah Alam Cikeas. Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif karena analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 56 Guru Kelas Sekolah Alam Cikeas tahun 2020 yang dapat dilihat dari rincian sebagai berikut: Guru TK sebanyak 7 orang yang terdiri dari 1 laki-laki dan 6 perempuan, Guru SD sebanyak 32 orang yang terdiri dari 13 laki-laki dan 19 perempuan, Guru Spesialis 2 orang laki-laki, Guru SMP sebanyak 8 orang yang terdiri dari 4 laki-laki dan 4 perempuan, dan Guru SMA sebanyak 7 orang yang terdiri dari 3 laki-laki dan 4 perempuan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Non Probability Sampling sejenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Teknik Nonprobability Sampling yang dipilih yaitu Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh guru Sekolah Alam Cikeas yaitu 56 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan pengisian Kuesioner, Metode pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan yang diserahkan kepada responden guna diisi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dalam bentuk angket (kuesioner) dan diisi oleh responden dalam bentuk pertanyaan dan sudah ditentukan alternatif dari setiap pertanyaan. Peneliti membuat langkah-langkah dalam menyusun kuesioner, jadi kuesioner tidak perlu terlalu banyak, untuk langkah-langkah menyusun kuesioner yaitu ; Melakukan spesifikasi data sesuai dengan lingkup masalah dan tujuan peneliti, Menyusun item-item yang diperkirakan dapat mengungkap aspek yang akan diteliti, Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan pengarahan dan petunjuk, Menguji jawaban dengan mengadakan uji validitas maupun reliabilitas kuesioner.

Penelitian ini menggunakan variabel independen berupa Learning Agility dan Budaya Kerja selama WFH, sedangkan variabel dependen berupa Kinerja Guru. Untuk mendapatkan nilai retensi, maka dibuat kisi-kisi instrumen yang berisikan indikator-indikator dan nomor butir soal yang disusun berdasarkan pada definisi konseptual dan landasan teori. Skor dan jawaban yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan adalah dengan pilihan: Jika pernyataan positif; Jika responden memilih alternatif (SL) diberikan skor = 5; Jika responden memilih alternatif (SR) diberikan skor = 4; Jika responden memilih alternatif (KD) diberikan skor = 3; Jika responden memilih alternatif (PR) diberikan skor = 2; Jika responden memilih alternatif (TP) diberikan skor = 1 Jika pernyataan negative; Jika responden memilih alternatif (SL) diberikan skor = 1 Jika responden memilih alternatif (SR) diberikan skor = 2, Jika responden memilih alternatif (KD) diberikan skor = 3, Jika responden memilih alternatif (PR) diberikan skor = 4, Jika responden memilih alternatif (TP) diberikan skor = 5. Keterangan; SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, P = Pernah, TP = Tidak Pernah

Analisis data menggunakan software SPSS versi 2.2 dengan tiga tahap. Pertama statistik deskriptif. Tahap kedua, Uji asumsi Klasik. Tahap ketiga, melakukan Hipotesis.

Diagram Alir Penelitian

Aspek Penilaian	Metode	Prosedur	Luaran
TAHAP PERTAMA			
Identifikasi Masalah mencari faktor-faktor <i>learning agility</i> terhadap kinerja guru	a. Kajian Pustaka b. Melakukan Pra Penelitian c. Menentukan Populasi Penelitian	a. Mempertimbangkan kajian pustaka berdasarkan penelitian terdahulu b. Melakukan pra penelitian mencari faktor-faktor <i>learning agility</i> terhadap kinerja guru c. Melakukan wawancara kepada guru sekolah alam cikeas	Hasil dari pra penelitian, kajian pustaka, penelitian terdahulu, hasil wawancara tersebut akan menjadi bahan pembuatan instrumen penelitian dan menentukan populasi penelitian. Dilakukan oleh Anggota Peneliti
TAHAP KEDUA			
Pengembangan dan Validasi aspek variabel Budaya Kerja selama WFH terhadap Kinerja Guru	a. Kajian Pustaka b. Melakukan Pra Penelitian c. Menentukan Sampel d. Uji Validitas dan Reliabilitas	a. Mempertimbangkan dan mengkaji sumber primer dan sekunder yang berkaitan dengan instrumen penelitian Kuisisioner (Assessment bukti data, pengujian, evaluasi dan penilaian) b. Menguji validitas dan reliabilitas jawaban dari para responden	Instrumen penelitian yang valid dan reliabilitas dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja selama WFH terhadap Kinerja Guru. Dilakukan Ketua Peneliti dan Anggota Peneliti
TAHAP KETIGA			
Penafsiran dan analisis data variabel <i>learning agility</i> , budaya kerja	a. Deskripsi data responden, data penelitian b. Uji persyaratan analisis data dan hipotesis penelitian	a. Melakukan Deskripsi data responden dan data Des-kripsi data Penelitian b. Melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis (analisa koefisien korelasi dan analisis jalur dan uji antar dimensi variabel c. Melakukan pembahasan temuan / penafsiran serta analisis variabel yang diteliti	Pembuatan Laporan hasil Dilakukan oleh Ketua Peneliti dan Anggota Peneliti.
TAHAP KEEMPAT			
Publikasi Laporan Hasil Penelitian	a. Publikasi Ilmiah b. Pendampingan Ibuah tesis	Melakukan publikasi ilmiah melalui jurnal / media yang sudah ditetapkan dan memberikan pendampingan terhadap 1 tesis yang sama dengan judul penelitian ini.	Terselenggara dan tercapainya luaran penelitian dan luaran tambahan yang sudah ditentukan. Dilakukan oleh Ketua Peneliti dan Anggota Peneliti.

Penjelasan Jika diperlukan

Click or tap here to enter text.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

No	Kegiatan	Bulan Ke-					
		1	2	3	4	5	6
1	Penyusunan Proposal						
2	Penelitian Lapangan						
3	Pengumpulan Data						
4	Pengidentifikasian Data						
5	Pembahasan Temuan						
6	Pembuatan Laporan Hasil						
7	Seminar Hasil Penelitian						
8	Penerbitan Hasil Penelitian						

Catatan;(*informasi tambahan untuk menjelaskan kegiatan*)

Click or tap here to enter text.

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka. Daftar Pustaka ditulis dengan menggunakan APA Style.

DAFTAR PUSTAKA

- Dai, G., De Meuse, K. P., & Tang, K. Y. (2013). The role of learning agility in executive career success: The result of two field studies. *Journal of Managerial Issues*, Vol. XXV, No. 2, 108-131.
- De Meuse, K. P. & Hallenbeck, G. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*. Vol. 62, No. 2, 119-130.
- De Meuse, K. P. (2015). Using science to identify future leaders: Part II – The Measurement of Learning Agility. Retrieved from *www.TheTALENTx7.com*.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*. Vol. 69, No. 4, 267-295.

RENCANA ANGGARAN PENELITIAN

Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pembelian	Kuantitas	Harga Satuan	Jumlah
1. Kertas A.4	3 Rim	3	50.000,00	150.000,00
2. Tinta Printer / Cartridge	2 Buah	2	250.000,00	500.000,00
3. Kabel Roll 15 Meter	1 Buah	1	150.000,00	150.000,00
4. Flashdisk Kinston 4 GB	1 Buah	1	50.000,00	50.000,00
5. Modem WIFI	1 Buah	1	600.000,00	600.000,00
6. Kuota Internet	Unlimited	1	600.000,00	600.000,00
4. Kamera Laptop C270	1 Buah	1	500.000,00	500.000,00
Sub Total				2.550.000,00
Biaya Perjalanan				
1. Biaya Transportasi / Honorarium Tim	5 orang	15 Minggu	50.000,00	3.750.000,00
2. Biaya Observasi/Survei/ dan lain-lain	5 orang	5 Minggu	100.000,00	2.500.000,00
Sub Total				6.250.000,00
Biaya Sewa				
1. Biaya Sewa Printer	3 Bulan	1	150.000,00	450.000,00
Sub Total				450.000,00
Biaya Publikasi				
1. Biaya Publikasi Jurnal	1 Paket	1	3.500.000,00	3.500.000,00
2. Biaya Proseding	1 Paket	1	2.250.000,00	2.250.000,00
Sub Total				5.750.000,00
Jumlah Total Biaya				15.000.000,00
Terbilang “ Lima Belas Juta Rupiah “				

SEMINAR PROPOSAL DI PROGRAM STUDI

Link Zoom	https://us02web.zoom.us/j/84575504511?pwd=WFdNd0VNeiNWY1FDU2dGUWdrMXkyZz09
	Ketika diklik Linkzoom judulnya harus seminar proposal program studi Manajemen fakultas Sekolah Pascasarjana tanggal 19 Nov 21 pukul 10.00 WIB
Screenshoot bukti seminar proposal program studi	

The screenshot displays a Zoom meeting in progress. The main window shows a PowerPoint slide with the following content:

Seminar Proposal

"Kinerja Guru Sekolah Alam Cikeas: Analisis *Learning Agility* dan dan Budaya Kerja Selama *Work From Home* (WFH)"

Sekolah Pascasarjana UHAMKA Prodi Manajemen 42

Disusun Oleh:

1. Dr. Bambang Dwi Hartono, M.Si
2. Dr. Sunarta Suwitno, S.E., M.M.
3. Hupron Fadilah
4. Firman MAA

The Zoom interface includes a toolbar at the top with options like File, Home, Insert, Design, Transitions, Animations, Slide Show, Review, View, Recording, Help, and Tell me what you want to do. A sidebar on the left shows a list of slides numbered 1 to 6. At the bottom, the Windows taskbar is visible with the system tray showing 30°C Hujan, 11:16, and 87% battery.



SURAT PERNYATAAN KETUA PENGUSUL

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si

NIDN : 0320056202

Dengan ini menyatakan bahwa proposal saya dengan judul :

“KINERJA GURU SEKOLAH ALAM CIKEAS: ANALISIS LEARNING AGILITY DAN BUDAYA KERJA SELAMA WORK FROM HOME (WFH)”

yang diusulkan dalam skema Penelitian Kolaborasi Dosen dan Mahasiswa (PKDM) bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Jakarta, 19 November 2021

Mengetahui:
Ketua Lembaga Penelitian

Ketua Peneliti

Prof. Dr. Suswandari, M.Pd
NIP/NIK : 196611201994032001

Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si
NIDN : 0320056202