

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, berupaya untuk menciptakan manusia yang berkarakter, mencetak generasi intelektual di kalangan peserta didik, dan menjadikan kehidupan bernegara lebih cerdas. Pendidikan yang bermutu tercermin dari tercapainya tujuan pendidikan nasional. Tentu saja penting untuk memperhatikan dimensi umum dari tujuan nasional tersebut. Hal ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Keberhasilan dalam mewujudkan mutu pendidikan tidak lepas dari peran kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab dalam merumuskan visi, misi, dan kebijakan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. “Kepala sekolah juga memiliki peran dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen yang efektif dan kepemimpinan yang inspiratif” (Mulyasa, 2013). Selain itu, kepala sekolah berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan profesional guru.

Guru, sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan, bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan peserta didik. “Guru sebagai pendidik, memiliki peran sentral dalam menciptakan proses pembelajaran yang bermutu dalam konteks perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran” (Sanjaya, 2010).

Hubungan yang sinergis antara kepala sekolah dan guru menjadi kunci dalam menciptakan budaya mutu di sekolah. Jika kepala sekolah mampu memberikan dukungan, pembinaan, serta fasilitas yang memadai, guru akan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan inovasi dalam mengajar. Dengan demikian, mutu pendidikan dapat meningkat secara signifikan.

Ada permasalahan di lapangan tentang kurang optimalnya kinerja kepala sekolah dan guru. Kurang optimalnya kinerja guru, yang ditandai lemahnya guru dalam menguasai keseluruhan aktifitas yang menjadi bidang tugasnya, baik aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Ini terjadi karena kurangnya kepala sekolah dalam mengarahkan dan membina guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dapat menunjang keterampilannya dalam melaksanakan tugasnya.

“Lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai tenaga pengajar seperti rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi dan rendahnya kemampuan manajemen waktu” (Mulyasa, 2013).

Lemahnya kinerja di banyak sekolah disebabkan oleh faktor Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional. Norlela & Musyarapah (2024) menyebutkan, “1) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; 2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; 3) Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar; dan 4) Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Peter Senge, dalam bukunya *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, mengasumsikan adanya pemimpin yang visioner dan mampu mendorong pembelajaran, tetapi dalam praktiknya, banyak organisasi memiliki kepemimpinan yang birokratis atau kurang mendukung (Dumitrașcu et

al., 2021). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran di mana orang-orang dapat terus belajar, bertumbuh, dan mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin adalah arsitek dari organisasi pembelajar, yang memungkinkan anggotanya untuk mengembangkan keterampilan mereka dan berkontribusi secara maksimal (Peter Senge, 1996). Peter Senge mengemukakan konsep “*Learning Organization*” atau organisasi pembelajar, yang relevan dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan yang memotivasi guru, siswa dan komunitas sekolah untuk berpartisipasi dalam pembelajaran berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah menceminkan tanggung jawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja, kreatifitas dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.

Sekolah membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mengelola sekolah dengan baik. Kepemimpinan ini akan mempengaruhi semua kegiatan yang ada di sekolah tersebut. “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok agar mencapai tujuan bersama” (Anshari, 2022). Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dalam membantu guru dan peserta didik. Kepala sekolah harus mampu memahami, mengatasi dan memperbaiki permasalahan yang ada di sekolah. Sebagaimana tercantum dalam ayat 1 Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990, “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Salah satu syarat untuk menjadi kepala sekolah saat ini adalah harus berasal dari guru penggerak. Ketentuan ini tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia (Permendikbudristek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa calon kepala sekolah harus merupakan lulusan Program Pendidikan Guru Penggerak (PGP) yang bertujuan menciptakan pemimpin pembelajaran yang berfokus pada

kebutuhan peserta didik. Alasannya, guru penggerak telah dibekali kemampuan kepemimpinan, manajemen sekolah, dan pengembangan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Dengan pengalaman dan pelatihan yang didapatkan, guru penggerak diharapkan mampu membawa perubahan positif dalam lingkungan sekolah, meningkatkan mutu pendidikan, serta membangun budaya belajar yang kolaboratif. Syarat ini juga dimaksudkan untuk memastikan kepala sekolah tidak hanya memiliki kompetensi manajerial tetapi juga mampu menjadi teladan dalam transformasi pendidikan di sekolahnya.

Kepala sekolah dengan manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja guru karena kinerja guru turut menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan. “Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran” (Supardi, 2013). “Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memastikan berfungsinya dan pengelolaan organisasi pendidikan secara efektif. Peran kepala sekolah sebagai *educator; manajemen, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM)” (Mulyasa, 2013).

Keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan prestasi peserta didik sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memberikan kepemimpinan kepada orang-orang yang dikelolanya, khususnya guru. Oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru di sekolahnya. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam memenuhi tanggung jawab kepala sekolah. “Melalui pengelolaan yang efektif, seluruh sumber daya yang ada di sekolah baik guru, staf, maupun peserta didik dapat dikembangkan dan digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan sekolah sesuai harapan” (Munawar, 2021).

Untuk bisa mencapai kinerja yang baik tentu dalam diri setiap guru harus memiliki motivasi yang sama dalam mengajar peserta didiknya di sekolah. Loyalitas dari para guru dan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola

organisasi dan kemampuan bekerja sama dengan guru menjadi faktor terciptanya kinerja guru yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. “Sebagai pemimpin kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi para guru agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik” (Mulyasa, 2013).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu pengaruh lingkungan, kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan diri sendiri, dan motivasi kerja. Faktor ini dapat mempengaruhi kinerja guru, guru harus mampu memiliki motivasi kerja terhadap individu, dan kemampuan diri sendiri dalam menguasai dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki. “Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru diberikan dalam program guru penggerak.” (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2022).

Pembelajaran dapat terlaksana dengan baik dan tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus dapat menuntun warga sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, dan harus mampu memberikan motivasi terhadap warga sekolah. Kepala sekolah harus mengenal lebih dekat setiap warga sekolah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam mencapai tujuan. Jika suasana kerja nyaman maka guru dalam menjalankan tugasnya dapat berjalan dengan baik, aktivitas pembelajaran pun berjalan dengan lancar dan kinerja guru pun akan meningkat.

Kerjasama antara guru dan kepala sekolah merupakan salah satu bagian dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Guru dan kepala sekolah saling bekerjasama antara satu dengan yang lainnya, saling melengkapi kekurangan dan kebutuhan yang diterapkan oleh guru. Kebutuhan dalam melengkapi sesuatu penting untuk kelengkapan-kelengkapan yang harus dimiliki oleh guru. Kepala sekolah melengkapi kekurangan guru dalam meningkatkan kinerja guru, dimana tugas dan tanggung jawab kepala sekolah

sebagai pembimbing dan mengarahkan guru ke lebih profesional sebagai pendidik.

Melalui kegiatan observasi awal di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi, ditemukan bahwa ada perubahan kinerja guru setelah kepala sekolah diangkat dari guru penggerak. Sebelumnya faktor kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional guru belum sepenuhnya dikuasai oleh guru-guru, sehingga kinerja guru dapat dikatakan lemah. Kepala sekolah baru yang berlatar belakang guru penggerak memberikan cukup banyak membawa perubahan ke arah peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang baru dinilai oleh guru-guru mampu meningkatkan motivasi guru untuk terus berkembang. Selain itu, kinerja guru sebelum kepala sekolah berlatar belakang guru penggerak menunjukkan sebagian guru masih kurang memiliki dorongan untuk menguasai tantangan dalam mengajar, kurang berkembang dan belum mendapatkan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Sebagian guru mengalami kesulitan dalam pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, kurangnya kedisiplinan yang ditekankan kepada guru seperti guru datang terlambat dan menunda masuk kelas dengan berbagai alasan, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, menyusun alat-alat evaluasi, kegiatan pengelolaan kelas, dan kurangnya kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya peraturan bahwa salah satu syarat untuk menjadi kepala sekolah saat ini adalah harus berasal dari guru penggerak, tampak adanya perubahan atas kinerja guru di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.

Dengan dipersyaratkannya calon kepala sekolah harus merupakan lulusan Program Pendidikan Guru Penggerak (PGP) bertujuan untuk menciptakan pemimpin pembelajaran yang berfokus pada kebutuhan peserta didik. Alasannya sebab guru penggerak telah dibekali kemampuan kepemimpinan, manajemen sekolah, dan pengembangan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Dengan pengalaman dan pelatihan yang didapatkan, guru penggerak diharapkan mampu membawa perubahan positif dalam lingkungan sekolah, meningkatkan mutu pendidikan, serta membangun budaya belajar yang kolaboratif. Syarat ini

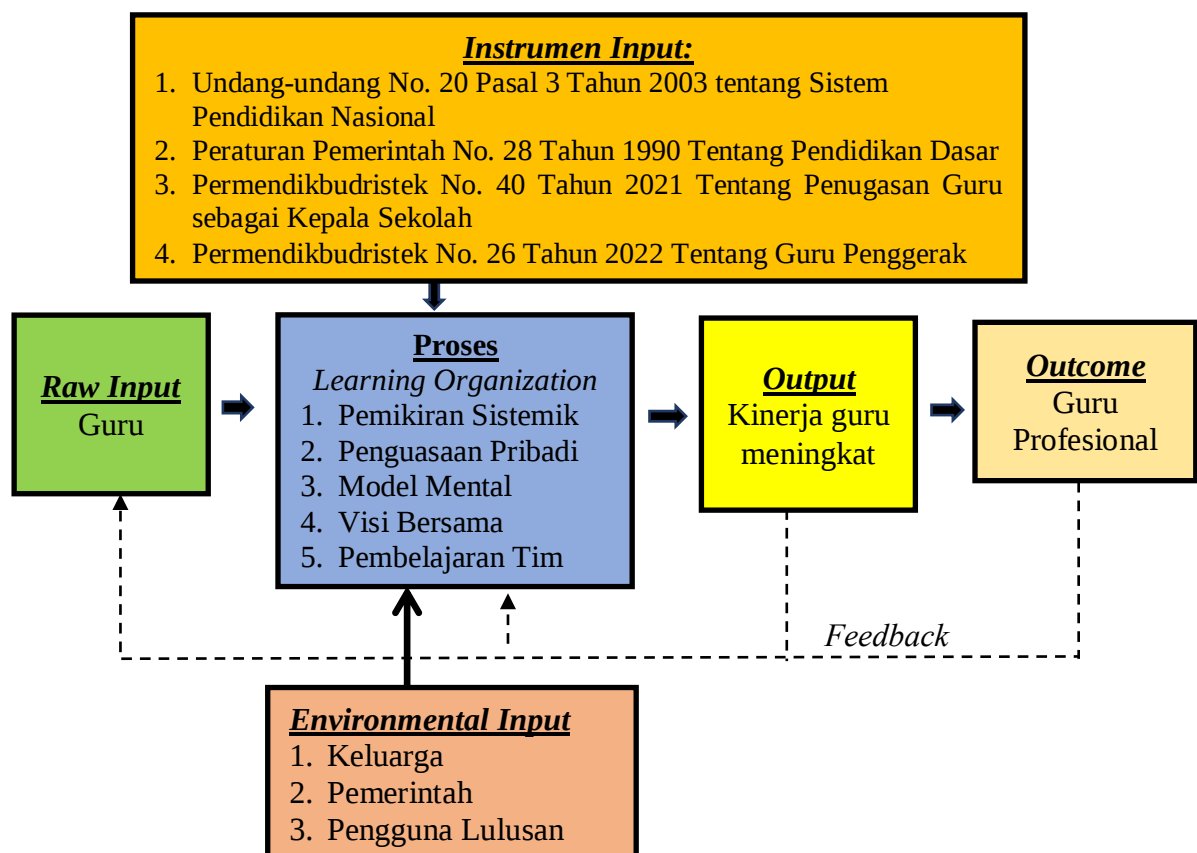
juga dimaksudkan untuk memastikan kepala sekolah tidak hanya memiliki kompetensi manajerial tetapi juga mampu menjadi teladan dalam transformasi pendidikan di sekolahnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul *Learning Organization Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) (Studi Kasus pada SDN Karang Tengah Kota Sukabumi)*.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana *Learning Organization Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) (Studi Kasus pada SDN Karang Tengah Kota Sukabumi)*. Terkait dengan itu peneliti merumuskan masalah tersebut kedalam bagan di bawah ini:



Bagan 1.1. Perumusan Masalah

Dari bagan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. *Raw Input*: Guru merupakan seorang pendidik atau pengajar yang memiliki peran penting dalam proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Guru bertanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan, membimbing, dan membantu peserta didik dalam mencapai tujuan akademik serta pengembangan karakter. Secara umum, guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan dan masa depan peserta didik. Sehingga jika kinerja guru tidak baik maka akan berdampak besar pada peserta didik.
- b. *Proses*: Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya:
 - 1) *Pemikiran sistemik*: kepala sekolah harus mampu melihat keseluruhan sistem pendidikan dan bagaimana bagian-bagian tersebut saling berinteraksi. Ini membantu kepala sekolah dalam pengambilan keputusan yang terbaik.
 - 2) *Penguasaan Pribadi*: kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan diri dan kesadaran diri. Dengan memahami diri sendiri, pemimpin dapat lebih efektif dalam memotivasi dan memimpin orang lain.
 - 3) *Model Mental*: pemimpin harus menyadari dan menantang asumsi serta pola pikir yang ada dalam organisasi. Mengubah model mental dalam memicu inovasi dan perubahan positif.
 - 4) *Visi Bersama*: Kepala sekolah harus mampu menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif untuk seluruh anggota sekolah, sehingga semua dapat bergerak ke arah yang sama.
 - 5) *Pembelajaran Tim*: kolaborasi antar anggota tim sangat penting. Kepala sekolah perlu mendorong budaya kerja sama dan pembelajaran tim untuk mencapai tujuan bersama.

- c. *Output*: Kinerja guru merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti mengajar, merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan memberikan penilaian.
- d. *Outcome*: Guru profesional merupakan seorang pendidik yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi. Kinerja guru yang meningkat akan berpengaruh pada performa guru yang baik, berkualitas, dan dapat menjadi guru yang profesional. Guru profesional berperan penting dalam menciptakan generasi yang terdidik dan berkualitas. Dengan meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka, guru dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan peserta didik.
- e. *Instrumental Input*:
 - 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.
 - 2) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 pada pasal 1 ayat 12 yang berbunyi Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.
 - 3) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
 - 4) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pendidikan Guru Penggerak.

f. *Environmental Input*:

- 1) Keluarga merupakan tempat di mana pendidikan informal pertama kali diberikan, yang mencakup pengajaran nilai-nilai moral, sosial, dan budaya, serta pengembang keterampilan dasar seperti berbicara, berjalan, dan berinteraksi dengan lingkungan. Dukungan keluarga terhadap kesejahteraan guru dapat mempengaruhi motivasi dan profesionalisme guru dalam mengajar.
- 2) Pemerintah memiliki wewenang untuk mengatur dan mengelola urusan negara serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. seluruh warga negara, serta menetapkan kebijakan yang mendukung perkembangan pendidikan di semua jenjang, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Pemerintah dapat memberikan pelatihan berkelanjutan bagi kepala sekolah dan guru agar mereka dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja.
- 3) Pengguna lulusan merupakan individu atau entitas, seperti perusahaan atau institusi, yang mempekerjakan atau memanfaatkan lulusan dari suatu program pendidikan. Tujuannya memastikan bahwa kurikulum dan program pendidikan relevan dengan tuntutan dunia kerja. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menyiapkan peserta didik sesuai dengan kebutuhan.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- a. Pemikiran Sistemik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
 - 1) Visi sistem pendidikan
 - 2) Interaksi antar sistem
 - 3) Pengambilan keputusan
- b. Penguasaan Pribadi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
 - 1) Kemampuan diri

- 2) Kesadaran diri
- 3) Memahami diri sendiri
- 4) Memotivasi
- 5) Memimpin orang lain
- c. Model Mental Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
 - 1) Sadar pola pikir organisasi
 - 2) Memicu inovasi dan perubahan positif
- d. Visi Bersama Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
 - 1) Mampu menciptakan visi yang jelas dan inspiratif
 - 2) Mampu mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif
- e. Pembelajaran Tim dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
 - 1) Membangun budaya kerja positif
 - 2) Kolaborasi

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi atau gambaran tentang *Learning Organization* Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar : Studi Kasus pada SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis:

- 1) Pemikiran Sistemik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.

- 2) Penguasaan Pribadi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
- 3) Model Mental Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
- 4) Visi Bersama Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.
- 5) Pembelajaran Tim dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Kepala Sekolah

Dapat dimanfaatkan atau digunakan sebagai referensi terbaru atau rujukan tentang bagaimana menerapkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam meningkatkan kinerja guru.

2) Bagi Guru

Dapat digunakan sebagai informasi dan ide baru dalam meningkatkan motivasi baru dan sudut pandang baru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tanggung jawab profesinya agar menjadi seorang guru yang profesional di bidangnya masing-masing.

3) Bagi Peneliti berikutnya

Dapat menjadi referensi awal dan bahan pembanding bagi peneliti berikutnya yang mengkaji topik bidang kepemimpinan pendidikan.

D. Pertanyaan Penelitian

Agar pembahasan menjadi fokus, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemikiran Sistemik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi?
2. Bagaimana Penguasaan Pribadi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi?
3. Bagaimana Model Mental Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi?
4. Bagaimana Visi Bersama Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi?
5. Bagaimana Pembelajaran Tim dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar di SDN Karang Tengah Kota Sukabumi?