

**HUBUNGAN ANTARA PRESEPSI GURU TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DENGAN SEMANGAT KERJA GURU DI SMP N 2 GEBANG
KABUPATEN LANGKAT**

Desi Angraini¹, Candra Wijaya²

Abstrak

The purpose of this research is to know the: (1) the principal leadership style exist; (2) teachers morale lies; (3) a significant relationship between the perception of teachers about the leadership style of the principal with the morale of teachers. The subject is a Junior High School teacher 2 Gebang District of Langkat population 35 and sample as many as 32 people. Sampling is carried out by random sampling. The method research of korelasional which aims to menjelaskan the relationship between the two variables. The results showed an average count variable style kepemimpinan of 37.5%; morale of 40,625%. Based on hypothesis testing follows the leadership style and are significantly associated with the morale of teachers in Junior High School 2 Gebang District of Langkat Ultraman hypothesis suggests that there is a relationship medium and significantly between the leadership style (X) and (Y) Morale, it is characterized with donations effectively amounted to 0.5%. While the value of relationship significance both (leadership style against the spirit of the work) can be seen through the test of ' t ". The t has done turns out obtained t calculate = 3,739 whereas the value t = 2,042 table. Therefore t count (3,739) > t table (2,042), this indicates that there is a relationship between the variables are significant and leadership style in the spirit of working with linear relationships form and predictive regression line through $\hat{Y} = 0.096 + X, 101,194$ This regression line equation tells us that if the Kepemimpinan Style factor increased by one unit then Morale will also be increased by $101,194 + 0096 = 101.29$ units. Research conducted gives the conclusion that the leadership style of the principal associated with the morale of teachers. Thus, it can be said that the increase in the morale of teachers can be done with leadership style that presented the principal.

Keywords: *Principal Leadership Style, The Spirit of Work*

PENDAHULUAN



alam rangka melakukan pembangunan negara agar menjadi negara maju yang diperlukan adalah memulainya dari bawah, dimana tahap awalnya ialah pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu bangsa, terutama terhadap bangsa yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pada saat ini pendidikan merupakan hal mutlak dalam kebutuhan suatu bangsa dalam membangun negara secara tahap-pertahap.

Pendidikan harus dikelola dengan baik, agar mencapai tujuan pendidikan nasional.

Dimana pendidikan nasional menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan kualitas pendidikan, dimana dalam membentuk kualitas pendidikan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang baik dan efektif dalam dunia pendidikan.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk membangun suatu bangsa, diperlukannya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini, sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, guru sangat berperan aktif didalamnya melalui kinerja yang dihasilkan guru yang mana dalam meningkatkan kinerja seorang guru diperlukannya dorongan dari dalam maupun dari luar diri guru itu.

Dorongan tersebut berupa semangat akan pekerjaan yang ditekuni guru, sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja guru akan mencapai tujuan pendidikan. Dalam dunia pendidikan terkhususnya di sekolah, semangat guru akan pekerjaannya akan memberikan pengaruh yang luar biasa efektifnya dalam meningkatkan kinerjanya sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan mencapai mutu pendidikan.

Pada dasarnya, setiap orang dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh semangat akan melakukan pekerjaan tersebut. Semakin tinggi tingkat semangat kejar yang dimiliki seseorang maka akan semakin bagus pula hasil yang dicapai seseorang tersebut. Begitu pula yang harus dilakukan oleh seorang guru yaitu memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh yang lain yakni

karyawan. Pemimpin harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis (Syahropi, 2008: 20)

Semangat kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman (Karsini, 2016: 15).

Dalam hal mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut sekolah harus memiliki pemimpin yang mampu memberi kontribusi semangat kerja yang baik bagi para guru yang ada disekolah. Dalam hal ini peran seorang pemimpin dalam dunia pendidikan sangat berpengaruh besar. Kepemimpinan merupakan suatu interaksi suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok. Sedangkan kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan kearah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.

KAJIAN TEORITIK

Kepemimpinan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama (Tampi, 2018: 2014)

Gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Prilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan membangkitkan semangat kerja karyawan atau bawahan agar mau melaksanakan keinginannya dan tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri (Widiartana, 2016: 22).

Kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan harapan yang diinginkan oleh pegawainya dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya. Apabila mereka senang, maka akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan suatu dorongan dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik, apabila kebutuhan sudah terpenuhi maka karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Syahputrao dan Siagian, 2017: 30)

Sejalan dengan penjelasan tersebut peneliti tertarik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dengan semangat kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan begitu kepala sekolah harus mampu menumbuhkan rasa semangat kerja para guru dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Dimana seorang kepala sekolah merupakan sebuah panutan

bagi para guru-guru, staf, maupun murid-murid yang ada disekolah tersebut.atas dasar tersebutlah kiranya terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru.

SMP N 2 Gebang, kabupaten Langkat yang dijadikan obyek penelitian mempunyai guru yang karakteristiknya yang berbeda, ada guru yang melakukan pekerjaannya yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, guru seperti inilah yang dibutuhkan sekolah agar mencapai visi dan misi sekolah, sehingga mencapai tujuan pendidikan nasional. Tetapi ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaannya itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada yang suka membolos, dan datang tidak tepat waktu dan mematuhi perintah. Kenyataan tersebutlah yang mengindikasikan bahwa semangat kerja yang ada masih perlu ditingkatkan, jika tidak ditingkatkan, maka sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan dan guru itu akan mudah menyerah apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan kepala sekolah yang ada masih kurang menampilkan gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah tersebut. Dimana dalam kepemimpinan kepala sekolah lebih banyak menyampaikan perintah secara tertulis sehingga kurang terjalinnya interaksi dan suasana yang akrab dengan para guru. Pendapat maupun masukan guru tersampaikan dengan pertemuan formal, karena masukan yang disampaikan lebih sering secara lisan. Kurangnya kepala sekolah memberikan dorongan semangat kepada guru dikarenakan interaksi yang jarang dilakukan oleh kepala sekolah.

Diperlukannya berbagai upaya untuk membenahi masalah diatas salah satunya dengan memaksimalkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan semangat kerja guru. Gaya kepemimpinan dengan semangat kerja guru memiliki hubungan yang sangat erat, dikarenakan gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi bagaimana kinerja guru yang disebabkan semangat kerja para guru. Dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah harus memberikan dampak yang kuat bagi semangat kerja guru agar dapat mencapai visi dan misi sekolah. Oleh karena itu gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan dengan semangat kerja guru.

Menurut Syafaruddin (2006: 50) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau dengan pengikut. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong para bawahannya secara sukarela dalam mengikutinya untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang berasal dari dua suku kata tersebut oleh Amstrong, gaya kepemimpinan didefinisikan dengan cara anda menjalankan peran kepemimpinan anda. Demikian juga yang dijelaskan oleh Engkoswara bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

Namun jika ditinjau dari asal katanya bahwa gaya kepemimpinan itu berasal dari kata gaya dan kepemimpinan. Untuk itu perlu diterjemahkan apa itu gaya dan apa itu kepemimpinan. Sebagaimana yang dikemukakan Sutisna yang mendefinisikan gaya dengan suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Pendekatan kepemimpinan berdasarkan situasi seperti pekerjaan, lingkungan organisasi dan karakteristik orang-orang yang dipimpin, budaya, sejarah berdirinya organisasi, kepribadian anggota kelompok, masyarakat sekitar, iklim psikologis dan waktu yang diperlukan untuk membuat keputusan Mesiono, (2012: 90) .

Gaya kepemimpinan pada dasarnya perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut umumnya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu Arifin (2015: 103)

Pengertian Semangat Kerja

Semangat atau gairah adalah sesuatu dalam diri Anda yang terus-menerus memberikan semangat, fokus, dan energi yang Anda perlukan untuk sukses. Semangat adalah sarana efektif untuk sukses dan karena itu, layak terus Anda

pupuk. Selain itu, semangat itu bisa disalurkan menjadi tindakan kesuksesan yang luar biasa Kaswan, (2015: 15).

selanjutnya kaswa, (2015: 17) *Employee morale is how employees actually feel about themselves as workers, their work, their managers, their work environment, and their overall work life. It incorporates all the mental and emotional feelings, beliefs, and attitudes that individuals and groups hold regarding their job*

Menurut pengertian diatas, semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Sedangkan Alferd R. Latenir dalam Amirullah, (2015: 199) mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah factor penting untuk keberhasilan proses kerja.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu sikap atau perasaan akan pekerjaannya dan lingkungannya dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor gaya kepemimpinan (X) sebanyak 9 orang (28.125%) berada di bawah rata-rata kelas, 11 orang (34.375 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (37.5%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka gaya kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Kondisi ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan kepala seklah di SMP N 2 Gebang Kabupten Langkat ini sudah baik berdasarkan hasil data diatas.

Sebaran skor semangat kerja (Y) sebanyak 13 orang (40.625%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (31.25%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (28.125%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di

atas maka Semangat Kerja umumnya berada di bawah rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

Semangat kerja yang ada di sekolah belum menunjukkan hasil yang baik dikarenakan factor-faktor semangat kerja guru belum seluruhnya baik, seperti motivasi, imbalan serta semangat kerja berkelompok. Hal ini terlihat dari perilaku di antara guru yang belum berlangsung baik. Masih ada guru yang menunjukkan ketidaksemangatnya kerja.

Setiap sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Timbul pertanyaan di sini bagaimana cara meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin. Untuk itu di sini akan dicoba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, baik yang bersifat material maupun non material. Cara atau kombinasi cara mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Untuk itu di sini akan dikemukakan beberapa cara:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju
7. Memperhatikan rasa aman menghadapi masa depan
8. Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas
9. Sekali-sekali mengajak karyawan berunding
10. Pemberian fasilitas yang menyenangkan. (Madiawan dan Setiawan, 2000: 31)

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y) sebesar 0.069 dengan

koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.005 yang memberikan makna bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0.005 \times 100 \% = 0,5 \%$ terhadap Semangat Kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja) dapat dilihat melalui uji "t". Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3.739$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.042$. Oleh karena $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar $101.194 + 0.096 = 101.29$ satuan.

KESIMPULAN

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat di atas rata-rata dengan sebaran skor gaya kepemimpinan (X) sebanyak 9 orang (28.125%) berada di bawah rata-rata kelas, 11 orang (34.375 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 12 orang (37.5%) di atas rata-rata.
2. Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat di bawah rata-rata dengan sebaran skor semangat kerja (Y) sebanyak 13 orang (40.625%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 10 orang (31.25%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 9 orang (28.125%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Semangat Kerja umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Gaya Kepemimpinan berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Semangat Kerja Guru di SMP N 2 Gebang Kabupaten Langkat dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Semangat Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.5%. Sedangkan nilai signifikansi hubungan keduanya (Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat

Kerja) dapat dilihat melalui uji ‘t’. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3.739$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.042$. Oleh karena $t_{hitung} (3.739) > t_{tabel} (2.042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 101.194 + 0.096X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar $101.194 + 0.096 = 101.29$ satuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mita Wacana Media.
- Arifin, B S. (2015). *Dinamika Kelompok*. Bandung: Pustaka Setia.
- Karsini, dkk. (2018) *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dpkad) Kota Semarang*. (Journal Of Management, Vol. 2, No. 2/ 2016), h. 2. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.15.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Mesiono. (2012). *Manajemen & Oraganisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Saputro, G B dan Siagian H. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood*. (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 5, No. 3/2017), h. 1. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.30.
- Sutanto, E M dan Budhi S. *Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*. (Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2/2000), h. 31-32. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.00.
- Syafaruddin. (2016). *Manajemen Mutu Terpadu dalam pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Syahropi, Ishak. (2018) *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang)*. (Jurnal JOM FISIP, Vol. 3, No. 2/2016). h. 3. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 20.30.
- Tampi, B J. (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, (Journal “Acta Diurna”. Vol. 3, No. 4/2014). h. 7. Diakses 31 Januari 2018. Pukul 22.01.
- Widiartana, W. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi*. (Jurnal Program

Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 6, No. 1/2016). h. 8. Diakses 31 Januari 2018. Pukul. 22. 09.

¹ Alumni Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara