

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DALAM PENGELOLAAN DANA
BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS)
(Studi Analisis di Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Ciamis)**

DINCE NUGRAHA PUTRI

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staf SMP Negeri 7 Ciamis berjumlah 47 orang. Yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai dan staf sebanyak 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah menentukan rentang, menentukan kategori penilaian dan menentukan persentase, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan efektifitas kerja pegawai dicari dengan menggunakan koefisien determinasi.

Berdasarkan penelitian maka dirumuskan masalahnya bahwa : 1) Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 7 Ciamis ; 2) Bagaimana Efektivitas Kerja Pegawai dalam rangka pengelolaan Dana Bantuan Oprasional Sekolah (BOS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 7 ; 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan oleh Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dalam rangka pengelolaan Dana Bantuan Oprasional Sekolah (BOS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 7 ?

Maka diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala SMP Negeri 7 Ciamis diperoleh rata-rata skor sebesar 164,86. Angka tersebut termasuk ke dalam kategori baik. Jika dipersentasekan maka akan diperoleh angka sebesar 70,15% berada pada kategori cukup. Artinya pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala SMP Negeri 7 Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup baik; 2) efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS di SMPN 7 Ciamis, diperoleh total skor 1911 dengan nilai rata – rata 159,25. Angka tersebut termasuk ke dalam kategori cukup. Jika dipersentasekan maka akan diperoleh angka 67,76% berada pada kategori cukup. Artinya bahwa efektivitas kerja pegawai dalam mengelola dana BOS telah dilaksanakan dengan cukup baik; dan 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS SMP Negeri 7 Ciamis berdasarkan perhitungan korelasi product moment diperoleh nilai sebesar 0,60 termasuk pada kategori kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 36% artinya 36% efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah. Untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel , untuk mencari t tabel dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha = 0,5$ dan untuk $n = 47$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,684. Karena t hitung sebesar 5,04 > dari t tabel sebesar 1.684. Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan

kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu "Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS SMP Negeri 7 Ciamis dapat diterima".

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efektivitas Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Pada era global sekarang ini pendidikan merupakan suatu hal yang wajib ditempuh oleh setiap warga negara dan sudah menjadi kebutuhan primer bagi seseorang supaya dapat bersaing dalam merebut semua peluang di masa yang akan datang.

Tantangan utama pembangunan di era globalisasi sekarang ini adalah pada masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku pembangunan, karena sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta.

Untuk menunjang kelangsungan suatu organisasi tidak bisa lepas dari keberadaan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan serta mampu menjaga hubungan yang baik antara sesama anggota organisasi akan menunjang pada kegiatan organisasi supaya dapat berjalan dengan lancar.

Peranan sumber daya manusia sebagai faktor produksi mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya dengan faktor produksi yang lainnya seperti modal, metode, mesin dan material. Karena tanpa sumber daya manusia sebagai penggerak maka faktor produksi yang lainnya tidak akan berguna.

Manusia yang memiliki motivasi tinggi, senantiasa sadar bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi

sama sekali tidak terpisahkan, atau walaupun terpisahkan tidak terlalu senjang. Pada dirinya terdapat kesadaran mendalam bahwa dia membutuhkan organisasi sebagai wahana bekerja untuk hidup, dia sadar pula bahwa organisasi membutuhkan bantuan dirinya.

Demikian pula halnya pada suatu lembaga pendidikan semestinya seluruh personal dalam lembaga tersebut berupaya seoptimal mungkin untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan tersebut. Karena tujuan lembaga tersebut yang hendak dicapai juga tak jauh berbeda dengan tujuan seluruh personal dalam lembaga pendidikan tersebut.

Pada hakekatnya proses pelaksanaan kerja dalam suatu organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan dari organisasi sekolah adalah menyelenggarakan pendidikan bagi masyarakat, hal ini sesuai dengan rumusan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merumuskan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi untuk 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.

Selanjutnya di dalam Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 ditentukan bahwa: "Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya".

Pemerataan kesempatan untuk memperoleh pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan kita. Strategi yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional meliputi tiga hal yang mendasar yaitu:

- a. Persamaan kesempatan dalam memperoleh pendidikan seperti yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu;
- b. Aksesibilitas, dapat dijelaskan bahwa setiap orang tanpa memandang asal usulnya mempunyai akses yang sama terhadap pendidikan pada semua jenis dan jalur pendidikan;
- c. Keadilan dan atau kewajaran (*equity*) dijelaskan bahwa perlakuan kepada peserta didik sesuai dengan keadaan internal dan eksternal peserta didik, dalam arti adalah wajar dan adil jika peserta didik diperlakukan sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya.

Pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, disamping manusia sebagai faktor utama, dalam peningkatan kualitas pendidikan juga bergantung pada dana operasional

pendidikan. dana operasional pendidikan merupakan dana yang membiayai proses pendidikan.

Pengalokasian dana operasional sekolah tersebut dituangkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (APBS) dengan berpedoman pada SK Kepala Kanwil Depdiknas Jabar No. 172/102.Kep/B/1986, tanggal 4 Juli 1986 dan SK Kepala Kanwil Depdiknas Jabar No, 1771/102.Kep/B/1990 dan juga di amanatkan di dalam Pasal 53 Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yaitu Rencana Kerja Tahunan hendaknya memuat rencana anggaran pendapatan dan belanja satuan pendidikan untuk masa kerja satu tahun.

Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan salah satu sumber dari pendapatan sekolah yang harus digunakan sebaik mungkin dalam membiayai operasional sekolah. Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Ciamis sejak tahun 2007 telah mendapatkan BOS sebagai salah satu sumber pendapatannya, akan tetapi sampai saat ini belum diketahui efektivitas alokasi BOS tersebut.

Manusia merupakan faktor utama dalam proses penyelenggaraan kerja pada suatu organisasi, karena sebesar apapun anggaran yang disediakan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan fasilitas kerja yang tersedia tidak akan berhasil guna apabila manusia tersebut tidak bisa memanfaatkannya.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut maka pimpinan dalam hal ini kepala sekolah harus berusaha untuk melaksanakan kepemimpinannya dengan baik melalui pelaksanaan fungsi kepemimpinan sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Thoha (2003:7) menyatakan bahwa :

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen serta sebagai sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi, oleh karena itu kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi dapat dicapai atau tidak.

Pemimpin yang dinamis dan kreatif akan membuat organisasi yang dipimpinnya menjadi semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan akan semakin banyak. Sebaliknya, jika seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka organisasi yang dipimpinnya akan menjadi vakum. Dengan demikian jelaslah bahwa kegiatan dan dinamika organisasi sangat ditentukan oleh cara pemimpin dalam menggerakkan sumber-sumber manajemen yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri bawahannya, seorang pemimpin yang baik untuk saat ini adalah seorang yang punya pemikiran jauh ke depan dan mempunyai visi, misi serta program kerja yang jelas. Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan mampu membina hubungan yang harmonis baik dengan atasannya maupun dengan bawahan, sebab kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang guna mencapai suatu tujuan bersama.

Untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi maka harus terjalin kerjasama yang harmonis sehingga

suasana kerja menjadi nyaman dan dengan kondisi demikian setiap pegawai dapat mencurahkan tenaga serta pikirannya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi sebagai penyelenggara pembangunan khususnya di bidang pendidikan, dengan perkataan lain bahwa beban tugas sekolah yaitu penyelenggara kegiatan pendidikan. Ini berarti Kepala sekolah memegang peranan penting dalam kehidupan dan kelangsungan lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu dalam menjalankan tugasnya Kepala Sekolah beserta pegawai lainnya dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Pengelolaan kegiatan pendidikan di SMPN 7 Ciamis dapat memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas secara keseluruhan. Namun berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di SMPN 7 Ciamis, terlihat efektivitas kerja pegawai yang masih belum optimal, hal ini terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Contohnya: Dalam pekerjaan pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang seharusnya dapat selesai dalam jangka waktu satu bulan ternyata dapat diselesaikan lebih dari satu bulan, sehingga penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan dan beban pekerjaan menjadi bertambah banyak. Hal ini berpengaruh pada kelangsungan proses kegiatan belajar mengajar

siswa dan guru yang merupakan tugas dan kewajiban pokok pada lembaga pendidikan.

2. Masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diakibatkan kurangnya pemahaman pegawai tentang pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya menjadi kurang memuaskan (tidak maksimal). Contohnya: Guru mengalami kesulitan apabila diberi pekerjaan yang belum pernah dikerjakannya seperti dalam hal pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang kurang dipahami oleh Guru karena bukan profesinya, karena profesi guru adalah pendidik bukan pengelola keuangan, sehingga mengakibatkan kekeliruan dalam mengelola dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Timbulnya permasalahan tersebut di atas, penulis menduga disebabkan karena Kepala Sekolah kurang menjalankan fungsi kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan indikator sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah kurang mengembangkan fungsi kepemimpinan yang digunakan dalam menjalin kerjasama dengan pegawai. Contohnya: Kepala Sekolah kurang memperhatikan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, sehingga pimpinan tidak mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pegawai.
2. Kepala Sekolah kurang optimal dalam menjalankan fungsikepemimpinannya dalam memberikan instruksi/perintah

untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai. Contohnya: Pimpinan dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai berupa pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tidak memberikan pengarahan dan bimbingan terlebih dahulu sehingga pegawai tidak paham mengenai pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain dalam menggerakkan apa yang menjadi tujuan bersama, sehingga kepemimpinan merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik maka akan membawa perubahan yang baik serta dinamis terhadap kemajuan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Definisi kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah pendapat menurut Thoah (2003:9) "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".

Melihat uraian yang dikemukakan oleh Thoah di atas, ternyata kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan atau tatakrama birokrasi, kepemimpinan tidak harus diikat dan terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi

perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

2. Efektivitas Kerja Pegawai

Kerja pegawai dalam organisasi formal penuh dengan tantangan dan resiko terhadap dirinya terutama sebagai akibat cara kerjanya yang kurang baik. Pekerjaan dalam organisasi senantiasa membutuhkan kemampuan dan pengalaman dalam cara kerja, maupun mekanisme pekerjaan yang dilakukannya. Disamping itu setiap pegawai dalam organisasi diikat oleh ketentuan dan diberikan hak serta kewajiban selaku pegawai.

Mengenai kerja tersebut didefinisikan Sinungan (1986 : 116) "sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidup dan harus mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja perusahaan dan masyarakat luas".

Sedangkan (The Liang Gie, 1984 : 15) menyebutkan : "...kerja itu merupakan aktivitas jasmaniah dan rohaniah seseorang yang melaksanakan sesuatu perbuatan".

Dari dua definisi tersebut mencerminkan karakter seseorang dalam melaksanakan pekerjaan organisasi. Seseorang bekerja dalam organisasi di imbangi dengan kemampuan, pengalaman dan pendidikannya sehingga hasilnya dapat membantu memenuhi kebutuhan hidupnya.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang dimaksudkan guna meneliti sejumlah data dan fakta yang diperoleh dari objek penelitian secara ilmiah, yakni penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan

rasional dan empiris, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (keilmuan).

Penelitian ini dilakukan menurut tingkat eksplanasi, dimana menurut pendapat Sugiyono (2001:6) adalah: Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan hal ini penelitian dapat dikelompokkan menjadi : deskriptif, komparatif dan asosiatif.

Dalam hal ini metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah deskriptif analitis. Adapun penelitian yang menggunakan metode deskriptif analitis yaitu yang menggambarkan keadaan daripada objek penelitian, artinya penulis menggambarkan keadaan yang ada pada saat sekarang di lokasi/objek penelitian yaitu di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 7 Ciamis. Untuk selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pendekatan keilmuan (ilmiah).

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Surakhmad (1994:133) yang mengemukakan sebagai berikut :

Penyelidikan deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Karena banyak sekali ragam penyelidikan demikian, metode penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif. Diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa, mengklasifikasikan, penyelidikan dengan teknik survey, dengan teknik interview, angket, observasi atau dengan teknik test,

studi kasus, studi komparative, studi waktu dan gerak analisa kuantitatif, studi kooperatif atau operasional.

Selanjutnya yang menjadi karakteristik atau ciri daripada metode deskriptif menurut pendapat Surakhmad (1992:140), adalah sebagai berikut :

1. Memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual.
2. Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya, diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Kepemimpinan oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 7 Ciamis

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi gerak dinamis suatu organisasi/perusahaan. Dengan adanya seorang yang baik akan membawa dampak yang baik pula terhadap kemajuan suatu organisasi/perusahaan, terutama dalam organisasi kependidikan yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap pembangunan sekolah.

Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Kepala SMP Negeri 7 Ciamis di dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah mahluk yang termulia di dunia. Hal ini terlihat bahwa Kepala Sekolah di dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada bawahannya senantiasa menyesuaikan dengan kesiapan dan

kemampuannya serta Kepala Sekolah selalu memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai bawahannya.

Kepala SMP Negeri 7 Ciamis selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya. Hal ini terlihat bahwa Kepala Sekolah senantiasa mencegah timbulnya konflik kepentingan antara organisasi dengan bawahannya dan senantiasa menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi pegawai.

Kepala Sekolah selalu siap menerima saran, pendapat, dan kritikan dari bawahannya. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Kepala Sekolah selalu terbuka dalam menerima saran atau pendapat dan terbuka dalam menerima kritik.

Di dalam pencapaian tujuan Kepala SMP Negeri 7 Ciamis selalu berusaha mengutamakan kerjasama (*teamwork*) dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepala Sekolah ikhlas dalam memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk membuat kesalahan yang lain. Hal ini terlihat bahwa Kepala Sekolah selalu bersikap bijaksana dalam menyikapi kesalahan kerja pegawai dan senantiasa memberikan solusi akan permasalahan yang dihadapi pegawai.

Kepala Sekolah berusaha menjadikan pegawai menjadi sukses dalam menjalankan pekerjaannya dan adanya motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu Kepala Sekolah juga berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai

pemimpin. Hal ini terlihat bahwa Kepala Sekolah selalu berusaha mengembangkan potensi dirinya sebagai pimpinan dan senantiasa meningkatkan kemampuannya dalam memimpin organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepemimpinan Kepala Sekolah yang meliputi proses penggerakan bawahan; mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi; menerima saran pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya; mengutamakan kerjasama (*teamwork*) dalam usaha mencapai tujuan; memberikan kebebasan seluas-luasnya; berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dilaksanakan di SMP Negeri 7 Ciamis sudah berjalan dengan baik. Kepemimpinan yang dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (1994:12) yang mengemukakan bahwa:

Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah padanya, dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistis dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian tentang kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 7 Ciamis sudah dirasakan oleh para pegawai dengan pembuktian hasil perolehan nilai angka rata-rata sebesar 164,86 dan berada pada kategori baik,

yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 70,15%. Artinya kepemimpinan Kepala Sekolah yang dilaksanakan di SMPN 7 Ciamis sudah berjalan dengan baik.

2. Efektivitas Kerja Pegawai dalam pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 7 Ciamis

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi diperlukan adanya penyesuaian kerjasama antara pimpinan dan bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan atau mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja dengan tulus sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar dan tujuan tercapai.

Efektivitas kerja pegawai yang dilaksanakan oleh guru dan staf di SMP Negeri 7 Ciamis sudah terlihat baik. Hal ini terlihat bahwa setiap pegawai cenderung bekerja lebih keras kepada tujuan dan sasaran organisasinya atau cara kerja pegawai dalam pengelolaan BOS. Setiap hasil pekerjaan yang telah dihasilkan oleh pegawai berjalan dengan baik serta kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya atau kemampuan adaptif dalam pengelolaan BOS sudah berjalan baik pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di SMP Negeri 7 Ciamis sudah dilaksanakan oleh pegawai dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ya'cob (1984:39) bahwa:

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang mewujudkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih

dahulu. Tujuan manajemen dapat tercapai (artinya manajemen yang efektif) tidak selamanya disertai dengan efisiensi yang maksimal dengan perkataan lain manajemen yang efektif tidak selalu disertai manajemen yang efisien. Tercapainya tujuan mungkin dapat dilakukan dengan penghamburan karena itu keberhasilan manajemen tidak boleh hanya diukur oleh efektivitas tetapi pula diperlukan efisiensi.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian tentang tingkat efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS di SMPN 7 Ciamis termasuk pada kategori cukup dengan persentase sebesar 67.76%. Angka tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi persentase dari Arikunto termasuk pada kategori cukup

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dalam Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di SMP Negeri 7 Ciamis

Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya memimpin organisasi berbeda satu sama lainnya. Kepemimpinan seseorang akan mempengaruhi efektivitas kerja bawahannya sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya pimpinan harus dapat memperhatikan prinsip-prinsip kepemimpinan. Kepala SMP Negeri 7 Ciamis sudah melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan indikator. Hal ini terlihat bahwa Kepala Sekolah di dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada bawahan senantiasa

menyesuaikan dengan kesiapan dan kemampuannya serta Kepala Sekolah selalu memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Negeri 7 Ciamis sudah dirasakan oleh para pegawai dengan pembuktian hasil perolehan nilai angka rata-rata sebesar 164,86 dan berada pada kategori baik, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 70,15%. Artinya kepemimpinan Kepala Sekolah yang dilaksanakan di SMPN 7 Ciamis sudah berjalan dengan baik.

Peningkatan efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan. Kepala Sekolah SMPN 7 Ciamis yang mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan intansi sekolah. Kepala Sekolah bertugas menyusun rencana kebijaksanaan teknis pembinaan, mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan operasional sekolah dan melaksanakan koordinasi dengan unit kerja yang terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas dinas.

Dalam upaya mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahan agar bersama-sama mencapai tujuan tersebut. Kehadiran Kepala Sekolah yang mampu memotivasi, membimbing, mengarahkan dan menggali potensi yang ada di dalam organisasi demi tercapainya kegiatan mutlak diperlukan. Demikian pentingnya kehadiran seorang pemimpin tiada lain agar suatu kegiatan yang telah direncanakan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Seperti yang dikemukakan Siagian,

(1991:21) bahwa perilaku dan peranan pemimpin sangat menentukan bagi keberhasilan suatu aktifitas yang tengah dilaksanakannya yakni sebagai berikut :

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui pikirannya dan perilaku yang positif ia memberikan tujuan organisasi sehingga pegawai mampu bekerja secara efektif.

Berdasarkan pendapat di atas menunjukkan bahwa seorang Kepala Sekolah dengan kepemimpinannya merupakan suatu seni kepribadian, yang dengan kepiawaiannya ia akan mampu mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuatu. Upaya mempengaruhi atau menggerakkan orang lain oleh pemimpin akan lebih terarah jika kepala menerapkan fungsi Kepala Sekolah, yang dapat diperankan sesuai kondisi di lingkungannya yang ada. Fungsi Kepala Sekolah merupakan cara, prosedur dan tahapan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi, mengendalikan, dan menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan tertentu.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala SMP Negeri 7 Ciamis berdasarkan hasil angket diperoleh rata-rata skor sebesar 164,86. Angka

tersebut termasuk ke dalam kategori baik. Jika dipersentasekan maka akan diperoleh angka sebesar 70,15% berada pada kategori cukup. Artinya pelaksanaan kepemimpinan oleh Kepala SMP Negeri 7 Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup baik.

2. Efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan BOS di SMPN 7 Ciamis, berdasarkan hasil angket diperoleh total skor 1911 dengan nilai rata - rata 159,25. Angka tersebut termasuk ke dalam kategori cukup. Jika dipersentasekan maka akan diperoleh angka 67,76% berada pada kategori cukup. Artinya bahwa efektivitas kerja pegawai dalam mengelola dana BOS telah dilaksanakan dengan cukup baik.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS di SMP Negeri 7 Ciamis berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *product moment* diperoleh nilai sebesar 0,60 termasuk pada kategori sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 36% artinya 36% efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

2. Saran

Adapun saran dari penulis dalam penelitian pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap efektivitas kerja pegawai dalam pengelolaan dana BOS di SMP Negeri 7 Ciamis adalah sebagai berikut :

1. Kepala SMP Negeri 7 Ciamis dalam menjalankan kepemimpinannya terlihat masih belum optimal maka sebaiknya Kepala Sekolah lebih meningkatkan lagi fungsi-fungsi

- Kepala Sekolah sebagai edukator, manajemen, administrator, dan supervisor.
2. Efektivitas kerja pegawai dinyatakan masih belum optimal maka sebaiknya dilakukan berbagai upaya seperti: meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara memberikan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi dan meningkatkan sikap kekeluargaan dan keakraban ditempat kerja yang sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
 3. Agar efektivitas kerjapegawai dapat meningkat maka sebaiknya pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya selalu menjalankan fungsi-fungsi sebagai Kepala Sekolah dan senantiasa menjaga hubungan yang baik dengan pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Abdurachman. 1979. *Kerangka pokok-pokok Manajemen Umum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djamin 1987. *Kepemimpinan Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handyaningrat, Soewarno. 1990. *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*: Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Magdalena. 1986. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Bina Aksara.
- Mangun, Hardjono A.M. 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Siagian. S.P. 1989. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiono.2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta, Alfabeta Bandung
- Suharto (1996) *Kepemimpinan* . Bandung : PT. Sarana Panca Karya.
- Surakhmad, Winarno. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik*, Tarsito.Bandung

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis bernama Dince Nugraha Putri, lahir di Ciamis tanggal 7 Agustus 1992 berjenis kelamin perempuan dan beragama Islam. Penulis beralamatkan di Dusun Karanganyar RT.01 RW.08 Desa Cigugur Kecamatan Cigugur Kabupaten Pangandaran. Jenjang pendidikan yang pertama kali penulis tempuh adalah SD Negeri 3 Cigugur lulus pada tahun 2002, SMP Negeri 1 Cigugur lulus pada tahun 2008, SMA Negeri 1 Parigi lulus pada tahun 2011 dan pada tahun 2011 diterima sebagai mahasiswa Universitas Galuh Ciamis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik dengan Program Studi Ilmu Pemerintahan. Nomer telepon penulis 085223218065