

Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Kesiswaan

Dezi Kurniawan¹, Ernawati², Giatman³

^{1,2,3}Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan Universitas Negeri Padang
email:kurniawandezitp@gmail.com^{1,2},giatman@ft.unp.ac.id³

Abstrak

Pentingnya peran kepala sekolah sebagai manajer disekolah akan mempengaruhi kualitas sekolah, pembahasan pada artikel ini menggunakan metode systematic literature review. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai manajer disekolah. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk gaya kepemimpinan modren yang bisa memberikan perubahan dari visi misi menjadi aksi dan dilaksanakan dengan visi yang jelas, memotivasi orang lain untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif. Sedangkan manajemen kesiswaan bertujuan mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah lancar, tertib dan teratur. Ada lima tugas utama dalam bidang manajemen peserta didik untuk mencapai tujuan tersebut yaitu penerimaan peserta didik, pengembangan bakat, bimbingan siswa, pengawasan dan mutasi. Manajemen kesiswaan selalu terlaksana disetiap lembaga pendidikan baik negeri ataupun swasta yang membedakan ialah bagaimana manajemen kesiswaan disuatu sekolah dapat berlangsung dengan baik dan efektif sehingga mampu menciptakan peserta didik yang unggul dalam prestasi dan berkarakter.

Kata kunci: kepemimpinan, transformasional dan manajemen kesiswaan.

Abstract

The principal role as a manager in schools will affect the quality of scholl. The discussion in this artichel uses a systematic literature review method. The purpose of this artichel is to find out the role of the principal as a manager in scholls. Transformational leadership is a form of modren leadership style that can change from vision and mission to action and is carried out with a clear vision, motivating others to be creative, innovative, and building culture. Learn and build effective communication. Meanwhile, student management ims to regulate variuos activities in the field of student affair so that learning activities in scholl are smooth and orderly. There are five main taks in the field of student management to achieve these goals, namely student acceptance, talent development, student guidance, supervision and transfer. Student management is always carried out in every educational institutions, both public and private. what distinguishes it is how student management in a school can take place properly and effectively so as to crevte students who excel in achievement and character.

Keywords: transformational, leadership and student management.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Keadaan suatu Negara dimasa depan terletak pada bagaimana proses pendidikan yang diselenggarakan. Perubahan zaman yang silih berganti dan fenomena dunia pendidikanpun mengalami dekadensi sehingga tantangannya cukup berat dirasakan oleh pelaku pendidikan. Terutama pada kondisi saat ini dimana kelancaran proses pendidikan terhambat oleh wabah covid. Terjadinya perubahan sistem pendidikan tatap muka menjadi daring dalam kurun waktu yang cukup lama banyak menimbulkan ketidak seimbangan dalam proses pembelajaran. Untuk itu pendidika nmemerlukan peran internal sebagai suatu system yang dapat melakukan pengorganisasian pembelajaran yang efektif untuk mencapai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan akan sangat bergantung dengan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional dan kejiwaan peserta didik. Manajemen peserta didik tidak semata pencatatan data peserta didik akan tetapi meliputi aspek yang lebih luas yaitu dapat membantu upaya pertumbuhan melalui proses pendidikan di sekolah.

Peserta didik merupakan salah satu faktor penting berlangsungnya suatu pendidikan di sekolah. Tanpa faktor ini tidak mungkin diselenggarakan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Program sekolah yang diwujudkan dalam berbagai bentuk situasi pendidikan dan proses belajar mengajar hanya akan berlangsung bila dalam pengelolaan faktor itu dilakukan secara baik. Dengan kata lain untuk menggerakkan sekolah yang berdaya dan berhasil sebagai lembaga pendidikan formal, diperlukan pengelolaan terhadap faktor siswa. Dalam hal ini diperlukan konsep manajemen kesiswaan.

Manajemen kesiswaan bertujuan mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah lancar, tertib dan teratur. Beberapa ahli berpendapat bahwa tujuan manajemen kesiswaan adalah untuk menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang baik serta agar siswa dapat belajar dengan tertib sehingga tercapai tujuan pengajaran yang efektif dan efisien. Ada tiga tugas utama dalam bidang manajemen peserta didik untuk mencapai tujuan tersebut yaitu penerimaan peserta didik, kegiatan kemajuan belajar serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Manajemen kesiswaan selalu terlaksana pada setiap lembaga pendidikan baik itu negeri ataupun swasta. Yang membedakan ialah bagaimana manajemen kesiswaan di suatu sekolah dapat berlangsung dengan baik dan efektif sehingga mampu menciptakan peserta didik yang unggul dalam prestasi dan karakter baik.

Sebagian besar para pemimpin pendidikan gagal dalam mengimplementasikan mutu, mereka tidak berhasil membuat komitmen yang diperlukan agar berhasil. Kebanyakan profesional pendidikan mengharapkan mutu itu agar dapat menjadi semacam pendekatan yang serba tepat dalam memecahkan berbagai permasalahan kependidikan yang begitu rumit yang dihadapi. Sehingga budaya mutu pelayan pendidikan sebagai tonggak daya saing bagi pencapaian mutu tidak tercapai secara total. Kualitas pada dasarnya dapat berupa kemampuan.

Kualitas pendidikan dapat menunjuk kepada kualitas proses dan kualitas produk. Suatu pendidikan dapat dikatakan bermutu dari segi proses jika proses pembelajaran berjalan secara efektif dan bermakna. Maka untuk memperoleh jaminan mutu yang meyakinkan perlu dijalankan oleh komponen-komponen yang memahami peran yang diembannya.

Keberhasilan sekolah dalam mencapai keberhasilan tujuan pendidikan perlu didukung oleh berbagai sumber daya seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, sarana dan prasarana serta lingkungan yang kondusif. Semua unsur sebut hendaknya dikelola dengan keterampilan manajerial yang baik oleh pimpinan sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemilik kekuasaan tertinggi memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, oleh karena itu seorang kepala sekolah harus kreatif dan inovatif dalam kepemimpinannya, atau dengan kata lain kepala sekolah perlu memiliki berbagai pendekatan dalam upaya menggerakkan semua unsur reproduktif yang ada sehingga semua sumber daya dapat dioptimalkan. Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Danumihardja, 2001).

Sebagai manajer di sekolah kepala sekolah bertanggungjawab terhadap perkembangan siswa. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengelola sekolah. Ia bertanggung jawab sepenuhnya terhadap berlangsungnya proses pembelajaran di suatu sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan ide-ide cemerlang, memprakarsai pemikiran yang baru di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan maupun penyesuaian tujuan, sasaran dari suatu program pembelajaran. Untuk itu sebagai manajer di sekolah, kepala sekolah dituntut mampu menjadi pemimpin yang

transformasional atau seorang pemimpin yang dapat membuat anggotanya memiliki kepercayaan dan hormat terhadap pemimpin dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini, akan dirumuskan konsep kepemimpinan transformasional dalam manajemen kemahasiswaan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). menurut Sugioyono (2012), aastudi kepustakaan atau studi literatur, atau kajian kepustakaan sering digunakan dalam kajian tentang budaya, nilai, moral, serta kajian tentang situatu situasi atau kondisi sosial. Lebih jauh Zed (2014), menegaskan jika kita menggunakan metode studi kepustakaan maka langkah yang kita lakukan diantaranya mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan, menyusun bibliografi kerja, menyediakan waktu yang cukup, membaca berbagai referensi yang relevan serta membuat catatan penelitian. Adapun yang peneliti jadikan sebagai literatur utama adalah buku-buku tentang kepemimpinan transformasional dalam manajemen kesiswaan . Data pendukung dalam kajian ini juga peneliti dapatkan melalui media massa, jurnal online dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

KONSEP KEPEMIMPINANTRANSFORMASIONAL

Kepemimpinan merupakan sikap pribadi yang disampaikan oleh seseorang dalam pemimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut coons (2002) kepemimpinan merupakan suatu interaksi antaraanggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan orang-orang yang perilakunyaakan lebih baik mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka,dan kepemimpinan itu sendiri timbul karena satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.

Rivai (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempegaruhi dan menentukan tujuan organisasi,memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,serta mempengaruhi untuk proses dan pengeluaran kepemimpinan. Menurut lock dalam agung (2003) kepemimpinan sebagai suatu proses menuju orang lain menuju sasaran bersama. Defenisi tersebut mencaku tiga elemen yaitu:

- a. Kepemimpinan suatu konsep relasi. Kepemimpinan hanyaada dalam konsep relasi dengan orang lain apabila tidak ada pengikut maka tidak ada pemimpin
- b. Kepemimpinan merupakan suatu proses. A gar bias memimpin pemimpin baru melakukan sesuatu.
- c. Kepemimpinan harus merujuk orang lain untuk mengambil tindakan ,pemimpin membujuk pengikutnya melalui berbagai cara,seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model menjadi teladan penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman,rekstrukturisasi orgasisasi, dan mengkomonikasikan visi.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan yaitu cara untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan dala mencapai tujuan dari suatu lembaga.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Engkoswara dan Aan (2011) terdapat empat dasar gaya kepemimpinan yaitu: otoriter, pseudo demokratis, laissez faire, dan demokratis.

- a. Otoriter (authoritative)
adalah gaya kepemimpinan yang menekan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa absolut yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keinginannya.
- b. Pseudo demokratis
adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan situasi yang memberi kesan demokratis padahal pemimpin sangat pandai menggiring pikiran/ide anggota untuk mengikuti kehendaknya, sering kali pemimpin melaksanakan rapat, diskusi untuk meminta pendapat anggota padahal ia sudah memiliki pendapat sendiri yang akan dipakai dalam kebijakannya.

- c. *Leissez faire*
gaya kepemimpinan yang tidak menunjukkan kemampuan pemimpin karena ia membiarkan organisasi dan anggota melaksanakan kegiatannya masing-masing tanpa dalam satu arah kebijakan yang jelas dari pemimpin. Ia tidak menunjukkan kualifikasi sebagai pemimpin. Ia tidak menunjukkan kualifikasi sebagai pemimpin karena tidak memberikan sumbangsih apa-apa pada kinerja organisasi.
- d. *Demokratis*
adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik. Ia mengharapkan para anggota organisasi berkembang sesuai potensi. Untuk itu pemimpin berupaya membimbing, mengarahkan dengan mempartisipasikan dalam kegiatan dan mengakui karya mereka secara proposional.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Kemudian menurut Yuki (1998) fungsi kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi dan mengarahkan pegawai untuk bekerja keras, memiliki semangat tinggi, dan memotivasi tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk membantu organisasi bergerak kearah pencapaian sasaran.

Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Kesiswaan. Transformasi merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan transformasional dipandang sebagai kepemimpinan yang refresentativ dengan tuntutan era desentralisasi. di era desentralisasi memberikan banyak keuntungan bagi para siswa yang kreatif untuk mengembangkan organisasinya karena pemimpin akan lebih leluasa mengeksplorasi visi tanpa dibatasi oleh juklak dan juknis yang untuk hal-hal tertentu dapat membatasi kreativitas.

Menurut Minnah (2012) kepemimpinan yang mampu mentranspormasi dan memotivasi anggotanya dengan membuat mereka lebih sadar dengan mengenai pentingnya hasil-hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan sendiri dan aktifkan kebutuhan-kebutuha kepada yang lebih tinggi.

Robbins (2008) mendefinisikan kepemimpinan transpormasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isi-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah dengan cara yang baru serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Sejalan dengan itu Thomas (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan tranformasional telah terbukti mempengaruhi kinerja kemahasiswaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terkait dengan variabel yang mewakili mekanisme tugas kinerja. ini artinya kepemimpinan yang bersifat transformasional akan menghasilkan dan menciptakan kinerja yang baik, dan termasuk kinerja yang baik adalah disiplin kerja.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan penelitian terhadap para pemimpin transformasional bisnis, Tichy dan Devanna mengemukakan karakteristik pemimpin transformasional yang mereka sebut sebagai protagonis atau pelaku utama dalam drama sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan. Mereka secara jelas mengidentifikasikan dirinya sebagai agen-agen perubahan. Citra personal dan

- profesionalnya adalah untuk membuat berbeda dan mentransformasi organisasinya. Berdasarkan desain atau kesempatan, mereka bertanggung jawab memimpin perusahaannya sepanjang transformasi. Mereka mengartikulasikan dirinya sebagai mengambil peran sebagai agen perubahan dengan konsep diri yang menarik.
- b. Individu pemberani. Keberanian bukan ketololan. Mereka pengambil risiko penuh hati-hati dan berani menghadapi tantangan, berani menghadapi *status quo*. Dalam perilaku keberanian ada komponen intelektual dan komponen emosional. Secara intelektual seorang pemberani mempunyai perspektif dapat berkonfrontasi dengan realitas walaupun mungkin sakit dan tidak menyenangkan. Secara emosional dapat menyatakan kebenaran kepada orang lain yang mungkin tidak mau mendengar mengenai hal tersebut. Para protagonis dapat melakukan hal tersebut karena mereka mempunyai ego sehat mereka mengetahui di mana mereka berada dan tidak memerlukan penguatan secara konstan untuk menyelesaikan situasi sulit.
 - c. Mereka percaya sama orang. Para pemimpin transformasional bukan *dictator*. Mereka sangat berkuasa sungguh pun demikian mereka sensitif kepada orang lain, dan mereka berupaya untuk memberdayakan orang lain. Mereka memahami dan menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kesakitan, kepercayaan, dan loyalitas orang. Untuk memberdayakan orang mereka sering menggunakan humor, simbolisme, imbalan, dan hukuman.
 - d. Mereka adalah penarik nilai. Setiap pemimpin transformasional mampu menguraikan suatu set inti nilai-nilai dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisinya.
 - e. Mereka pembelajar sepanjang hayat. Semua pemimpin transformasional mampu berbicara mengenai kesalahankesalahan yang mereka lakukan. Akan tetapi, mereka tak memandang kegagalan tersebut sebagai suatu kegagalan melainkan sebagai pengalaman belajar. Sebagai suatu kelompok, para protagonis mempunyai selera, komitmen untuk belajar sendiri dan pengembangan diri secara terus-menerus. Mereka orang yang selalu melakukan *renewal* sesuatu yang tak pernah selesai. Dari sini menimbulkan energi untuk perubahan secara terus-menerus.
 - f. Mereka mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian. Setiap pemimpin transformasional mampu untuk menghadapi dan membimbing problem dalam dunia yang kompleks dan berubah. Semua protagonis tidak hanya mampu untuk menangani sudut budaya dan politik dari organisasi akan tetapi mereka sangat canggih dari sudut teknikal.
 - g. Mereka *visionary*. Para pemimpin transformasional dapat bermimpi, mampu menjabarkan impian dan citra sehingga orang berbagi dengan mereka

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi anggotanya untuk dapat mengubah dirinya sehingga dapat bekerja keras dan mencapai tujuan bersama.

Bernard menyatakan ada empat komponen dalam kepemimpinan transformasional, komponen-komponen tersebut adalah :

- a. Inspirational motivation
Kepemimpinan transformasional memiliki visi yang jelas, mereka mampu mengartikulasikan visi mereka kepada anggota tim.
- b. Intellectual stimulation
Pemimpin transformasional tidak hanya menantang status tetapi, mereka juga mendorong kreativitas dikalangan anggota tim. Pemimpin mendorong anggota timnya untuk mengeksplorasi cara-cara baru melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar.
- c. Individualized consideration
Kepemimpinan transformasional juga melibatkan, menawarkan keuntungan dan dorongan kepada masing-masing individu dalam tim. Mereka juga menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga anggota tim merasa bebas untuk berbagi ide dan memberikan pengakuan langsung dari kontribusi unik setiap anggota tim.
- d. Idealized influence

Pemimpin transformasional berfungsi sebagai panutan bagi pengikutnya, mereka tidak hanya memimpin tetapi mereka juga memberikan contoh nyata.

Berdasarkan apa yang disampaikan Bernard tentang komponen-komponen transformasional, maka untuk menjadi pemimpin transformasional harus melakukan hal-hal untuk mendapatkan empat komponen tersebut. Caranya adalah dengan melakukan beberapa hal yaitu membuat visi yang jelas, mengelola penyampaian visi agar mudah dipahami, memotivasi tim, kreatif dan inovatif, serta membangun budaya belajar dalam organisasi.

Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan merupakan salah satu bidang operasional dalam pengelolaan sekolah. Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik mulai masuk sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut dari suatu sekolah. Manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan peserta didik melainkan meliputi aspek yang lebih luas secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik di sekolah.

Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan tertib, teratur, serta mampu mencapai tujuan pendidikan sekolah. Manajemen kesiswaan di selenggarakan di sekolah-sekolah mulai dari tingkat dasar, bahkan sampai dengan tingkat tinggi. Manajemen sekolah menjadi faktor yang penting di sebuah sekolah. Hal tersebut dikarenakan pengelolaan siswa akan menentukan berhasil atau tidaknya sekolah dalam mendidik murid-muridnya. Dalam praktiknya, manajemen kesiswaan akan berjalan secara maksimal jika dikelola dengan ahlinya.

Salah satu yang menjadi fokus manajemen kesiswaan adalah bagaimana siswa bisa mengembangkan bakat dan minatnya agar nantinya bisa mencetak prestasi. Prestasi sendiri adalah hasil yang telah dicapai setelah seseorang melakukan sesuatu. Prestasi bisa menjadi sebuah kebanggaan baik untuk diri sendiri maupun orang terdekat. Prestasi yang dihasilkan oleh siswa selain karena bakat yang dimiliki siswa juga dikarenakan pengelolaan kesiswaan yang dilakukan oleh personel sekolah. Prestasi yang dicapai oleh siswa bisa berbentuk prestasi bidang akademik maupun non akademik.

Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Kesiswaan

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dapat di definisikan sebagai kepemimpinan yang visioner, memiliki visi, Misi, dan tujuan ke arah yang lebih baik serta dinamis dalam lembaga pendidikan. Memiliki wibawa serta kemampuan untuk memberikan pengarahan dengan baik kepada seluruh staf, guru, pegawai sekolah, terutama siswa. Sehingga keseluruhan anggota lembaga sekolah mampu bekerjasama dengan baik, untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditentukan.

Tanggung jawab kepala sekolah secara garis besar yang berhubungan dengan manajemen kesiswaan adalah memberikan layanan kepada siswa dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang mereka perlukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Adapun kegiatan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam manajemen kesiswaan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian utama, yaitu:

1. Kegiatan penerimaan siswa

Dalam penerimaan siswa baru kepala sekolah perlu membuat kepanitiaan khusus yang akan melayani penerimaan siswa baru dari proses seleksi hingga pengelompokan kelas, meskipun sudah ada staf tata usaha untuk mengelola bagian administrasi kesiswaan. Namun keberadaan panitia Penerimaan Siswa Baru (PSB) sangatlah dibutuhkan.

2. Pembinaan siswa

Pembinaan siswa adalah pembinaan layanan kepada siswa baik didalam maupun di luar jam pelajarannya di kelas. Dalam pembinaan siswa dilaksanakan dengan menciptakan kondisi atau membuat siswa sadar akan tugas-tugas belajar mereka.

Dalam hal ini langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah adalah

- a. Memberikan orientasi kepada siswa baru
- b. Mengatur dan mencatat kehadiran siswa,
- c. Mencatat prestasi dari kegiatan yang diraih atau dilakukan oleh siswa
- d. Mengatur disiplin siswa selaku peserta didik di sekolah.

3. Pengembangan bakat (Ekstrakurikuler)

Pengembangan bakat siswa mencakup kegiatan ekstrakurikuler untuk memandirikan siswa, seperti: Osis, PMR, Pramuka dll. Kegiatan ini juga bisa menjadi promosi sekolah, yang tidak terlepas dari pembinaan dan pantauan kepala sekolah sebagai pimpinan

4. Bimbingan siswa

Bimbingan kesiswaan adalah kegiatan pembinaan siswa baik fomal yang dilakukan di dalam kelas maupun kegiatan ekstra kuri kuler agar siswa tahu akan visi, misi dan tujuan madrasah serta tata tertib madrasah yang harus ditaati demi menjaga disiplin sekolah. Hal tersebut tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai motivator.

5. Pengawasan mutasi

Pengawasan mutasi siswa mencakup kegiatan keluar masuk siswa dan perpindahan siswa. Disinilah bisa diketahui bagaimana prestasi atau output yang dihasilkan dari sebuah lembaga madrasah dan perpindahannya.

Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap administrasi kesiswaan dapat terlihat, dengan melibatkan dirinya sebagai guru dan motivator bagi siswa-siswi. Mementornya kepala sekolah di tengah-tengah kegiatan walaupun tidak menyeluruh, namun bisa memberikan pengenalan lebih dekat akan sosok kepala sekolah kepada siswa. Mengetahui sistem di mulai dari Penerimaan Siswa Baru (PSB) sampai dengan kegiatan pengembangan sekolah, penerapan bimbingan serta memantau keluar masuk siswa dari sekolah, memantau keluaran dari sekolah tersebut merupakan peran kepala sekolah. Dalam peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap manajemen kesiswaan ini sedikit membuka pengetahuan, bahwa kepentingan dan peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat dibutuhkan agar setiap bagian-bagian organisasi dalam sekolah bisa terpantau dengan baik terutama manajemen kesiswaan yang merupakan struktur yang harus diutamakan mengingat siswalah yang akan menjadi penunjang keberhasilan kepala sekolah akan sebuah lembaga yang dipimpinnya.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk gaya kepemimpinan modren yang bisa memberikan perubahan dari visi misi menjadi aksi dan dilaksanakan dengan visi yang jelas, memotivasi orang lain untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif.

Manajemen kesiswaan bertujuan mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah lancar, tertib dan teratur. Beberapa ahli berpendapat bahwa tujuan manajemen kesiswaan adalah untuk menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang baik serta agar siswa dapat belajar dengan tertib sehingga tercapai tujuan pengajaran yang efektif dan efisien. Ada lima tugas utama dalam bidang manajemen peserta didik untuk mencapai tujuan tersebut yaitu penerimaan peserta didik, penerimaan siswa, pengembangan bakat, bimbingan siswa dan pengawasan mutasi. Manajemen kesiswaan selalu terlaksana pada setiap lembaga pendidikan baik itu negeri ataupun swasta. Yang membedakan ialah bagaimana manajemen kesiswaan di suatu sekolah dapat berlangsung dengan baik dan efektif sehingga mampu menciptakan peserta didik yang unggul dalam prestasi dan karakter baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, N. (2008). *Pengaruh Pendidikan Disiplin dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ariska, Ria. (2015). *Manajemen Kemahasiswaan*. Volume 9.
- Berlian, Zaina. (2012). *Penerapan Model Transformasional dalam Pendidikan*. Volume 17.
- Fauzan, Ahmad. (2016). *Kepemimpinan Visioner dalam manajemen kesiswaan*. Volume 1.
- Koeswara, E. (2001). *Teori Motivasi dan Penelitiannya*. Bandung: Angkasa.
- Miharja, Danu. (2001). *Konseling Kelompok Berorientasi Motivasi Berprestasi*. Bandung.
- Minnah, dkk. (2012). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I Edisi 8, Jakarta: Pt Prehalindo
- Sugiyono.(2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Thomas. (2016). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: pt Indeks
- Yuki (1988). *Organizational Behavior and Personal Pyschology*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.