



KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA SUPERVISI KOLABORATIF DI MTS MINHAJUHAQ KABUPATEN PURWAKARTA

Lutfi Nur Afif

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: Lutfiafif00@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kepemimpinan transformatif kepala madrasah berperan dalam mengembangkan budaya supervisi kolaboratif di MTs Minhajuhq Kabupaten Purwakarta. Latar belakang penelitian ini adalah masih dominannya praktik supervisi yang bersifat administratif dan terpusat sehingga guru kurang mendapatkan ruang untuk berdiskusi, berefleksi, dan berkolaborasi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik. Kepemimpinan transformatif dipandang relevan karena menekankan perubahan budaya melalui keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi kelas, diskusi reflektif, dan studi dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan keempat dimensi kepemimpinan transformatif secara konsisten dalam proses supervisi. Kepala madrasah membangun visi supervisi yang humanis dan kolaboratif, memberikan inspirasi melalui keteladanan, serta mendorong guru untuk bereksperimen dengan model pembelajaran baru. Supervisi dilakukan melalui observasi kelas yang ramah, umpan balik dua arah yang konstruktif, serta forum refleksi kelompok yang memungkinkan guru berbagi pengalaman dan praktik baik. Budaya supervisi kolaboratif berkembang seiring meningkatnya motivasi guru, meningkatnya kemampuan reflektif, serta tumbuhnya rasa saling percaya antara kepala madrasah dan guru. Proses ini berdampak pada peningkatan kompetensi pedagogik guru, khususnya dalam perencanaan pembelajaran, variasi metode mengajar, dan pengelolaan kelas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan pendekatan yang efektif dan relevan untuk membangun budaya supervisi kolaboratif di madrasah. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat profesionalisme guru, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang suportif dan partisipatif. Temuan ini dapat menjadi rujukan bagi madrasah lain dalam mengembangkan supervisi berorientasi pembinaan berkelanjutan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformatif, supervisi kolaboratif, kompetensi guru.

Abstract

This study aims to describe how the transformative leadership of the madrasah principal contributes to developing a collaborative supervision culture at MTs Minhajuhq, Purwakarta Regency. The background of this study lies in the fact that supervisory practices in many schools remain administrative and centralized, giving teachers limited space for discussion, reflection, and collaboration in improving their pedagogical competence. Transformative leadership is considered relevant because it emphasizes cultural

change through role modeling, motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, classroom observations, reflective discussions, and documentation analysis, then analyzed using the Miles and Huberman interactive model. The findings reveal that the principal applies all four dimensions of transformative leadership consistently within the supervision process. The principal establishes a clear and humanistic vision of collaborative supervision, provides inspiration through exemplary behavior, and encourages teachers to experiment with innovative learning strategies. Supervision is conducted through friendly classroom observations, constructive two-way feedback, and reflective group forums that enable teachers to share experiences and best practices. The collaborative supervision culture develops as teachers' motivation increases, reflective abilities grow, and trust strengthens between the principal and teachers. This transformation positively impacts teachers' pedagogical competence, particularly in lesson planning, teaching methodology, and classroom management. The study concludes that transformative leadership is an effective and relevant approach for building a collaborative supervision culture in madrasahs. This approach not only strengthens teachers' professionalism but also promotes a supportive and participatory work climate. These findings offer valuable insights for other Islamic educational institutions aiming to develop supervision practices focused on continuous professional development.

Keywords: transformative leadership, collaborative supervision, teacher competence.

PENDAHULUAN

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun budaya mutu di lingkungan madrasah. Salah satu aspek penting dalam peningkatan mutu pembelajaran adalah supervisi akademik (Aisyah, 2014). Supervisi tidak sekadar menjadi instrumen kontrol, tetapi juga sarana pembinaan profesional yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Namun pada banyak madrasah, supervisi masih dipandang sebagai aktivitas formalitas administratif yang dilakukan secara top-down, sehingga tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran (Hasan & Anita, 2022). Dalam konteks inilah, kepemimpinan transformatif menjadi pendekatan yang sangat relevan, karena dapat menggerakkan perubahan budaya kerja melalui motivasi, inspirasi, dan kolaborasi.

Di MTs Minhajuhq Kabupaten Purwakarta, supervisi akademik telah dilaksanakan secara rutin, tetapi budaya supervisi yang berkembang belum sepenuhnya mencerminkan kolaborasi antara kepala madrasah dan guru. Sebagian guru masih merasa canggung saat disupervisi, menganggap supervisi sebagai penilaian, bukan pembinaan. Kepala madrasah melihat kondisi ini sebagai tantangan yang membutuhkan perubahan paradigma supervise (Salasiah, 2022). Supervisi harus dikembangkan menjadi budaya kolaboratif, yaitu supervisi yang dilandasi kerja sama, dialog sejawat, dan semangat belajar bersama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Transformasi budaya seperti ini membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan teladan.

Kepemimpinan transformatif memiliki empat dimensi utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformatif tidak hanya mengarahkan guru, tetapi juga menginspirasi mereka melalui keteladanan, visi perubahan, dan pemberian ruang untuk inovasi. Dalam supervisi akademik, kepala madrasah harus mampu membangun suasana aman, mendorong guru mengeksplorasi ide baru, dan mengajak mereka terlibat aktif dalam proses peningkatan mutu pembelajaran. Kepemimpinan transformatif menjadi modal penting dalam menciptakan budaya supervisi kolaboratif yang tidak dipaksakan, melainkan tumbuh dari kesadaran Bersama (Djafri, 2016).

Perubahan budaya supervisi tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan melalui proses pembiasaan dan komunikasi efektif. Kepala madrasah perlu menggugah kesadaran guru bahwa supervisi adalah proses pendampingan profesional, bukan instrumen pengawasan. Guru yang menyadari manfaat supervisi akan lebih terbuka terhadap kritik membangun, lebih reflektif, dan lebih siap memperbaiki praktik mengajar. Budaya supervisi kolaboratif ditandai dengan interaksi supervisi yang bersifat dialogis, penguatan positif, dan evaluasi bersama. Transformasi ini hanya dapat terjadi apabila kepala madrasah mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan guru. (Usman, 2021)

Selain itu, perkembangan Kurikulum Merdeka yang menekankan karakter reflektif pada guru menuntut adanya supervisi yang kolaboratif. Guru harus terbiasa menganalisis praktik mengajarnya, berdiskusi dengan sejawat, dan merancang pengembangan diri secara mandiri. Kepala madrasah sebagai pemimpin transformatif memiliki peran besar dalam memfasilitasi proses ini melalui kebijakan supervisi yang membangun ruang untuk dialog sejawat dan kolaborasi. Dengan demikian, supervisi bukan hanya kegiatan tahunan, tetapi budaya belajar yang berlangsung terus-menerus di madrasah (Anwar, 2021).

Hasil observasi awal di MTs Minhajuhq menunjukkan adanya potensi besar untuk mengembangkan budaya supervisi kolaboratif. Guru memiliki antusiasme untuk belajar, tetapi membutuhkan pendampingan yang lebih bermakna. Kepala madrasah menyadari bahwa perubahan supervisi harus dimulai dari gaya kepemimpinan. Kepala madrasah mulai memperkuat perannya sebagai motivator dan fasilitator, bukan sekadar evaluator. Langkah ini mendapat respons positif dari guru, yang merasa lebih dihargai dan lebih siap terlibat dalam proses supervise (Aisyah, 2014).

Dalam konteks manajemen pendidikan, kepemimpinan transformatif terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan partisipasi anggota. Kepala madrasah yang menerapkan pendekatan ini

akan berfokus pada pembentukan budaya kerja kolaboratif. Dalam supervisi akademik, hal ini berarti bahwa guru diajak menjadi subjek aktif dalam proses pembinaan, bukan objek yang sekadar dinilai. Supervisi transformatif menekankan pentingnya pemikiran kreatif, evaluasi diri, dan kerja tim dalam meningkatkan mutu pembelajaran (Salasiah, 2022).

Supervisi kolaboratif juga memungkinkan guru untuk saling mengobservasi, berbagi praktik baik, dan memberikan umpan balik sesama rekan. Budaya semacam ini tidak dapat berkembang apabila kepala madrasah tidak memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan. Kepala madrasah harus menciptakan struktur supervisi yang fleksibel, terbuka, dan ramah terhadap inovasi. Dengan dukungan kepemimpinan transformatif, madrasah dapat menciptakan komunitas belajar profesional yang kuat (Arasoki et al., 2022).

Penting juga dicatat bahwa budaya supervisi kolaboratif membutuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Kepala madrasah harus mampu membangun komunikasi yang hangat, menghargai pendapat guru, dan terbuka terhadap kritik. Komunikasi yang persuasif dan inspiratif akan mendorong guru untuk lebih terlibat dalam proses supervisi. Dalam penelitian ini, komunikasi kepemimpinan menjadi salah satu fokus penting dalam memahami bagaimana kepala madrasah mampu menggerakkan perubahan.

Dukungan emosional merupakan elemen lain dari kepemimpinan transformatif yang sangat dibutuhkan dalam supervisi kolaboratif. Guru bekerja dalam tekanan yang cukup tinggi, baik dari tuntutan administrasi maupun dinamika kelas. Kepala madrasah harus hadir sebagai pemimpin yang mampu memberikan dukungan moral, memotivasi, dan menguatkan guru. Dukungan emosional ini menciptakan rasa aman sehingga guru lebih terbuka menerima pembinaan supervise (1. Dr. Abdul Hamid, n.d.).

Budaya supervisi kolaboratif juga berhubungan dengan kemampuan kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang penuh apresiasi akan meningkatkan semangat guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran. Kepala madrasah harus memberikan penghargaan pada guru yang menunjukkan peningkatan, memberikan ruang bagi guru untuk memimpin diskusi, dan memberikan kesempatan bagi guru menjadi mentor bagi sejawatnya. Inilah wujud konkret supervisi kolaboratif yang menggerakkan perubahan (Rohadi, 2015).

Selain hubungan interpersonal, kepemimpinan transformatif juga mendorong inovasi dalam proses supervisi. Di MTs Minhajuhq, kepala madrasah mulai memperkenalkan penggunaan supervisi berbasis teknologi, memfasilitasi lokakarya kolaboratif, dan memberikan ruang untuk eksperimen pembelajaran. Upaya ini membantu menciptakan budaya supervisi yang modern dan relevan dengan tantangan

abad 21. Teknologi juga membantu dokumentasi supervisi sehingga proses pembinaan menjadi lebih sistematis dan transparan (Oktavia et al., 2021).

Transformasi supervisi menuju model kolaboratif membutuhkan keteladanan. Kepala madrasah harus memberikan contoh komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat, kedisiplinan, dan etika kerja. Keteladanan ini memberikan pengaruh kuat terhadap guru, yang kemudian termotivasi untuk meniru dan meningkatkan kualitas profesional mereka. Kepemimpinan transformatif bekerja tidak hanya melalui instruksi, tetapi melalui inspirasi (Latifah et al., 2021).

Akhirnya, pembentukan budaya supervisi kolaboratif di MTs Minhajuhag merupakan proses yang berkelanjutan. Perubahan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh kesiapan guru dan konsistensi kepala madrasah dalam memimpin. Dengan kepemimpinan transformatif, supervisi dapat berubah dari beban administrasi menjadi sarana pemberdayaan guru secara profesional dan emosional. Inilah yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini untuk menggali strategi, implementasi, dan dampak kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan budaya supervisi kolaboratif di madrasah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena bertujuan memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformatif kepala madrasah berperan dalam mengembangkan budaya supervisi kolaboratif di MTs Minhajuhag Kabupaten Purwakarta. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena secara natural, kontekstual, dan holistik, terutama terkait dinamika hubungan antara kepala madrasah dan guru dalam proses supervisi. Studi kasus digunakan untuk menelusuri praktik kepemimpinan secara detail pada situasi nyata, sehingga peneliti dapat menggambarkan pola tindakan, strategi kepemimpinan, dan interaksi yang membentuk budaya supervisi kolaboratif di lingkungan madrasah (Handoko et al., 2024).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, pengawas internal, guru senior, dan guru-guru yang terlibat dalam program supervisi. Wawancara dirancang untuk menggali pengalaman, sudut pandang, dan persepsi mereka terhadap praktik kepemimpinan transformatif dan budaya supervisi kolaboratif. Observasi dilakukan selama kegiatan supervisi kelas, diskusi reflektif, lokakarya guru, serta rapat evaluasi. Observasi ini memungkinkan peneliti melihat secara langsung bagaimana kepemimpinan transformatif diwujudkan dalam tindakan nyata. Dokumentasi yang dianalisis meliputi perangkat supervisi, berita acara pembinaan, rencana program supervisi, hasil evaluasi guru, serta dokumen kebijakan madrasah (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data,

peneliti menyaring, mengelompokkan, dan mengorganisasikan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menemukan tema-tema penting seperti gaya komunikasi, strategi pembinaan, bentuk kolaborasi, dan faktor pendukung supervisi. Pada tahap penyajian data, peneliti menyusun informasi dalam bentuk narasi tematik, matriks kategori, dan bagan hubungan antar-temuan sehingga mempermudah proses interpretasi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian, disertai verifikasi melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk memastikan keabsahan temuan (Ramdhan, 2021).

Prosedur penelitian meliputi tiga tahap, yaitu pra-lapangan, pelaksanaan lapangan, dan analisis akhir. Pada tahap pra-lapangan, peneliti melakukan pengenalan konteks madrasah, mempersiapkan instrumen, serta mengurus izin formal. Pada tahap pelaksanaan lapangan, peneliti mengumpulkan data secara intensif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, peneliti memasuki tahap analisis akhir untuk mengolah data, merumuskan temuan, menyusun pembahasan, dan menarik kesimpulan mengenai efektivitas kepemimpinan transformatif dalam membangun budaya supervisi kolaboratif. Dengan prosedur ini, penelitian diharapkan menghasilkan gambaran komprehensif yang dapat dijadikan rujukan dalam praktik kepemimpinan Pendidikan (Sidiq & Choiri, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MTs Minhajuhq Kabupaten Purwakarta menerapkan kepemimpinan transformatif secara konsisten dalam membangun budaya supervisi kolaboratif. Kepala madrasah berhasil menumbuhkan visi bersama tentang pentingnya supervisi sebagai sarana pembinaan profesional, bukan sekadar penilaian administratif. Visi ini disampaikan melalui berbagai forum seperti rapat kerja, lokakarya guru, dan diskusi reflektif sehingga para guru memahami orientasi supervisi yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran. Penyampaian visi yang jelas dan inspiratif menjadi fondasi penting dalam memulai transformasi budaya supervisi di madrasah.

Temuan lain menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan keteladanan yang kuat sebagai bagian dari dimensi *idealized influence* dalam kepemimpinan transformatif. Ia hadir langsung dalam kegiatan-kegiatan supervisi, mengikuti lokakarya bersama guru, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pembelajaran sepanjang hayat. Keteladanan ini memberikan pengaruh signifikan terhadap guru, terutama dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat. Guru mengakui bahwa mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran karena melihat kepala madrasah menjadi teladan yang konsisten dalam kedisiplinan dan profesionalisme.

Selain keteladanan, kepala madrasah juga menerapkan dimensi *inspirational motivation* dengan memberikan dorongan dan motivasi verbal maupun nonverbal kepada guru. Ia sering memberikan penguatan positif, menekankan bahwa setiap guru memiliki potensi untuk berkembang, dan menegaskan pentingnya kolaborasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Motivasi yang diberikan tidak bersifat formal, tetapi melalui interaksi sehari-hari yang hangat. Guru merasa lebih diperlakukan sebagai mitra sejajar sehingga mereka bersedia terlibat dalam proses supervisi tanpa rasa takut atau tertekan.

Pada aspek *intellectual stimulation*, kepala madrasah mendorong guru untuk berpikir kreatif dan mencoba strategi pembelajaran baru. Dalam supervisi kolaboratif, kepala madrasah mengajak guru berdiskusi mengenai alternatif model pembelajaran, pemanfaatan teknologi, serta cara mengatasi permasalahan pembelajaran secara inovatif. Guru merasa diberikan ruang untuk bereksperimen dan tidak takut melakukan kesalahan karena kepala madrasah selalu menegaskan bahwa supervisi adalah proses belajar, bukan evaluasi semata. Pendekatan ini meningkatkan kemampuan guru untuk menghasilkan ide-ide baru dan mewujudkan pembelajaran yang lebih aktif dan bermakna.

Dimensi *individualized consideration* juga tampak kuat dalam kepemimpinan kepala madrasah. Ia memahami bahwa setiap guru memiliki kebutuhan, tantangan, dan potensi yang berbeda. Oleh karena itu, pendampingan supervisi dilakukan secara personal dan menyesuaikan karakter masing-masing guru. Guru yang baru mengajar mendapat perlakuan lebih intensif melalui bimbingan teknis, sementara guru berpengalaman diberikan tantangan untuk menjadi mentor bagi guru lain. Pendekatan individual ini membuat guru merasa diperhatikan dan dihargai secara personal.

Budaya supervisi kolaboratif mulai terbentuk ketika kepala madrasah membuka ruang diskusi sejawat antara guru. Dalam beberapa sesi supervisi, kepala madrasah menggabungkan guru dalam kelompok-kelompok kecil untuk melakukan refleksi bersama. Guru saling memberikan masukan, berbagi praktik baik, serta melakukan analisis permasalahan pembelajaran secara bersama. Proses ini memperkuat solidaritas dan rasa kepemilikan terhadap program supervisi. Guru tidak lagi merasa diawasi secara individu, tetapi terlibat dalam komunitas belajar profesional.

Implementasi supervisi kolaboratif di MTs Minhajuhq juga dilakukan melalui observasi kelas yang lebih humanis. Kepala madrasah menghindari pendekatan supervisi yang menakutkan dan menggantinya dengan observasi ramah, santai, namun tetap objektif. Keberadaan kepala madrasah di kelas tidak dimaknai sebagai ancaman karena ia memberikan kesan sebagai sahabat profesional yang ingin membantu guru. Hal ini membuat guru lebih natural dalam mengajar sehingga supervisi memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai praktik pembelajaran.

Setelah observasi kelas, guru dan kepala madrasah mengikuti sesi umpan balik dua arah. Dalam sesi ini, guru diberi kesempatan untuk menyampaikan refleksi diri terlebih dahulu. Kepala madrasah mendengarkan dengan penuh perhatian tanpa memotong pembicaraan. Setelah itu, kepala madrasah memberikan masukan secara konstruktif dengan bahasa yang lembut, non-judgmental, dan disertai solusi. Guru merasa bahwa sesi ini membantu mereka melihat kelemahan tanpa merasa direndahkan, sehingga mereka lebih mudah menerima rekomendasi perbaikan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif membantu memperkuat motivasi guru dalam mengikuti program supervisi. Guru yang sebelumnya pasif kini lebih aktif mengajukan pertanyaan, mengusulkan strategi pembelajaran, dan meminta sesi bimbingan tambahan. Mereka merasa supervisi membantu mereka berkembang, bukan sekadar menambah beban administrasi. Motivasi ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas

RPP, kemampuan mengelola kelas, serta variasi metode pembelajaran yang digunakan guru di MTs Minhajuhq.

Supervisi kolaboratif juga berkontribusi pada meningkatnya keterampilan reflektif guru. Kepala madrasah mengajarkan guru cara melakukan refleksi diri setelah mengajar melalui jurnal refleksi dan diskusi kelompok. Guru mulai terbiasa mengevaluasi praktik pembelajaran mereka secara mandiri, misalnya mengevaluasi metode yang kurang efektif atau mengidentifikasi kesalahan instruksi. Kemampuan reflektif ini adalah ciri penting guru profesional dalam Kurikulum Merdeka, dan kepemimpinan transformatif terbukti mampu memfasilitasi perkembangan ini.

Penelitian menemukan bahwa kepemimpinan transformatif mengurangi resistensi guru terhadap supervisi. Guru tidak lagi melihat supervisi sebagai penilaian yang menakutkan, melainkan sebagai sarana belajar. Kedekatan emosional antara guru dan kepala madrasah menciptakan rasa saling percaya. Guru merasa aman untuk menunjukkan kekurangan mereka tanpa takut mendapatkan hukuman administratif. Perubahan persepsi ini sangat penting dalam pembentukan budaya supervisi kolaboratif yang berkelanjutan.

Selain peningkatan pedagogik, supervisi kolaboratif juga memperkuat hubungan sosial antara guru. Diskusi reflektif, lokakarya bersama, dan kegiatan belajar kelompok menjadikan guru lebih kompak sebagai tim. Suasana kerja menjadi lebih harmonis karena mereka merasa sedang bergerak menuju visi yang sama. Kolaborasi ini menciptakan lingkungan kerja profesional yang sehat dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran secara menyeluruh.

Namun, penelitian juga mencatat beberapa tantangan dalam implementasi supervisi kolaboratif. Tantangan utama adalah keterbatasan waktu guru dan kepala madrasah, terutama ketika jadwal pembelajaran padat. Selain itu, sebagian guru memerlukan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri dengan pendekatan supervisi baru yang lebih terbuka. Meskipun demikian, kepala madrasah mengatasi tantangan ini melalui fleksibilitas jadwal, pembagian tugas supervisi kepada wakil dan koordinator, serta komunikasi intensif untuk menjaga keberlanjutan supervisi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif kepala madrasah sangat efektif dalam membangun budaya supervisi kolaboratif di MTs Minhajuhq. Kepemimpinan yang inspiratif, adaptif, empatik, serta mampu memberdayakan guru menjadi faktor utama keberhasilan transformasi budaya supervisi. Guru merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan lebih terbuka untuk belajar sehingga supervisi benar-benar berfungsi sebagai alat pembinaan profesional yang meningkatkan mutu pembelajaran.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala madrasah memainkan peran sentral dalam pembentukan budaya supervisi kolaboratif di MTs Minhajuhq Kabupaten Purwakarta. Kepala madrasah mampu menggerakkan guru melalui visi yang jelas, keteladanan yang kuat, serta komunikasi yang persuasif sehingga supervisi akademik tidak lagi dipahami sebagai kegiatan pengawasan, melainkan sebagai proses pembinaan profesional yang bersifat dialogis. Pendekatan

transformatif membuat guru merasa dihargai dan diperlakukan sebagai mitra sejawat, bukan sebagai objek penilaian. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap program supervisi dan meningkatkan kesiapan guru untuk terlibat secara aktif dalam proses peningkatan mutu pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya supervisi kolaboratif berkembang melalui beberapa strategi kunci, yaitu pembentukan ruang refleksi bersama, observasi kelas yang humanis, pemberian umpan balik konstruktif dua arah, serta penyediaan ruang bagi guru untuk mengeksplorasi inovasi pembelajaran. Kepemimpinan transformatif juga meningkatkan kemampuan guru dalam berpikir kritis, berkolaborasi, dan melakukan refleksi diri. Guru menjadi lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, lebih terbuka terhadap kritik, serta lebih percaya diri dalam memperbaiki kelemahan. Supervisi kolaboratif pada akhirnya berdampak nyata pada peningkatan kompetensi pedagogik dan kualitas pembelajaran di madrasah.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan pendekatan yang efektif untuk mengembangkan budaya supervisi kolaboratif, terutama dalam konteks madrasah yang membutuhkan pembinaan profesional berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan tuntutan Kurikulum Merdeka yang menekankan pada pengembangan komunitas belajar profesional. Penelitian ini merekomendasikan agar kepala madrasah memperkuat dimensi-dimensi kepemimpinan transformatif dalam program supervisi dan menyediakan struktur pendukung berupa pelatihan, forum diskusi sejawat, dan kebijakan yang mendukung keberlanjutan supervisi kolaboratif. Dengan demikian, madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, reflektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dr. Abdul Hamid, M. P. I. A. H. D. S. M. P. I. D. W. W. M. P. D. M. M. M. P. I. D. R. M. M. P. A. (n.d.). *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN PERILAKU ORGANISASI KEPENDIDIKAN*. Penerbit Adab.
- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang*.
- Anwar, R. N. (2021). Pola dan Keberhasilan Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 178–188. <https://doi.org/10.15642/JKPI.2021.11.2.178-188>
- Arasoki, T., Abun, A. R., & Mashar, A. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI MTS MUHAMMADIYAH 1 NATAR LAMPUNG SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 916–925. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/242>
- Djafri, N. (2016). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosi)* (1st ed.). Deepublish. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KUKwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA28>

- &dq=Novianty+Djafri,+Manajemen+Kepemimpinan+Kepala+Sekolah+&ots=pyNpkHebk
w&sig=yMAdqTFJqIDM92JfDgUEQDFiNso&redir_esc=y#v=onepage&q=Novianty
Djafri%2C Manajemen Kepemimpinan Kepala Se
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=G_HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=administrasi+pendidikan&ots=Altwjn7ZGy&sig=Anlba8-l0WO3s8c9vOgC9RX9f3s
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di MA Al Ishlah Natar Dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85-97.
<https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107-108.
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(02), 16-28.
<http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/92>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (Ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN). www.ciptapublishing.com
- Rohadi, H. L. W. A. S. (2015). Model Pelatihan Kepemimpinan, Organisasi Kepemudaan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 8(2), 81-89.
- Salasiah, S. (2022). KEPEMIMPINAN INOVATIF KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING MADRASAH. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2).
<https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.236>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Usman, H. (2021). *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=uZo_EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=tqm+terhadap+efisiensi+administrasi+dan+akreditasi&ots=U-t6oMTCr-&sig=8l0Lbx2ztTKF6HbCjIziK5T-atI