

Manajemen Strategis Pimpinan Sekolah di MAN 2 Kulon Progo dalam Mempersiapkan Implementasi Kurikulum Cinta

Ansorul Alim^{1*}, Ridwan Faqih Sihono², Winda Islamitha Nurhamidah³, Sabarudin⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Jl. Laksda Adisucipto, Papringan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

E-mail: 25204011001@student.uin-suka.ac.id

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4868>

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 14 Jan 2026

Revised: 20 Jan 2026

Accepted: 26 Jan 2026

Kata Kunci:

Manajemen Strategis,
Kurikulum Cinta,
Kesiapan Sekolah,
Servant Leadership,
MAN 2 Kulon Progo.

Keywords:

Strategic Management,
Kurikulum Cinta,
School Readiness,
Servant Leadership,
MAN 2 Kulon Progo.



Artikel ini menganalisis manajemen strategis pimpinan MAN 2 Kulon Progo dalam mempersiapkan transisi "Kurikulum Cinta". Kajian ini menjadi urgen untuk mengisi kekosongan literatur yang selama ini minim membahas fase kesiapan (*readiness*) sekolah dalam menghadapi disrupsi kebijakan pendidikan. Menggunakan metode kualitatif studi kasus, penelitian ini menitikberatkan pada dinamika manajerial dalam mengkondisikan ekosistem sekolah. Temuan penelitian menunjukkan adanya siklus manajemen strategis yang komprehensif, meliputi: (1) Formulasi melalui redefinisi visi "Ruh Pendidikan" dan perencanaan proaktif (*strategic foresight*); (2) Implementasi berbasis *Servant Leadership* lewat strategi "Superteam" dan habituasi budaya 5S; serta (3) Evaluasi proses menggunakan intervensi berjenjang dan komunikasi tatap muka guna meminimalisir bias digital. Penelitian menyimpulkan bahwa kesiapan implementasi kurikulum bukanlah fenomena yang tumbuh secara organik, melainkan hasil rekayasa manajemen strategis yang secara sadar menggeser pendekatan administratif-birokratis menuju pendekatan humanis.

This article analyzes the strategic management of the leadership of MAN 2 Kulon Progo in preparing for the transition of the "Love Curriculum". This study is urgent to fill the gap in the literature that has so far minimally discussed the phase of school readiness in facing educational policy disruption. Using a qualitative case study method, this research focuses on managerial dynamics in conditioning the school ecosystem. The research findings indicate the existence of a comprehensive strategic management cycle, including: (1) Formulation through redefining the "Spirit of Education" vision and proactive planning (strategic foresight); (2) Servant Leadership-based implementation through the "Superteam" strategy and 5S cultural habituation; and (3) Process evaluation using tiered interventions and face-to-face communication to minimize digital bias. The study concludes that curriculum implementation readiness is not an organically grown phenomenon, but rather the result of strategic management engineering that consciously shifts the administrative-bureaucratic approach towards a humanist approach.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Ansorul Alim, et al. (2026). Manajemen Strategis Pimpinan Sekolah di MAN 2 Kulon Progo dalam Mempersiapkan Implementasi Kurikulum Cinta, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4868>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, tuntutan pendidikan telah melampaui sekadar pencapaian kompetensi kognitif kini semakin ditekankan pada pembentukan karakter, empati, dan keterampilan manusiawi yang holistik (Lase, 2019). Kondisi ini menuntut agar lembaga sekolah bertransformasi dari sekadar pusat transfer ilmu menjadi komunitas pembelajaran yang humanistik dan adaptif terhadap perubahan zaman. Sebagaimana dikemukakan oleh Maria Mincu, "governance patterns, school organisation, and wider cultural and pedagogical factors" secara signifikan mempengaruhi keberhasilan reformasi pendidikan (Mincu, 2022). Dalam konteks tersebut, kepala sekolah tidak lagi

hanya berperan sebagai manajer administratif, melainkan sebagai agen perubahan yang membangun visi kolektif dan menggerakkan transformasi pendidikan secara sistemik.

Transformasi pendidikan yang melibatkan perubahan kurikulum membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan visioner (Akrim, 2025). Dalam penelitian yang meninjau “Why is school leadership key to transforming education?”, dikemukakan bahwa kepemimpinan sekolah “is fundamentally about organized agency and collective vision, not managerialism” dengan kata lain, perubahan sistemik tidak cukup hanya bergantung pada guru, tetapi harus didorong oleh kepemimpinan yang secara aktif mengorganisasi perubahan itu (Mincu, 2022). Hal ini semakin relevan ketika sekolah memasuki fase yang disebut sebagai “transisi menuju kurikulum cinta” sebuah paradigma yang menekankan nilai-kasih, empati, dan kemanusiaan dalam praktik pembelajaran dan kehidupan sekolah sehari-hari.

Kurikulum yang berbasis kasih sayang, atau yang dalam artikel ini kita sebut dengan istilah Kurikulum Cinta, muncul sebagai respon terhadap kebutuhan agar pendidikan tidak hanya menghasilkan lulusan yang pintar secara akademik, tetapi juga memiliki sikap, kepekaan sosial, dan karakter yang kuat (Inayah et al., 2023). Perspektif humanistik dalam pendidikan menegaskan bahwa siswa adalah manusia utuh yang memiliki kebutuhan emosional dan spiritual bukan sekadar “penerima informasi”. Sebagai contoh, penelitian “Living a well-lived curriculum on a humanistic perspective” menegaskan bahwa sekolah perlu menyediakan lingkungan yang menghargai kemanusiaan dan kebebasan belajar (Budiraharjo, 2015). Dengan demikian, implementasi Kurikulum Cinta bukan saja soal dokumen kurikulum yang berbeda, tetapi perubahan budaya sekolah, praktik pembelajaran, dan kepemimpinan yang mampu memfasilitasi internalisasi nilai-kasih tersebut.

Dalam perjalanan menuju transisi semacam ini tidaklah sederhana. Banyak sekolah yang mengalami tantangan besar ketika melakukan perubahan kurikulum mulai dari resistensi guru, kurangnya kompetensi profesional, hingga infrastruktur yang belum memadai. Studi “Preparing Schools for Educational Change: Barriers and Supports” menemukan bahwa hambatan-hambatan dalam perubahan pendidikan meliputi kesiapan sekolah, dukungan, dan faktor kontekstual yang kompleks (Aldridge & McLure, 2024). Selain itu, dalam penelitian yang mengkaji “The principal’s role in managing curriculum change”, dikemukakan bahwa kepala sekolah sering kali mendapat beban berat dalam proses revisi kurikulum dan sering merasa kurang persiapan dalam mengambil peran sebagai pemimpin instruksional (Soedjono et al., 2025).

Khususnya di ranah manajemen kurikulum, peran pimpinan sekolah menjadi sangat strategis dalam memastikan bahwa perubahan kurikulum berjalan efektif dan terintegrasi ke dalam seluruh aspek sekolah (Nurlaeli et al., 2024). Pimpinan sekolah di sini mencakup tidak hanya kepala sekolah, tetapi juga wakil kepala bidang kurikulum yang bersama-sama mengawal proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi kurikulum; peran kolektif ini penting untuk menjembatani kebijakan dan praktik di lapangan (Sofa et al., 2012). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional dan kolaborasi antara kepala sekolah dengan wakil kurikulum dapat meningkatkan kesiapan guru serta efektivitas pelaksanaan kurikulum baru karena pimpinan yang visioner dan koordinatif mampu menyinergikan visi, pengembangan kapasitas guru, dan sistem monitoring yang sistemik (Oktarianti, 2023).

Mengaitkan dua aspek utama di atas, yaitu kepemimpinan sekolah dan transisi kurikulum berbasis nilai humanistik (*Kurikulum Cinta*), jelas bahwa strategi kolektif pimpinan sekolah menjadi elemen sentral dalam keberhasilan implementasi. Menurut Nurlaeli et al. (2024), pimpinan sekolah yang efektif tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menetapkan arah strategis melalui visi, misi, serta pembentukan budaya belajar yang positif. Sementara itu penelitian oleh Mbua (2023) menemukan bahwa keberhasilan reformasi kurikulum sangat bergantung pada kemampuan pimpinan sekolah dalam mengelola program instruksional dan mendorong kolaborasi antara guru, siswa, serta tenaga kependidikan

Upaya menghadirkan kurikulum humanis ini sejatinya relevan dengan penerapan Kurikulum Merdeka di Indonesia yang menekankan keseimbangan antara kompetensi kognitif dan pembentukan karakter. Dalam implementasinya, kepala sekolah memegang peran strategis karena kepemimpinan transformasional terbukti mampu memfasilitasi perubahan positif, menginspirasi guru, serta memperkuat komitmen terhadap visi pendidikan yang lebih humanistik (Kefi & Rosnelli, 2024). Selain

itu, kepemimpinan sekolah yang adaptif juga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan guru, kinerja instruksional, serta efektivitas adopsi kebijakan kurikulum (Efendi et al., 2023).

Lebih jauh lagi, studi oleh Nawireja et al. (2025) mendapati bahwa kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mewujudkan sekolah sebagai komunitas belajar berkelanjutan dengan membangun iklim partisipatif dan inklusif. Hal ini krusial ketika sekolah hendak menerapkan kurikulum yang berlandaskan nilai humanistik seperti Kurikulum Cinta, karena kepemimpinan transformasional memungkinkan seluruh warga sekolah tumbuh bersama dan menjadikan nilai kemanusiaan sebagai pijakan bersama. Dengan demikian, keberhasilan implementasi kurikulum berbasis nilai sangat tergantung pada sejauh mana pimpinan sekolah mampu menumbuhkan iklim kolaboratif, bukan semata sebagai pelaksana administratif.

Urgensi manajemen strategis ini terlihat nyata di MAN 2 Kulon Progo yang saat ini tengah mengambil langkah progresif sebagai inisiator penerapan Kurikulum Cinta. Berbeda dengan adaptasi kurikulum pada umumnya, transformasi yang dilakukan madrasah ini memiliki kompleksitas tersendiri karena berupaya mengintegrasikan nilai-nilai afeksi (kasih sayang) ke dalam sistem manajerial yang terstruktur dan terukur. Fenomena ini menjadi menarik secara akademik karena MAN 2 Kulon Progo sedang melakukan terobosan manajemen untuk menerjemahkan nilai filosofis yang abstrak menjadi langkah operasional yang konkret. Oleh karena itu, pemetaan strategi pimpinan khususnya kepala sekolah dan wakil kepala bidang kurikulum dalam fase persiapan ini menjadi sangat krusial untuk didokumentasikan, guna memahami bagaimana sebuah inovasi pendidikan dikelola secara profesional agar visi humanis yang dicanangkan dapat teralisasi secara optimal.

Meskipun kepemimpinan transformasional dan budaya kolaboratif merupakan modal sosial yang vital, keberhasilan adopsi kurikulum baru terutama yang bermuatan nilai filosofis tinggi seperti Kurikulum Cinta memerlukan lebih dari sekadar karisma pemimpin; ia menuntut adanya manajemen strategis yang terukur. Sebagaimana ditegaskan oleh Aristawati & Hidayat, (2024) visi humanistik tanpa kerangka manajemen strategis hanya akan berakhir sebagai retorika moral yang tidak membumi dalam praktik kelas. Dalam fase persiapan, pimpinan sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan *strategic foresight* dalam memetakan kesenjangan antara kondisi riil madrasah saat ini dengan idealitas kurikulum yang akan dituju, termasuk dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan infrastruktur pendukung (Basri et al., 2022).

Namun, literatur manajemen pendidikan Islam yang ada saat ini masih didominasi oleh kajian pada tahap *implementasi* dan *evaluasi* kurikulum, sementara kajian mendalam mengenai fase *persiapan* (*readiness*) melalui pendekatan manajemen strategis masih jarang ditemukan. Kebanyakan studi cenderung menyoroti "apa" nilai karakter yang ditanamkan, namun abai dalam membedah "bagaimana" pimpinan sekolah merancang *roadmap* strategis untuk menginternalisasi nilai tersebut sebelum kurikulum resmi diberlakukan. Kekosongan epistemologis ini menjadi krusial, mengingat kegagalan inovasi pendidikan sering kali bermula dari lemahnya fase perencanaan strategis dan ketidaksiapan ekosistem sekolah dalam merespons perubahan paradigma (Bush, 2020).

Artikel ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis manajemen strategis pimpinan MAN 2 Kulon Progo dalam mempersiapkan ekosistem madrasah menuju Kurikulum Cinta. Pemilihan lokasi ini menjadi strategis karena MAN 2 Kulon Progo merepresentasikan model lembaga pendidikan yang mencoba menyinergikan tuntutan administratif kurikulum nasional dengan nilai-nilai humanisme-religius secara terstruktur. Melalui analisis ini, artikel menawarkan perspektif kebaruan bahwa kesiapan implementasi kurikulum berbasis nilai tidak tumbuh secara organik semata, melainkan hasil dari rekayasa manajemen strategis yang meliputi penyesuaian visi, restrukturisasi kultur organisasi, dan penguatan kapasitas warga sekolah secara sistematis (Adilah & Suryana, 2021).

METODE

Artikel ini disusun berdasarkan penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (*case study*). Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada tujuan utama penelitian, yaitu untuk menyelidiki, memahami, dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai proses manajemen strategis yang diterapkan oleh pimpinan MAN 2 Kulon Progo dalam mempersiapkan implementasi Kurikulum Cinta. Sejalan dengan pandangan (Sugiyono, 2019), metode kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah (*natural setting*), di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam menggali makna di balik data yang tampak. Penggunaan desain studi

kasus dinilai sangat relevan karena penelitian ini berangkat dari sebuah fenomena unik dan spesifik, yaitu transisi paradigma kurikulum berbasis nilai (afeksi) yang menuntut adanya rekayasa manajerial dan perubahan budaya organisasi yang kompleks.

Untuk memperoleh data yang komprehensif, proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan studi dokumentasi. Observasi difokuskan pada pengamatan terhadap iklim budaya sekolah dan interaksi sosial antarwarga madrasah untuk melihat kesiapan ekosistem sekolah. Adapun teknik wawancara dilakukan secara intensif untuk menggali perspektif subjektif informan mengenai strategi perencanaan dan pengorganisasian kurikulum. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan kriteria tertentu (Creswell & Poth, 2016). Penulis menetapkan kriteria informan adalah pihak-pihak yang memegang otoritas kunci (key person) dalam pengambilan kebijakan strategis di madrasah.

Berdasarkan kriteria tersebut, informan kunci dalam penelitian ini meliputi Kepala Madrasah sebagai *top manager*, Wakil Kepala Bidang Kurikulum sebagai pelaksana teknis, serta perwakilan guru senior yang terlibat dalam tim pengembang kurikulum di MAN 2 Kulon Progo. Selain itu, data wawancara diperkuat dengan studi dokumentasi berupa penelaahan terhadap dokumen Rencana Strategis (Renstra), notulensi rapat dinas, serta draf panduan Kurikulum Cinta untuk memverifikasi validitas data lapangan. Terakhir, data yang terkumpul dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan: kondensasi data (pemilahan dan pemfokusan data yang relevan), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles et al., 2014). Teknik ini memastikan bahwa temuan penelitian tersusun secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi inovasi pendidikan yang fundamental seperti "Kurikulum Cinta" menuntut kesiapan manajerial yang matang dan adaptif. Berdasarkan analisis data lapangan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan madrasah, manajemen strategis di MAN 2 Kulon Progo dalam mempersiapkan transisi ini tidak berjalan secara linear, melainkan merupakan siklus dinamis yang melibatkan penyesuaian visi transendental, rekayasa budaya organisasi, dan pengendalian resistensi secara humanis. Sinergi antara Kepala Madrasah sebagai pemimpin visioner dan Wakil Kepala Bidang Kurikulum sebagai manajer operasional menciptakan ekosistem kesiapan (*readiness*) yang kokoh.

Formulasi Strategi: Revitalisasi "Ruh Pendidikan" dan Perencanaan Proaktif

Tahap formulasi strategi di MAN 2 Kulon Progo diawali dengan redefinisi tujuan pendidikan yang melampaui standar administratif semata. Dalam perspektif manajemen strategis, langkah ini disebut sebagai penentuan Visi Strategis, yaitu arah jangka panjang yang ingin dicapai organisasi untuk membedakan dirinya dari organisasi lain. Kepala Madrasah mengidentifikasi adanya kesenjangan (*gap*) antara kompetensi kognitif dan integritas moral dalam output pendidikan saat ini. Beliau menekankan bahwa kecerdasan intelektual tanpa dibarengi dengan "ruh pendidikan" sering kali melahirkan individu yang kompeten namun merusak tatanan sosial.

Dalam wawancara, Kepala Madrasah mengungkapkan landasan filosofis dari formulasi visi ini:

"...Sekarang kenyataan orang cerdas tidak cukup untuk mengatasi persoalan. Orang cerdas ternyata tidak cukup untuk menjadi seorang yang profesional. Perlu dibutuhkan semacam penekanan yang saya boleh sebut namanya ruh pendidikan. Yaitu menanamkan nilai karakter. Ruh cinta kepada Allah. Cinta kepada Rasul. Cinta bersama. Cinta lingkungan...". (Wawancara tanggal 7 November 2025).

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa formulasi strategi madrasah diarahkan untuk mengembalikan esensi pendidikan yang menyeimbangkan dimensi vertikal (spiritual) dan horizontal (sosial). Strategi ini bukan sekadar jargon, melainkan dioperasionalkan ke dalam perencanaan kurikulum yang teknis. Hal ini sejalan dengan pemikiran Muhaimin (2005) dalam bukunya *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, yang menyatakan bahwa kurikulum madrasah harus mampu melakukan rekonstruksi sosial dan menanamkan nilai-nilai ilahiyah agar peserta didik tidak hanya cerdas secara akal, tetapi juga memiliki kesalehan ritual dan sosial. Kepala madrasah di sini

menjalankan fungsi *strategic direction*, di mana visi "ruh pendidikan" dijadikan kompas moral bagi seluruh kebijakan sekolah.

Untuk mengeksekusi visi tersebut, Wakil Kepala Bidang Kurikulum menerjemahkan visi besar ini melalui strategi Perencanaan Awal (*Early Strategic Planning*). Berbeda dengan manajemen reaktif yang menunggu petunjuk teknis turun (*wait and see*), tim kurikulum menerapkan perencanaan jangka panjang (*long-term planning*) untuk mengantisipasi regulasi baru.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"...Kita sudah menyusun sejak Februari kemarin. Jadi kalau nanti yang untuk yang ini [Kurikulum Cinta] sama *Deep Learning*, kita menyunnnya Februari 2026. Untuk diterapkan di Juli 2026. Jadi tidak kemudian modul Juli... Juli kita baru disusun. Jadi sudah sejak Februari atau Januari kita sudah membentuk tim...". (Wawancara tanggal 14 November 2025).

Data ini menunjukkan bahwa madrasah memiliki kemampuan Pengamatan Lingkungan (*Environmental Scanning*) yang kuat. Dalam teori manajemen strategis David (2011), formulasi strategi yang efektif menuntut manajer untuk melakukan pemindaian terhadap peluang dan ancaman eksternal (dalam hal ini regulasi kurikulum baru dan konsep *Deep Learning*) serta mempersiapkan kekuatan internal jauh sebelum implementasi dilakukan.

Sikap proaktif Waka Kurikulum dalam menyusun perangkat lima bulan sebelum tahun ajaran baru merupakan bentuk nyata dari manajemen risiko pendidikan. Sebagaimana ditegaskan oleh Syafaruddin (2015) dalam *Manajemen Organisasi Pendidikan*, kegagalan inovasi pendidikan sering kali disebabkan oleh perencanaan yang dadakan (*instant planning*). Dengan memulai penyusunan di bulan Februari untuk pelaksanaan Juli, MAN 2 Kulon Progo telah meminimalisir guncangan administratif dan memastikan bahwa guru memiliki waktu adaptasi yang cukup untuk memahami filosofi "Kurikulum Cinta" sebelum menerapkannya di kelas.

Implementasi Strategi: Transformasi Budaya Melalui Servant Leadership dan Habitiasi Empati

Setelah strategi diformulasikan, tantangan krusial berikutnya adalah eksekusi atau implementasi. Dalam manajemen strategis, tahap ini sering disebut sebagai *action stage* yang rentan terhadap kegagalan jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang kondusif. Di MAN 2 Kulon Progo, implementasi "Kurikulum Cinta" tidak dilakukan melalui pendekatan instruksional-birokratis, melainkan melalui Rekayasa Budaya (*Cultural Engineering*) yang bertumpu pada gaya kepemimpinan *Egaliter* dan *Melayani* (*Servant Leadership*).

Strategi pertama dalam fase implementasi ini adalah Keteladanan Pemimpin (*Modeling the Way*). Kepala Madrasah menyadari bahwa transformasi perilaku warga sekolah tidak bisa dicapai hanya dengan verbalisme atau surat edaran. Oleh karena itu, beliau menerapkan strategi "Superteam" untuk meruntuhkan sekat feodalisme yang sering menghambat komunikasi di lembaga pendidikan.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"...Saya tidak mau [bersikap otoriter] seperti itu. Ayo bareng-bareng, madrasah ini adalah madrasah bersama. Maju mundurnya madrasah bukan kepala sekolah saja yang menentukan, tapi semua stakeholder... Jujur, bahkan dari waktu di MTs 6 [sekolah sebelumnya] tidak pernah menyuruh bagian service (kebersihan) kalau tidak terpaksa. Pun ketika menyuruh, saya sampaikan dengan bahasa yang halus. Misalnya, 'Maaf, itu kok kelihatannya ada kotoran ya? Kenapa ya?'. Jadi menggunakan bahasa-bahasa yang membangun komunikasi... Makanya, tipe kepemimpinan saya itu Superteam, bukan Superman."

Perilaku Kepala Madrasah ini merupakan manifestasi nyata dari Teori *Servant Leadership* yang digagas oleh Greenleaf (2013), Greenleaf menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang melayani terlebih dahulu (*serve first*), baru kemudian memimpin (*lead*). Dengan membersihkan lingkungan tanpa menyuruh dan menggunakan bahasa persuasif kepada staf kebersihan, Kepala Madrasah sedang membangun Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*). Strategi ini efektif mereduksi resistensi bawahan karena mereka melihat pemimpinnya tidak hanya menuntut, tetapi juga memberi contoh (*Uswah Hasanah*).

Selain keteladanan, strategi komunikasi "Pintu Terbuka" (*Open Door Policy*) diterapkan untuk memfasilitasi internalisasi nilai. Kepala Madrasah menyediakan akses waktu yang luas bagi warga sekolah untuk berdiskusi, yang secara strategis digunakan sebagai sarana indoktrinasi nilai secara halus

(*soft indoctrination*). Sebagaimana dalam wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"...Pintu saya 10 jam terbuka. Silahkan buka. Silahkan masuk... Ketika mereka dekat dengan kami, gampang sekali masukkan indoktrinasi. Mereka percaya. Tapi tetap dengan bahasa-bahasa yang humanis...". (Wawancara tanggal 7 November 2025).

Dalam perspektif Kepemimpinan Transformasional Bass & Riggio (2006), strategi ini masuk dalam dimensi *Individualized Consideration*. Pemimpin memberikan perhatian personal kepada pengikutnya, mendengarkan aspirasi mereka, dan menjalin kedekatan emosional. Ketika kepercayaan (*trust*) terbentuk melalui kedekatan ini, maka proses transfer nilai (indoktrinasi) "Kurikulum Cinta" menjadi lebih mudah diterima tanpa paksaan.

Pada level operasional, Wakil Kepala Bidang Kurikulum menerjemahkan strategi besar tersebut ke dalam Mikro-Habituasi (*Micro-habits*). Nilai abstrak "cinta" dan "empati" dioperasionalkan menjadi prosedur tindakan nyata, seperti budaya 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun) dan gestur keramahan sederhana. Sebagaimana dalam wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"... kurikulum cinta itu ke arah bagaimana pendekatan kita pada siswa juga. Secara ramah, bagaimana pendidikan empati pada siswa... Contoh dengan 5S... Pagi datang itu nanti ada kayak permen. Hanya permen. Tapi kemudian di situ kita beri dengan bahasa-bahasa yang menyejukkan hati...". (Wawancara tanggal 14 November 2025).

Strategi pemberian permen dan sapaan hangat ini sejalan dengan teori Lickona (1992) tentang *Moral Action*. Lickona menegaskan bahwa karakter tidak cukup hanya diketahui (*moral knowing*) atau dirasakan (*moral feeling*), tetapi harus dilatih melalui pembiasaan tindakan nyata. "Permen" dan "Sapaan" di sini berfungsi sebagai Simbol Budaya (*Cultural Artifacts*) yang memperkuat pesan bahwa sekolah adalah lingkungan yang aman dan penuh kasih sayang.

Terakhir, strategi implementasi menyentuh aspek Integrasi Pedagogis. Guru didorong untuk melakukan *re-framing* materi pelajaran. Materi teknis seperti kewirausahaan tidak lagi diajarkan semata-mata untuk keuntungan materi, tetapi dikontekstualisasikan dengan nilai sosial-transendental.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"...Profit Oriented itu apa? Bekal hidup... Suatu ketika, ketika kalian mendapatkan limpah rezeki apa yang kalian akan lakukan. Berbagi dengan sesama... Nah, kata berbagi bersama kita gak jauh. Dari mulai kecil ini, kita indikasi ini kemudian kita backbone dalam bentuk sebuah kebijakan...". (Wawancara tanggal 7 November 2025).

Pendekatan ini menunjukkan bahwa MAN 2 Kulon Progo menerapkan Kurikulum Terintegrasi (*Integrated Curriculum*). Pembelajaran tidak memisahkan antara *hard skill* (berbisnis) dengan *soft skill* (empati/sedekah). Strategi ini memastikan bahwa "Kurikulum Cinta" merasuk ke dalam inti kegiatan akademik (intrakurikuler), bukan hanya menjadi tempelan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Evaluasi dan Pengendalian Strategis: Pendekatan Gradual dan Komunikasi Persuasif

Tahap terakhir namun krusial dalam manajemen strategis adalah evaluasi dan pengendalian (*Evaluation and Control*). Di MAN 2 Kulon Progo, mekanisme ini tidak dijalankan dengan pendekatan "Manajemen Melalui Rasa Takut" (*Management by Fear*), melainkan melalui pendekatan Humanis dan Berjenjang (*Gradual Humanistic Approach*). Strategi ini dipilih untuk mengantisipasi resistensi perubahan yang lazim terjadi saat organisasi beralih ke paradigma baru seperti "Kurikulum Cinta". Dalam perspektif manajemen perubahan Kotter (2007), kegagalan transformasi sering kali bukan disebabkan oleh buruknya strategi, melainkan oleh kegagalan pemimpin dalam mengelola aspek manusia (emosi dan resistensi) selama masa transisi.

Kepala Madrasah menerapkan strategi Pengendalian Demokratis (*Democratic Control*). Beliau tidak mematkan perbedaan pendapat, melainkan mengelolanya menjadi energi produktif. Dalam wawancara, beliau menegaskan bahwa perbedaan pandangan adalah keniscayaan (*sunnatullah*) dalam organisasi. Namun, beliau menetapkan "pagar" strategis: setiap kritik atau ide alternatif harus berbasis data dan berorientasi pada kemaslahatan bersama, bukan sekadar ego sektoral. Sebagaimana dalam wawancara yang dilakukan dengan kepala madrasah MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"...Saya tidak alergi dengan perbedaan pendapat... Tapi tetap kita tetapkan musyawarah dan mufakat berdasarkan basis data, support sumber daya dan kemaslahatan... bagi saya perbedaan pendapat dan pemikiran itu hal yang niscaya...". (Wawancara tanggal 7 November 2025).

Pendekatan ini sejalan dengan teori Resolusi Konflik Judge & Robbins (2009), di mana pemimpin yang efektif menggunakan gaya *collaborating* atau *problem solving* untuk menyatukan berbagai perspektif, alih-alih menggunakan gaya *forcing* (memaksa). Kepala Madrasah menjadikan musyawarah sebagai instrumen validasi strategi, memastikan bahwa keputusan yang diambil (misalnya terkait fasilitas kelas atau metode ajar) benar-benar *feasible* (layak) dan didukung sumber daya yang ada.

Di level operasional, Wakil Kepala Bidang Kurikulum menerjemahkan strategi pengendalian ini melalui Mekanisme Intervensi Bertingkat (*Gradual Intervention Mechanism*). Resistensi atau ketidaksesuaian kinerja guru tidak langsung ditangani dengan sanksi administratif, tetapi melalui pendekatan persuasif yang berjenjang. Sebagaimana dalam wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"...Jadi pakai gradasi. Tanya mana yang masih ditangani... Jadi dari tim kurikulum menegur. Pak, kalau begini itu kamu masih belum pas lho'... Kemudian kok enggak berubah? kemudian saya yang turun. Kalau masih mental, nanti saya laporan ke Kepala Madrasah...". (Wawancara tanggal 14 November 2025).

Strategi "gradasi" ini menunjukkan bahwa MAN 2 Kulon Progo menerapkan Sistem Pengendalian Interaktif. Intervensi dimulai dari *Peer Control* (teguran rekan sejawat/tim kurikulum), meningkat ke *Managerial Control* (Waka Kurikulum), dan terakhir *Executive Control* (Kepala Madrasah). Pendekatan ini menjaga harga diri guru dan harmoni kerja, karena teguran dilakukan secara tertutup dan edukatif, bukan punitif. Hal ini sangat relevan dengan prinsip "Kurikulum Cinta" yang diusung; bahwa penegakan disiplin pun harus dilakukan dengan cara-cara yang bermartabat.

Selain itu, pengendalian strategis juga menyentuh aspek Saluran Komunikasi (*Communication Channels*). Pimpinan madrasah menyadari kelemahan komunikasi digital yang rendah dalam kekayaan informasi (*low media richness*) dan rentan bias. Oleh karena itu, strategi komunikasi tatap muka (*face-to-face*) melalui Rapat Dinas tetap dipertahankan sebagai forum klarifikasi utama.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum MAN 2 Kulon Progo, beliau mengungkapkan;

"...Bapak-Ibu mohon perhatikan ini. Nanti akan kita bahas kembali secara mendalam di rapat dinas. Karena kalau hanya lewat grup [WhatsApp], kadang ada pesan yang terbaca atau tidak. Selain itu, bahasa tulis di WA terkadang menimbulkan kesalahpahaman (*miss-communication*). Makanya, nanti pada rapat dinas akan kita jelaskan secara utuh..."

Dalam teori Kekayaan Media (*Media Richness Theory*) oleh Daft & Lengel (1986), isu-isu yang kompleks dan ambigu seperti perubahan kurikulum—memerlukan saluran komunikasi yang "kaya" (tatap muka) untuk menyamakan persepsi. Waka Kurikulum secara cerdas membatasi penggunaan WhatsApp hanya untuk informasi searah, sementara diskusi substantif dan penyelesaian *misunderstanding* ditarik ke dalam forum Rapat Dinas. Strategi ini meminimalisir "noise" dalam komunikasi organisasi.

Melalui mekanisme rapat manajemen rutin setiap hari Senin dan *workshop* minimal dua kali setahun, pimpinan sekolah memastikan bahwa siklus Evaluasi Berkelanjutan (*Continuous Improvement*) berjalan. Forum-forum ini bukan sekadar rutinitas, melainkan arena bagi pimpinan untuk memantau sejauh mana nilai-nilai "Kurikulum Cinta" telah terinternalisasi dan mengoreksi penyimpangan strategi sejak dini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesiapan MAN 2 Kulon Progo dalam mengimplementasikan "Kurikulum Cinta" tidak bertumpu pada aspek administratif semata, melainkan pada transformasi budaya organisasi yang dikelola melalui manajemen strategis yang humanis. Sinergi antara visi filosofis Kepala Madrasah dan eksekusi teknis Wakil Kepala Bidang Kurikulum termanifestasi dalam siklus strategi yang utuh, dimulai dari formulasi visi "Ruh Pendidikan" yang didukung oleh perencanaan proaktif (*strategic foresight*) sejak bulan Februari untuk mengantisipasi regulasi baru. Pada tahap implementasi, strategi dijalankan melalui pendekatan *Servant Leadership*, di

mana pimpinan memposisikan diri sebagai "Superteam" yang mengutamakan keteladanan dan pelayanan, bukan otoritas komando. Sementara itu, evaluasi dan pengendalian strategi dilakukan melalui mekanisme pendekatan berjenjang (*gradual*) dalam menangani resistensi guru serta mengutamakan komunikasi tatap muka untuk meminimalisir bias informasi digital. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan transisi kurikulum berbasis afeksi sangat bergantung pada pergeseran dari manajemen instruksional menuju manajemen berbasis nilai yang memanusiakan seluruh elemen madrasah.

REFERENSI

- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 6(1), 87–94. <https://doi.org/doi.org/10.15575/isema.v6i1.11037>
- Akrim, M. P. (2025). *Kepemimpinan Visioner dalam Transformasi Pendidikan Tinggi*. umsu press.
- Aldridge, J. M., & McLure, F. I. (2024). Preparing schools for educational change: barriers and supports—a systematic literature review. *Leadership and Policy in Schools*, 23(3), 486–511. <https://doi.org/doi.org/10.1080/15700763.2023.2171439>
- Aristawati, N., & Hidayat, W. (2024). Identifikasi Risiko Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Penelitian di SMP Al-Hasan Kabupaten Bandung). *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 211–222. <https://doi.org/doi.org/10.24252/edu.v3i2.43544>
- Basri, B., Ridwan, M., Maudin, M., & Asykur, M. (2022). Madrasah Strategic Management in Improving The Quality of Human Resources. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 408–420.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Budiraharjo, M. (2015). Nurturing high expectations: Living a well-lived curriculum on a humanistic perspective. *LLT Journal: A Journal on Language and Language Teaching*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/doi.org/10.25170/ijelt.v9i2.1511>
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management Science*, 32(5), 554–571. <https://doi.org/doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554>
- David, F. R. (2011). *Strategic management concepts and cases*. Prentice hall.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Greenleaf, R. K. (2013). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist press.
- Inayah, S., Budiarti, M., Solichah, I. W., & Maki, A. (2023). *KURIKULUM CINTA*. Edu Pedia Publisher.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2009). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kefi, Y., & Rosnelli, R. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka di SMA Deli Murni Bandar Baru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 27–34.
- Kotter, J. P. (2007). Leading change: Why transformation efforts fail. In *Museum management and marketing* (pp. 20–29). Routledge.
- Lase, D. (2019). Pendidikan di era revolusi industri 4.0. *SUNDERMANN: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 12(2), 28–43. <https://doi.org/doi.org/10.36588/sundermann.v1i1.18>
- Lickona, T. (1992). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam.
- Mbua, E. M. (2023). The impact of principal's leadership styles on teacher and school effectiveness. *International Journal of Research in Education Humanities and Commerce*, 4(2), 147–177.

<https://doi.org/doi.org/10.37602/IJREHC.2023.4215>

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. 3rd. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mincu, M. (2022). Why is school leadership key to transforming education? Structural and cultural assumptions for quality education in diverse contexts. *Prospects*, 52(3–4), 231–242. <https://doi.org/10.1007/s11125-022-09625-6>
- Muhaimin. (2005). *Pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam: Di sekolah, madrasah, dan perguruan tinggi*. RajaGrafindo Persada.
- Nawireja, I. K., Simanjuntak, C. Y., Hutahaean, M. A. S., Leriya, D., Putri, N. A., Ananda, T., & Putra, R. A. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Sebagai Komunitas Belajar yang Berkelanjutan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(1), 130–137. <https://doi.org/doi.org/10.34125/jkps.v10i1.385>
- Nurlaeli, A., Ferianto, F., Makbul, M., & Munafiah, N. (2024). The Leadership Role of School Principals in Curriculum Management: Systematic Literature Review Analysis. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 16(1), 483–496. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v16i1.4990>
- Oktarianti, N. (2023). Implementation of Curriculum Management to Improve Education Quality in Public High Schools (SMA Negeri) and Madrasas in South Lampung. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 381–386. <https://doi.org/oi.org/10.55352/mudir>
- Soedjono, S., Senowarsito, S., Nuroso, H., Lasminto, L., Fauzan, R., & Lutfiartha, H. (2025). School Principals' Perceptions of Curriculum Reform: A Case Study in Central Java. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(3), 4415–4426. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i3.7859>
- Sofa, F., Fitzgerald, R., & Jawas, U. (2012). Instructional leadership in Indonesian school reform: overcoming the problems to move forward. *School Leadership & Management*, 32(5), 503–522. <https://doi.org/doi.org/10.1080/13632434.2012.723616>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.
- Syafaruddin, S. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan; Perspektif Sains Dan Islam*. Perdana Publishing.