Research and Development Journal Of Education
Vol. 12, No. 2, Oktober 2026, Pp: 666 – 678 p–ISSN 2406-9744
DOI: https://doi.org/10.30998 e–ISSN 2657-1056
Available online at https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE

SOSIOLOGI KELEMBAGAAN PENDIDIKAN MANAJEMEN PENGETAHUAN: NARASI PERUBAHAN, RESISTENSI, DAN NEGOSIASI IDENTITAS PADA MI MA'ARIF NU BEJI BANYUMAS

Zulfatus Soraya[1], Muh. Hanif[2(*)]
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Indonesia[12]
254120500040@mhs.uinsaizu.ac.id[1], muh.hanif@uinsaizu.ac.id[2]

Received: 14 Juni 2026
Revised: 23 Juni 2026
Accepted: 29 Juni 2026

Abstract

Meningkatnya tuntutan terhadap efektivitas organisasi dan adaptasi digital pada lembaga pendidikan Islam mendorong madrasah untuk menerapkan manajemen pengetahuan sebagai pendekatan strategis dalam mengelola pengetahuan institusional. Namun, proses institusionalisasi manajemen pengetahuan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan budaya organisasi, identitas kelembagaan, dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sosiologi institusional pendidikan dalam praktik manajemen pengetahuan di MI Ma'arif NU Beji, Banyumas. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen yang melibatkan aktor-aktor kunci di lingkungan madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa institusionalisasi manajemen pengetahuan tidak berlangsung secara linear, melainkan menghasilkan narasi perubahan organisasi yang kompleks. Resistensi muncul sebagai respons terhadap transformasi logika organisasi dari pola tradisional-relasional menuju praktik yang lebih sistematis dan transaksional. Selain itu, manajemen pengetahuan berfungsi sebagai arena dinamis untuk negosiasi identitas, yang memungkinkan lembaga menyeimbangkan modernisasi teknologi dengan pelestarian nilai-nilai tradisi Islam. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan manajemen pengetahuan sangat bergantung pada kapasitas kepemimpinan dalam membangun narasi perubahan yang inklusif dan koheren, sehingga mampu meminimalkan resistensi sekaligus mempertahankan identitas kelembagaan. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi terhadap pemahaman mengenai transformasi institusional sebagai proses bricolage institusional dalam konteks pendidikan Islam.

Keywords: Manajemen Pengetahuan; Sosiologi Institusional Pendidikan; Perubahan Organisasi; Pendidikan Islam; Bricolage Institusional

(*) Corresponding Author: Hanif, muh.hanif@uinsaizu.ac.id

How to Cite: Soraya, Z. & Hanif, M. (2026). SOSIOLOGI KELEMBAGAAN PENDIDIKAN MANAJEMEN PENGETAHUAN: NARASI PERUBAHAN, RESISTENSI, DAN NEGOSIASI IDENTITAS PADA MI MA'ARIF NU BEJI BANYUMAS. *Research and Development Journal of Education*, 12(2), 666-678.

INTRODUCTION

Transformasi pendidikan pada era digital telah mendorong lembaga pendidikan untuk mengembangkan strategi pengelolaan pengetahuan yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus menjaga keberlanjutan institusi. Dalam konteks pendidikan Islam, tantangan tersebut menjadi lebih kompleks karena lembaga tidak hanya dituntut untuk beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan eksternal,

tetapi juga mempertahankan nilai-nilai religius dan tradisi yang menjadi identitas kelembagaan. Oleh karena itu, manajemen pengetahuan (knowledge management) menjadi salah satu pendekatan strategis yang semakin penting dalam mendukung proses pembelajaran organisasi, pengambilan keputusan, dan keberlanjutan institusi pendidikan Islam.

Secara teoritis, manajemen pengetahuan dipahami sebagai proses penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan pemanfaatan pengetahuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan. Dalam perspektif sosiologi kelembagaan, praktik manajemen pengetahuan tidak hanya dipandang sebagai mekanisme teknis pengelolaan informasi, melainkan juga sebagai proses sosial yang melibatkan konstruksi makna, pembentukan identitas, relasi kekuasaan, serta legitimasi kelembagaan. Perspektif ini menekankan bahwa perubahan organisasi terjadi melalui interaksi aktor, nilai, norma, dan budaya yang membentuk dinamika institusi secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam di Indonesia tengah mengalami transformasi signifikan akibat perkembangan teknologi digital. Penelitian Novebri et al. (2025) menemukan bahwa inovasi digital berkontribusi terhadap reformasi kurikulum pesantren tanpa menghilangkan karakter tradisional yang melekat pada lembaga pendidikan Islam. Penelitian Rofiqi et al. (2026) juga menunjukkan bahwa transformasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan tradisional membutuhkan kemampuan adaptasi kebijakan dan distribusi otoritas yang lebih fleksibel. Sementara itu, Suresman et al. (2025) menjelaskan bahwa pergeseran model pembelajaran dari metode sorogan menuju pembelajaran digital merupakan bentuk adaptasi lembaga pendidikan Islam terhadap perkembangan teknologi informasi.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada aspek transformasi digital, inovasi kurikulum, dan perubahan kepemimpinan. Kajian mengenai bagaimana praktik manajemen pengetahuan dimaknai oleh aktor organisasi serta bagaimana proses tersebut memengaruhi identitas kelembagaan masih relatif terbatas. Millie (2025) menjelaskan bahwa birokratisasi pendidikan Islam sering kali memunculkan ketegangan antara tuntutan modernisasi dan otonomi lokal, namun penelitian mengenai bagaimana aktor pendidikan melakukan negosiasi identitas dalam menghadapi perubahan tersebut belum banyak dikaji secara mendalam. Demikian pula, penelitian Yusuf & Hanif (2025) menunjukkan bahwa berbagai kebijakan pendidikan sering menghasilkan kesenjangan implementasi yang dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia, tetapi belum menjelaskan bagaimana pengetahuan organisasi dibangun dan dipertahankan di tingkat lembaga.

Keterbatasan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan literatur (research gap) terkait pemahaman mengenai peran manajemen pengetahuan sebagai arena sosial yang mempertemukan narasi perubahan, resistensi organisasi, dan negosiasi identitas kelembagaan. Padahal, dalam konteks pendidikan Islam, perubahan organisasi tidak hanya berkaitan dengan adopsi teknologi atau kebijakan baru, melainkan juga menyangkut bagaimana aktor-aktor organisasi menafsirkan perubahan tersebut sesuai dengan nilai, budaya, dan identitas yang mereka miliki.

MI Ma'arif NU Beji Banyumas merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menarik untuk dikaji karena mengalami proses transformasi kelembagaan melalui pengembangan praktik manajemen pengetahuan yang memadukan tradisi keagamaan dengan sistem pengelolaan modern berbasis teknologi. Di satu sisi, lembaga ini mempertahankan identitas ke-NU-an melalui berbagai tradisi religius yang mengakar kuat. Di sisi lain, lembaga juga melakukan inovasi dalam pengelolaan organisasi melalui digitalisasi administrasi, pemanfaatan media sosial, serta pengembangan budaya berbagi pengetahuan antarwarga sekolah. Kondisi tersebut menciptakan ruang sosial yang kaya

untuk memahami bagaimana perubahan kelembagaan berlangsung dalam praktik sehari-hari.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sosiologi kelembagaan pendidikan dalam praktik manajemen pengetahuan di MI Ma'arif NU Beji Banyumas dengan fokus pada narasi perubahan, resistensi organisasi, dan negosiasi identitas. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya menjelaskan transformasi kelembagaan pendidikan Islam sebagai proses institutional bricolage, yaitu proses merakit ulang berbagai elemen tradisional, spiritual, dan modern menjadi konfigurasi kelembagaan baru yang adaptif terhadap perubahan tanpa kehilangan identitas dasarnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian sosiologi kelembagaan pendidikan Islam sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan perubahan organisasi pada lembaga pendidikan Islam.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam praktik manajemen pengetahuan dalam konteks sosiologi kelembagaan pendidikan di MI Ma'arif NU Beji Banyumas. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena narasi perubahan, resistensi, dan negosiasi identitas yang terjadi dalam proses transformasi kelembagaan. Lokasi penelitian adalah MI Ma'arif NU Beji Banyumas. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan informan terhadap praktik manajemen pengetahuan di madrasah. Informan terdiri atas kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan pihak yayasan yang memiliki peran dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan program kelembagaan.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, pandangan, dan pemaknaan informan terhadap perubahan organisasi. Observasi digunakan untuk mengamati praktik komunikasi, berbagi pengetahuan, dan interaksi antaraktor di lingkungan madrasah. Adapun dokumentasi meliputi arsip kelembagaan, notulensi rapat, laporan kegiatan, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan fokus penelitian.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang didukung oleh pedoman wawancara, lembar observasi, dan format dokumentasi. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menerapkan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, serta member checking kepada informan guna memastikan kesesuaian hasil interpretasi dengan pengalaman yang mereka sampaikan. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan sejak pengumpulan data berlangsung hingga penelitian selesai sehingga memungkinkan peneliti menemukan pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan institusionalisasi manajemen pengetahuan, resistensi organisasi, serta negosiasi identitas dalam konteks pendidikan Islam.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Institusionalisasi Manajemen Pengetahuan Memicu Perubahan Logika Kelembagaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa institusionalisasi manajemen pengetahuan di MI Ma'arif NU Beji telah memicu perubahan logika kelembagaan yang semula berbasis pada pengalaman individual menuju pola yang lebih kolektif dan terstruktur. Perubahan ini tampak dari praktik knowledge sharing yang berlangsung secara inklusif tanpa sekat hierarkis yang kaku antara guru senior dan junior. Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong internalisasi pengetahuan individu menjadi aset organisasi melalui pembiasaan budaya berbagi dan dokumentasi pengalaman.

Lebih lanjut, perubahan logika kelembagaan tersebut tercermin dalam beberapa aspek utama. Pertama, mekanisme transfer pengetahuan mengalami transformasi dari yang sebelumnya bersifat informal menjadi lebih sistematis melalui kombinasi interaksi langsung dan pemanfaatan media digital sebagai sarana dokumentasi. Kedua, pengelolaan pengetahuan mulai diarahkan pada sistem pengarsipan yang terstruktur, baik dalam bentuk fisik maupun digital, sehingga keberlanjutan pengetahuan organisasi tetap terjaga meskipun terjadi pergantian sumber daya manusia. Ketiga, pola interaksi profesional berkembang menjadi lebih kolaboratif, di mana guru muda dan senior saling melengkapi dalam aspek teknologi dan pengalaman pedagogis. Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan tidak hanya berfungsi sebagai alat penyimpanan informasi, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran organisasi yang memperkuat kapasitas adaptif lembaga.

Dalam perspektif kelembagaan, temuan ini mengindikasikan bahwa proses modernisasi melalui manajemen pengetahuan tidak serta-merta menghapus praktik tradisional yang telah mengakar. Sebaliknya, terjadi proses "simbiogenesis" antara nilai-nilai tradisional dan pendekatan modern. Budaya kekeluargaan, keteladanan, dan nilai religius tetap menjadi fondasi utama dalam interaksi organisasi, sementara praktik modern seperti digitalisasi arsip dan pemanfaatan media sosial diadopsi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Dengan demikian, MI Ma'arif NU Beji menunjukkan kemampuan adaptif dalam mengintegrasikan dua logika kelembagaan tersebut secara simultan, sehingga mampu mempertahankan legitimasi sosial sekaligus meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi di era modern.

Narasi Pengetahuan sebagai Mekanisme Negosiasi Identitas

Temuan kedua mengungkapkan bahwa narasi pengetahuan berfungsi sebagai mekanisme sentral dalam pembentukan dan negosiasi identitas organisasi di MI Ma'arif NU Beji, khususnya ketika lembaga menghadapi tuntutan perubahan dan kompetisi pendidikan. Hal ini terlihat dari praktik narasi yang dibangun oleh kepala madrasah melalui penyampaian sejarah pendirian sekolah, asal-usul nama "Al-Ihsan", serta capaian prestasi seperti juara umum Porseni yang terus direproduksi dalam berbagai forum komunikasi, termasuk saat sosialisasi kepada wali murid dan kegiatan penerimaan peserta didik baru. Narasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat informasi, tetapi juga menjadi media sensemaking kolektif yang membangun kebanggaan, loyalitas, dan kesadaran identitas bersama di kalangan warga sekolah.

Hubungan antar faktor yang membentuk dinamika negosiasi identitas di MI Ma'arif NU Beji dapat dipetakan ke dalam tiga dimensi yang saling terkait. Pertama, dimensi otoritas, di mana kepala madrasah berperan sebagai aktor utama yang mendefinisikan dan

menyebarkan narasi organisasi kepada guru dan wali murid. Kedua, dimensi temporal, yang menghubungkan masa lalu, masa kini, dan masa depan melalui penguatan sejarah pendirian sekolah, keberlanjutan tradisi keagamaan, serta visi pengembangan prestasi lembaga. Ketiga, dimensi spasial, yang mencerminkan relasi lembaga dengan masyarakat sekitar, khususnya melalui interaksi intens dengan wali murid, komite sekolah, serta citra publik yang dibangun melalui media sosial dan kegiatan keagamaan. Ketiga dimensi ini saling berkelindan dalam membentuk identitas organisasi yang dinamis dan kontekstual.

Kontekstualisasi temuan ini menunjukkan adanya ketegangan sekaligus harmonisasi antara tuntutan modernitas dan pelestarian nilai tradisional dalam sistem pendidikan Islam. MI Ma'arif NU Beji menunjukkan bahwa keberhasilan dalam negosiasi identitas tidak terletak pada dominasi salah satu logika, melainkan pada kemampuan mengartikulasikan narasi yang mengintegrasikan keduanya secara simultan. Di satu sisi, lembaga mengadopsi pendekatan modern melalui penguatan citra prestasi dan pemanfaatan media komunikasi publik, sementara di sisi lain tetap mempertahankan praktik tradisional seperti tahlilan, yasinan, dan nilai Ahlussunnah wal Jama'ah sebagai fondasi identitas.

Strategi Manajemen Pengetahuan Hibrida: Memadukan Modal Spiritual dan Kapabilitas Digital

Temuan ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen pengetahuan yang paling efektif pada lembaga pendidikan Islam, khususnya di MI Ma'arif NU Beji, bersifat hibrida, yaitu mengintegrasikan modal spiritual dengan kapabilitas digital secara simultan. Modal spiritual tercermin dari kuatnya otoritas nilai-nilai ke-NU-an, tradisi religius seperti tahlilan, yasinan, serta keteladanan kepala madrasah yang berperan sebagai sensegiver dalam mentransmisikan makna dan nilai organisasi. Di sisi lain, kapabilitas digital diwujudkan melalui pemanfaatan media sosial sebagai repositori pengetahuan, pengarsipan administratif berbasis digital, serta penggunaan platform komunikasi seperti WhatsApp Group untuk mendukung knowledge sharing antar guru dan wali murid. Integrasi ini menunjukkan bahwa pengetahuan tidak hanya dikelola sebagai aset teknis, tetapi juga sebagai bagian dari sistem nilai yang hidup dalam praktik keseharian organisasi.

Implikasi dari penerapan strategi hibrida ini memiliki tiga dimensi utama. Pertama, strategi ini memungkinkan lembaga memperoleh legitimasi ganda, baik dari aspek kultural-religius melalui modal spiritual maupun dari aspek modernitas melalui adopsi teknologi digital. Hal ini memperkuat posisi lembaga di tengah tuntutan perubahan global tanpa kehilangan identitas lokalnya. Kedua, integrasi tersebut membuka peluang bagi pengembangan model pendidikan Islam yang lebih adaptif dan kontekstual, di mana pembelajaran tidak hanya berbasis tradisi, tetapi juga responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Ketiga, strategi ini mendorong lembaga untuk menjadi aktor aktif dalam proses transformasi kelembagaan, bukan sekadar objek perubahan, karena mampu mengelola pengetahuan sebagai sumber inovasi berkelanjutan yang berbasis pengalaman dan praktik nyata di lapangan.

Nilai strategis dari pendekatan hibrida ini terletak pada kemampuannya dalam membentuk model kelembagaan pendidikan Islam yang tidak hanya adaptif, tetapi juga transformatif. Lembaga tidak sekadar menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, melainkan mampu membentuk ulang lingkungan tersebut melalui konstruksi narasi dan praktik organisasi yang berakar pada identitas spiritual. Dalam konteks ini, manajemen pengetahuan tidak lagi dipahami secara teknokratis, tetapi sebagai proses sosial-kultural yang melibatkan sensemaking, narasi, dan komunikasi sebagai mekanisme utama institusionalisasi nilai. Dengan demikian, strategi hibrida berkontribusi pada pengembangan paradigma baru dalam manajemen pendidikan Islam, yaitu sebagai sistem

yang mengintegrasikan dimensi nilai (value-driven) dan teknologi (technology-enabled) secara sinergis untuk menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Discussion

Makna di Balik Perubahan Logika Kelembagaan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa institusionalisasi manajemen pengetahuan di MI Ma'arif NU Beji tidak sekadar menghasilkan perubahan teknis dalam pengelolaan informasi, tetapi turut memicu transformasi logika kelembagaan dari pola relasional-hierarkis menuju sistem yang lebih sistemik dan transaksional. Sebelumnya, pola relasional tampak dominan melalui otoritas kepala madrasah, tradisi keagamaan, serta interaksi kekeluargaan yang kuat di antara guru dan wali murid. Namun, seiring dengan berkembangnya praktik manajemen pengetahuan berbasis digital—seperti penggunaan WhatsApp Group, dokumentasi media sosial, serta pengarsipan administratif—terjadi pergeseran menuju sistem yang lebih terstruktur, terbuka, dan berbasis pertukaran informasi secara cepat dan luas.

Meskipun demikian, perubahan tersebut tidak dapat dipahami sebagai proses linear yang menggantikan logika lama dengan logika baru. Sebaliknya, temuan ini menunjukkan adanya proses institutional bricolage, yaitu perakitan ulang elemen-elemen lama dan baru menjadi konfigurasi kelembagaan yang khas. Hal ini terlihat dari bagaimana nilai-nilai spiritual, tradisi ke-NU-an, dan pola kepemimpinan berbasis keteladanan tetap dipertahankan, namun sekaligus dipadukan dengan praktik digitalisasi dan sistem manajemen modern. Fenomena ini sejalan dengan temuan Zidni & Muh (2024) yang menyatakan bahwa transformasi kelembagaan dalam pendidikan tidak bersifat substitutif, melainkan merupakan hasil rekombinasi antara elemen tradisional dan modern yang menghasilkan bentuk baru yang kontekstual.

Lebih lanjut, praktik di MI Ma'arif NU Beji juga mencerminkan adanya negosiasi berkelanjutan antara otoritas tradisional dan tuntutan modernitas, sebagaimana ditunjukkan dalam studi Rahmah & Hanif (2026) mengenai sistem otoritas ganda dalam pendidikan Islam. Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak kehilangan perannya sebagai figur sentral, tetapi justru memperluas perannya melalui pemanfaatan teknologi sebagai medium distribusi makna dan koordinasi organisasi. Di sisi lain, integrasi antara praktik tradisional dan inovasi digital juga menghasilkan bentuk identitas kelembagaan yang hibrida, sebagaimana ditegaskan oleh Faza et al. (2025) bahwa reformasi pendidikan Islam melahirkan konfigurasi epistemologis yang tidak sepenuhnya tradisional maupun modern, melainkan kombinasi keduanya.

Dengan demikian, makna sosiologis dari perubahan logika kelembagaan dalam penelitian ini terletak pada kemampuannya membangun sintesis antara kontinuitas dan perubahan. MI Ma'arif NU Beji tidak meninggalkan identitas relasionalnya, tetapi mentransformasikannya ke dalam sistem yang lebih adaptif melalui mekanisme manajemen pengetahuan. Proses ini menegaskan bahwa perubahan kelembagaan dalam pendidikan Islam lebih tepat dipahami sebagai praktik kreatif dalam merakit ulang sumber daya yang tersedia, daripada sebagai pergeseran linear dari satu paradigma ke paradigma lainnya.

Pengujian Hipotesis Pertama – Rekonfigurasi Tiga Pilar Kelembagaan

Pengujian hipotesis pertama—bahwa institusionalisasi manajemen pengetahuan merekonfigurasi tiga pilar kelembagaan—menunjukkan dukungan empiris yang kuat dalam konteks MI Ma'arif NU Beji. Rekonfigurasi tersebut tampak jelas pada pilar regulatif, normatif, dan kultural-kognitif yang mengalami perubahan secara simultan. Pada

pilar regulatif, praktik manajemen pengetahuan mendorong terbentuknya mekanisme pengelolaan yang lebih sistematis melalui pemanfaatan media digital seperti WhatsApp Group, pengarsipan administratif, serta dokumentasi kegiatan berbasis media sosial yang berfungsi sebagai instrumen kontrol, koordinasi, dan transparansi organisasi. Pada pilar normatif, terjadi penguatan nilai-nilai baru berupa transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi kolektif, yang tercermin dalam budaya komunikasi terbuka antara guru, kepala madrasah, dan wali murid, termasuk melalui forum paguyuban dan interaksi intens saat pembagian rapor. Sementara itu, pada pilar kultural-kognitif, terjadi pergeseran cara berpikir tentang pengetahuan, dari yang semula bersifat individual dan berbasis pengalaman personal menjadi pengetahuan kolektif yang dibagikan, didokumentasikan, dan dimanfaatkan bersama melalui praktik knowledge sharing antara guru senior dan junior.

Temuan ini memperkuat argumen bahwa perubahan kelembagaan dalam pendidikan Islam berlangsung secara multidimensional dan saling terhubung antar pilar. Hal ini sejalan dengan studi Cholish & Hanif (2025) yang menunjukkan bahwa implementasi manajemen pendidikan inklusi berdampak langsung pada perubahan standar regulatif, nilai normatif, serta cara pandang kultural-kognitif dalam organisasi pendidikan. Selain itu, penelitian Hanif (2023) menegaskan bahwa strategi komunikasi organisasi, khususnya melalui fungsi humas, merupakan refleksi konkret dari transformasi ketiga pilar kelembagaan tersebut. Lebih lanjut, temuan Abadi & Alfayn (2025) juga menunjukkan bahwa implementasi kebijakan di madrasah mampu mengubah dimensi regulatif dan normatif secara simultan, yang pada akhirnya turut memengaruhi pola pikir kelembagaan secara lebih luas.

Dengan demikian, institusionalisasi manajemen pengetahuan dalam penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat teknis pengelolaan informasi, tetapi juga sebagai mekanisme transformasi kelembagaan yang merekonstruksi aturan, nilai, dan cara berpikir organisasi secara terpadu.

Makna di Balik Negosiasi Identitas melalui Narasi Pengetahuan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa narasi pengetahuan di MI Ma'arif NU Beji tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga sebagai mekanisme utama dalam proses negosiasi identitas kelembagaan. Narasi tentang sejarah pendirian sekolah, figur pendiri, capaian prestasi seperti juara Porseni, serta praktik keagamaan khas seperti tahlilan dan yasinan, secara konsisten digunakan untuk membangun citra lembaga sebagai institusi yang religius sekaligus berprestasi. Narasi tersebut tidak bersifat netral, melainkan menjadi arena produksi makna yang merepresentasikan nilai-nilai tertentu sebagai identitas "ideal" lembaga di tengah perubahan sosial dan tuntutan modernisasi. Dengan demikian, jika narasi pengetahuan berfungsi sebagai mekanisme negosiasi identitas, maka implikasi sosiologisnya adalah bahwa transformasi kelembagaan pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari politik representasi, yaitu proses aktif dalam mendefinisikan dan mempertahankan "kebenaran" tentang seperti apa lembaga pendidikan Islam yang dianggap otentik.

Dalam konteks ini, kepala madrasah dan aktor organisasi lainnya berperan sebagai agen yang secara strategis mengonstruksi narasi untuk menegaskan identitas tertentu di tengah tarik-menarik antara tradisi dan modernitas. Hal ini sejalan dengan temuan Hardiki & Hanif (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan Islam menuntut redefinisi berkelanjutan terhadap figur "ideal", termasuk dalam membentuk karakter guru sesuai dengan tuntutan zaman. Selain itu, studi Setyaningrum & Hanif (2025) menegaskan bahwa inovasi kurikulum merupakan arena kontestasi dalam menentukan "kebenaran" pendidikan, di mana berbagai aktor bernegosiasi untuk menetapkan nilai dan arah pendidikan yang dianggap sah. Lebih jauh, penelitian Hanif et al. (2026) menunjukkan

bahwa pengembangan madrasah berstandar internasional melibatkan politik representasi antara nilai lokal dan global, yang membentuk identitas kelembagaan secara dinamis.

Dengan demikian, negosiasi identitas melalui narasi pengetahuan dalam penelitian ini mencerminkan proses sosial yang kompleks, di mana lembaga tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan, tetapi juga secara aktif mendefinisikan dirinya melalui produksi narasi yang selektif dan strategis. Narasi menjadi instrumen kekuasaan simbolik yang menentukan bagaimana lembaga dipahami oleh internal maupun eksternal, sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan legitimasi di tengah perubahan lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif dan plural.

Pengujian Hipotesis Kedua – Shared Interpretive Framework & Kepemimpinan Terintegrasi

Pengujian hipotesis kedua—bahwa narasi pengetahuan menjadi medium negosiasi identitas—menunjukkan bahwa keberhasilan proses negosiasi tersebut sangat bergantung pada kapasitas lembaga dalam membangun shared interpretive framework yang fleksibel namun tetap kokoh. Dalam konteks MI Ma'arif NU Beji, kerangka interpretasi bersama ini terbentuk melalui kombinasi antara narasi sejarah lembaga, nilai-nilai keagamaan, serta praktik komunikasi yang intens antara kepala madrasah, guru, dan wali murid. Kerangka ini memungkinkan seluruh aktor organisasi memiliki pemahaman yang relatif seragam mengenai identitas lembaga, sekaligus cukup adaptif untuk merespons perubahan seperti inovasi kurikulum dan digitalisasi komunikasi. Keberhasilan ini semakin diperkuat oleh model kepemimpinan yang terintegrasi, di mana kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator makna yang menghubungkan berbagai kepentingan dan perspektif dalam organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hanif (2022) yang menunjukkan bahwa keberhasilan dalam mencegah bullying di lingkungan sekolah sangat ditentukan oleh adanya kerangka interpretasi bersama mengenai perilaku yang dapat diterima. Selain itu, studi Naningsih & Hanif (2024) menegaskan bahwa model kepemimpinan terintegrasi yang melibatkan guru, orang tua, dan pengelola lembaga—lebih efektif dalam menanamkan nilai-nilai Islam secara konsisten. Lebih lanjut, penelitian K. Azhar, M. Ali, E. Ropo, dan J. F. Arwan menunjukkan bahwa guru mampu menavigasi ketegangan antara nilai keimanan dan pendekatan ilmiah melalui kerangka interpretasi bersama yang dibangun secara lintas konteks sekolah (Azhar et al., 2025).

Dengan demikian, keberhasilan negosiasi identitas dalam penelitian ini tidak hanya ditentukan oleh kekuatan narasi itu sendiri, tetapi oleh kemampuan lembaga dalam membangun kesepahaman kolektif yang inklusif serta kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan berbagai aktor dan nilai ke dalam satu kerangka makna yang koheren.

Implikasi Teoretis – Dekonstruksi Dikotomi Tradisional vs Modern

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen pengetahuan hibrida—yang memadukan nilai-nilai spiritual, tradisi keagamaan, dan praktik digitalisasi—merupakan strategi paling efektif dalam konteks MI Ma'arif NU Beji. Praktik seperti integrasi knowledge sharing berbasis pengalaman guru senior dengan kemampuan digital guru muda, serta pemanfaatan media sosial dan platform komunikasi untuk mendukung penyebaran pengetahuan, menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak terletak pada dominasi salah satu pendekatan, melainkan pada kemampuan mengombinasikan keduanya secara kontekstual. Jika fakta ini dikaitkan dengan implikasi teoretisnya, maka dikotomi antara "tradisional" dan "modern" dalam studi pendidikan Islam menjadi tidak lagi relevan untuk dipertahankan secara kaku.

Sebaliknya, temuan ini mengarah pada kebutuhan untuk mendekonstruksi dikotomi tersebut, karena dalam praktiknya kedua unsur tersebut justru saling melengkapi dan membentuk konfigurasi baru yang lebih adaptif. Hal ini sejalan dengan penelitian Suparyo et al. (2024) yang menunjukkan bahwa transformasi pendidikan yang efektif justru terjadi ketika nilai-nilai pesantren dipadukan dengan inovasi manajerial modern melalui kepemimpinan visioner. Selain itu, studi Nugroho & Hanif (2024) menegaskan bahwa dikotomi antara pengetahuan sakral dan profan tidak lagi dapat dipertahankan, karena keduanya saling beririsan dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Lebih lanjut, penelitian Munawar & Endang (2025) menunjukkan bahwa transformasi kurikulum di era moderasi beragama justru bergantung pada kemampuan lembaga dalam mengintegrasikan teknologi digital dengan ketahanan nilai-nilai pesantren secara simultan.

Dengan demikian, strategi manajemen pengetahuan hibrida dalam penelitian ini tidak hanya memiliki nilai praktis, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis penting dengan menegaskan bahwa pendidikan Islam kontemporer bergerak menuju paradigma integratif. Paradigma ini tidak lagi memisahkan secara dikotomik antara tradisi dan modernitas, melainkan melihat keduanya sebagai sumber daya yang dapat dirangkai secara sinergis untuk menghasilkan model pendidikan yang lebih relevan, adaptif, dan berkelanjutan.

Pengujian Hipotesis Ketiga – Narasi Perubahan & Identitas Spiritual

Pengujian hipotesis ketiga—bahwa keberhasilan transformasi kelembagaan pendidikan Islam terletak pada kemampuannya mengartikulasikan narasi perubahan yang koheren dengan identitas spiritual komunitas—menemukan bukti empiris yang kuat dalam konteks MI Ma'arif NU Beji. Transformasi yang terjadi, baik dalam aspek kurikulum, manajemen pengetahuan, maupun digitalisasi komunikasi, tidak berdiri sendiri sebagai inovasi teknis, melainkan selalu dibingkai dalam narasi yang selaras dengan nilai-nilai religius dan tradisi ke-NU-an yang menjadi identitas lembaga. Dalam hal ini, proses sensemaking kolektif tidak hanya berlangsung melalui komunikasi internal seperti rapat koordinasi atau interaksi antar guru, tetapi juga diperkuat melalui narasi eksternal yang disampaikan kepada wali murid dan masyarakat, misalnya melalui cerita prestasi sekolah, kegiatan keagamaan, serta komunikasi publik di media sosial.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi tidak cukup hanya dengan membangun pemahaman internal, tetapi juga memerlukan legitimasi eksternal melalui narasi yang mampu meyakinkan publik tentang relevansi perubahan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Turohmah & Hanif (2024) yang menegaskan bahwa sensemaking kolektif dalam implementasi inovasi pembelajaran membutuhkan dukungan narasi eksternal agar perubahan dapat diterima secara luas. Selain itu, studi Yusuf & Hanif (2025) menunjukkan bahwa narasi publik mengenai pentingnya pembelajaran tahfidz di era modern mampu memobilisasi dukungan orang tua dan masyarakat. Lebih lanjut, temuan Zuhri & Huda (2024) menegaskan bahwa visi bersama yang koheren dengan nilai-nilai spiritual pesantren menjadi faktor kunci dalam memperkuat implementasi organisasi pembelajar (learning organization).

Dengan demikian, transformasi kelembagaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa narasi perubahan yang efektif adalah narasi yang mampu menjembatani inovasi dengan identitas spiritual, sehingga tidak hanya dipahami secara rasional oleh internal organisasi, tetapi juga diterima dan didukung secara luas oleh komunitas eksternal.

Perubahan Logika Kelembagaan Melalui Institusionalisasi Manajemen Pengetahuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen pengetahuan di MI Ma'arif NU Beji telah mendorong perubahan logika kelembagaan dari pola yang semula berbasis

pengalaman individual menuju sistem yang lebih kolektif dan terstruktur. Perubahan tersebut terlihat melalui budaya berbagi pengetahuan antar guru, pemanfaatan media digital sebagai sarana dokumentasi, serta penguatan mekanisme pengarsipan organisasi.

Terdapat tiga bentuk perubahan utama yang ditemukan dalam penelitian ini sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Temuan Perubahan Logika Kelembagaan

No.	Aspek Perubahan	Temuan Penelitian
1	Transfer Pengetahuan	Berubah dari mekanisme informal menjadi lebih sistematis melalui forum dan media digital
2	Pengelolaan Informasi	Adanya dokumentasi dan arsip digital untuk menjaga keberlanjutan pengetahuan organisasi
3	Interaksi Profesional	Terjadi kolaborasi antara guru senior dan guru muda dalam berbagi pengalaman dan teknologi

Sumber: Hasil penelitian (2026)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan telah menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kapasitas adaptif organisasi.

Narasi Pengetahuan sebagai Arena Negosiasi Identitas

Penelitian menemukan bahwa narasi organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembentukan identitas kelembagaan. Narasi mengenai sejarah madrasah, nilai-nilai ke-NU-an, dan berbagai capaian prestasi terus direproduksi dalam berbagai aktivitas organisasi.

Terdapat tiga dimensi utama yang membentuk negosiasi identitas sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Dimensi Negosiasi Identitas Organisasi

No.	Dimensi	Bentuk Praktik
1	Otoritas	Kepala madrasah menjadi aktor utama penyebaran narasi organisasi
2	Temporal	Menghubungkan sejarah, kondisi saat ini, dan visi masa depan madrasah
3	Spasial	Membangun relasi dengan masyarakat melalui komunikasi publik dan media sosial

Sumber: Hasil penelitian (2026)

Strategi Manajemen Pengetahuan Hibrida

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen pengetahuan yang diterapkan bersifat hibrida, yaitu mengombinasikan modal spiritual dan kapabilitas digital. Tradisi religius tetap dipertahankan sebagai fondasi budaya organisasi, sementara teknologi dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan pengetahuan.

Tabel 3.
Komponen Strategi Manajemen Pengetahuan Hibrida

No.	Komponen	Implementasi
1	Otoritas	Tradisi ke-NU-an, tahlilan, yasinan, dan keteladanan pimpinan
2	Kapabilitas Digital	Media sosial, arsip digital, dan WhatsApp Group
3	Knowledge Sharing	Kolaborasi guru senior dan guru muda

Sumber: Hasil penelitian (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa institusionalisasi manajemen pengetahuan tidak hanya menghasilkan perubahan teknis dalam pengelolaan informasi, tetapi juga mendorong perubahan logika kelembagaan. Temuan ini memperlihatkan adanya pergeseran dari pola relasional-tradisional menuju pola yang lebih sistematis tanpa menghilangkan identitas keislaman lembaga. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Novebri et al. (2025) yang menjelaskan bahwa transformasi digital pada lembaga pendidikan Islam tidak menggantikan tradisi, melainkan mengintegrasikan unsur tradisional dan modern secara bersamaan. Temuan ini juga memperkuat argumentasi Rofiqi et al. (2026) bahwa perubahan kelembagaan memerlukan distribusi otoritas dan adaptasi kebijakan yang mampu diterima seluruh anggota organisasi.

Temuan kedua menunjukkan bahwa narasi pengetahuan berfungsi sebagai media negosiasi identitas organisasi. Narasi sejarah lembaga, nilai-nilai Ahlussunnah wal Jama'ah, dan prestasi madrasah menjadi sumber legitimasi yang terus direproduksi dalam berbagai aktivitas organisasi. Temuan ini mendukung pandangan Millie (2025) yang menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam menghadapi ketegangan antara tuntutan birokratisasi dan upaya mempertahankan identitas lokal. Dalam konteks MI Ma'arif NU Beji, negosiasi identitas dilakukan melalui produksi narasi yang memungkinkan lembaga tetap mempertahankan karakter religius di tengah tuntutan modernisasi.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa strategi manajemen pengetahuan yang efektif dalam konteks pendidikan Islam adalah strategi hibrida yang memadukan modal spiritual dengan kapabilitas digital. Temuan ini memperluas hasil penelitian Suresman et al. (2025) yang menyoroti transformasi pembelajaran dari model sorogan menuju pembelajaran digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi tidak hanya ditentukan oleh penggunaan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan lembaga dalam mempertahankan modal sosial, nilai religius, dan budaya organisasi yang telah berkembang sebelumnya.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap kajian sosiologi kelembagaan pendidikan Islam. Transformasi kelembagaan tidak berlangsung sebagai proses linear dari tradisional menuju modern, melainkan sebagai proses institutional bricolage, yaitu proses merakit ulang berbagai sumber daya kelembagaan, nilai religius, praktik sosial, dan teknologi menjadi konfigurasi organisasi yang baru. Temuan ini memperkaya kajian mengenai manajemen pengetahuan dalam pendidikan Islam dengan menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi mengelola narasi perubahan, mengurangi resistensi, serta menjaga kesinambungan identitas kelembagaan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Institusionalisasi manajemen pengetahuan di MI Ma'arif NU Beji Banyumas telah mendorong perubahan logika kelembagaan dari pola yang berbasis pengalaman individual menuju sistem yang lebih kolektif, terdokumentasi, dan terstruktur. Perubahan tersebut tidak menghilangkan nilai-nilai tradisional yang telah berkembang dalam organisasi, tetapi mengintegrasikannya dengan praktik pengelolaan pengetahuan yang lebih modern.
2. Narasi pengetahuan berperan sebagai mekanisme penting dalam proses negosiasi identitas kelembagaan. Melalui narasi sejarah lembaga, nilai-nilai ke-NU-an, dan capaian organisasi, madrasah membangun pemahaman bersama yang mampu menjaga

identitas religius sekaligus memperkuat legitimasi organisasi di tengah tuntutan perubahan.

3. Strategi manajemen pengetahuan yang diterapkan menunjukkan karakter hibrida, yaitu memadukan modal spiritual dengan kapabilitas digital. Integrasi kedua aspek tersebut memungkinkan lembaga mempertahankan identitas keislaman sekaligus meningkatkan kapasitas adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat.
4. Temuan penelitian menegaskan bahwa transformasi kelembagaan pendidikan Islam tidak berlangsung secara linear dari tradisional menuju modern, melainkan melalui proses institutional bricolage, yaitu perakitan ulang berbagai nilai, praktik, dan sumber daya organisasi menjadi konfigurasi kelembagaan yang baru, adaptif, dan kontekstual.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian sosiologi kelembagaan pendidikan Islam, khususnya dalam memahami hubungan antara manajemen pengetahuan, perubahan organisasi, dan identitas kelembagaan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif pada berbagai jenis lembaga pendidikan Islam atau menggunakan pendekatan longitudinal guna memahami dinamika transformasi kelembagaan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

REFERENCES

Abadi, N., & Alfayn, M. A. N. (2025). Unpacking the policy implementation in Islamic schools: A case of MAN 1 Kudus Indonesia. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, *10*(1), 82-96.

Azhar, K., Ali, M., Ropo, E., & Arwan, J. F. (2025). Teachers Navigating Faith and Inquiry Across Three School Types in Indonesia. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran*, *11*(2), 529-541.

Cholish, C. N. F., & Hanif, M. H. (2025). Implementasi manajemen pendidikan inklusi untuk anak berkebutuhan khusus di SD IT Annida Sokaraja. *JPI (Jurnal Pendidikan Inklusi)*, *9*(1), 94-109.

Faza, I. A., Hanafi, S., & Husnaini, M. (2025). Curriculum Integration and Epistemological Identity in Indonesian Madrasahs: A Post-Reform Analysis. *Jurnal Pemikiran Islam*, *5*(2), 238-254.

Hardiki, D., & Hanif, M. (2025). Islamic Leadership Ethics and Character Building of Teachers at Raden Fatah Cimanggu High School. *Interdisciplinary Journal of Social Science and Education (IJSSE)*, *3*(3), 167-176.

Hanif, M. (2022). Kekerasan dalam Dunia Pendidikan (Studi Peran dalam Mencegah Bullying di SDN 2 Kalikesur Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas). *Jurnal Kependidikan*, *10*(2), 301-324.

Hanif, M. (2023). Strategi Humas untuk Promosi Penerimaan Peserta Didik Baru di SMP Islam Al Irsyad Gandrungmangu. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, *18*(1), 926-939.

Hanif, M., Efendi, A., Purnama, Y., & Ndow, M. (2026). Curriculum Development Management Model for International-Standard Madrasas: Evidence from Indonesia. *International Journal of Social Science and Religion (IJSSR)*, 23-38.

Munawar, M. A., & Endang, U. (2025). Transforming Islamic education curriculum in the era of religious moderation: Between digital integration and the resilience of pesantren values. *Bestari Jurnal Studi Pendidikan Islam*, *22*(2), 187-210.

Naningsih, S., & Hanif, M. (2024). Komunikasi pesan religius untuk penanaman nilai-nilai

Islam pada anak usia dini di BA Aisyiyah Gumiwang. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, *5*(3), 1086-1094.

Novebri, N., Kurniady, D. A., Komariah, A., & Suryana, A. (2025). Digital Innovation and Curriculum Reform in Islamic Boarding Schools of Serambi Mekah: Balancing Tradition and Modernity. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, *9*(2), 429-452.

Nugroho, S. S., & Hanif, M. (2024). Manajemen kurikulum terpadu untuk meningkatkan karakter religius siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(2), 27064-27077.

Rahmah, I. M., & Hanif, M. (2026). Contextualizing Islamic education: Value transformation and religious moderation in Bonokeling's dual authority system. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, *5*(1), 1218-1231.

Rofiqi, Zainiyati, H. S., Niam, K., Kusaeri, & Zuhri, A. M. (2026). Educational Leadership Transformation in Traditional Settings: Policy Adaptation and Distributed Authority in Indonesian Pesantren. *Leadership and Policy in Schools*, 1-19.

Setyaningrum, A. E., & Hanif, M. (2025). The management of curriculum innovation to improve student learning outcomes at the Zam-Zam Muhammadiyah senior high boarding school. *Jurnal Sosial, Politik Dan Budaya (SOSPOLBUD)*, *4*(2), 291-310.

Suparyo, S., Hanif, M., & Suratno, S. (2024). Peran Kepemimpinan Visioner Dalam Pengembangan Kualitas Pendidikan: Studi Kasus MTs Raudlatul Huda Cilacap. *Juwara: Jurnal Wawasan Dan Aksara*, *4*(1), 53-62.

Suresman, E., Faqihuddin, A., Jenuri, & Abdullah, M. (2025). From sorogan to digital learning: a systematic literature network analysis of pesantren learning models. *Cogent Education*, *12*(1), 2580776.

Turohmah, F., & Hanif, M. (2024). Transformasi pembelajaran: Mewujudkan kurikulum merdeka melalui penerapan model project-based learning. *Al Fitrah: Journal of Early Childhood Islamic Education*, *7*(1), 35-54.

Yusuf, A., & Hanif, M. (2025). Dampak desentralisasi pendidikan terhadap ketimpangan akses di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 153-166.

Yusup, R., & Hanif, M. (2025). Parental Involvement Management In Enhancing The Quality Of Qur'anic Tahfidz Learning. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *7*(2), 92-105.

Zidni, C. N., & Muh, H. (2024). Manajemen Humas Dengan Dunia Industri Otomotif Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Ma'arif 1 Kroya. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(10).

Zuhri, H. H., & Huda, M. (2024). Enhancing Educational Ecosystems : Implementing Peter Senge ' s Learning Organization Model in Islamic Boarding Schools. *JMunaddhomah: Urnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(1), 222–234.