

**KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR DAN
IMPLEMENTASINYA TERHADAP UKM PENCAK SILAT PAGAR
NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

Za'im Fawwaz

220204110067



**PROGRAM STUDI ILMU AL-QUR'AN DAN TAFSIR
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2026

**KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR DAN
IMPLEMENTASINYA TERHADAP UKM PENCAK SILAT PAGAR
NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

Za'im Fawwaz

220204110067



**PROGRAM STUDI ILMU AL-QUR'AN DAN TAFSIR
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap kemajuan ilmu pengetahuan,

Penulis menyatakan skripsi dengan judul:

**KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR DAN RELEVANSINYA
TERHADAP UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Benar-benar sebagai skripsi yang disusun sendiri, mengikuti aturan penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan. Apabila ternyata laporan penelitian skripsi ini dari hasil plagiasi karya orang lain, walaupun hanya Sebagian kecil, maka skripsi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana itu dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 11 Mei 2026

Penulis,



Zaim Fawwaz

NIM. 220204110067

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Za'im fawwaz NIM. 220204110067, Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR DAN RELEVANSINYA
TERHADAP UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir,



Ali Hamdan, MA., Ph.D.
NIP.197601012011011004

Malang, 11 Mei 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.HI
NIP. 197303062006041001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Zaim Fawwaz, NIM 220204110067, mahasiswa Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR DAN
IMPLEMENTASIYA TERHADAP UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Telah dinyatakan lulus dalam siding ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal

Dosen Penguji:

1. Dr. Muhammad Robith, Lc.M.Th.I
NIP. 198101162011011009


Ketua

2. Dr. H. Moh. Toriquuddin, Lc., M.HI.
NIP. 197303062006041001


Sekretaris

3. Dr. H. Khoirul Anam, Lc., M.H.
NIP. 196807152000031001


Penguji Utama

Malang, 23 September 2026

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam



Erfaniah Zuhriah, S.Ag., M.H.
NIP. 197301181998032004

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اْعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ
لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١١﴾

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil

karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah.

Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

(Al-Maidah ayat 8)

“كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ”

“Setiap dari kalian adalah pemimpin dan tiap tiap pemimpin akan dimintai

pertanggung jawaban. (HR Imam Bukhari)”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ هَلَالِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin yang telah mebrikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi dengan judul: “KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR DAN IMPLEMENTASINYA TERHADAP UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG” dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat serta salam kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikutinya, semoga kita termasuk orang-orang yang beriman serta menerima syafaatnya di akhir zaman kiamat. Aamiin.

Atas segala pengajaran, bimbingan serta bantuan pelayanan yang diberikan, penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan terimakasih yang tiada tara kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Erfaniah Zuhriah, S.Ag., M.H selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ali Hamdan, Lc., M. A., Ph. D., selaku ketua Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku dosen wali penulis

selama menempuh kuliah di Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

4. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M. H., selaku dosen wali selama menempuh kuliah di jurusan Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus menjadi dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Segenap dosen Program Studi Ilmu Al-Quran dan Tafsir khususnya dan dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada umumnya yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal meraka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah Swt.
6. Terhusus untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Khoirudin dan Ibu Nur Hayati serta kakak saya Abdurrohman dan adik saya Alya mukhbata yang selama ini memberikan dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dan membiayai pendidikan selama ini serta dalam karunia-Nya dimudahkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman Prodi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir angkatan 22 yang telah berjuang bersama untuk pendidikan S-1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Segenap jajaran Pengurus UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana

Malik Ibrahim Malang selaku informan yang sudah berkenan menerima dan membantu penulis dalam mendapatkan informasi seputar penelitian ini.

9. Seluruh Pelatih UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menjadikan penulis sebagai pribadi yang tegar dalam menghadapi segala permasalahan selama perkuliahan.
10. Untuk Cak ril, terima kasih sudah menjadi tempat ternyaman selama penyusunan skripsi dan tempat mencari solusi dalam berbagai masalah.
11. Terakhir untuk diriku, Zaim Fawwaz. Terima kasih atas keteguhan dan kekuatanmu dalam menghadapi proses yang penuh ujian. Di antara segala tantangan dan beban yang ada, terima kasih karena tidak menyerah dan terus berusaha melangkah ke depan. Terima kasih karena sudah mampu bertahan sampai titik ini.

Dengan selesainya laporan skripsi ini, diharapkan ilmu yang penulis peroleh selama kuliah dapat membawa manfaat amal dalam kehidupan dunia serta akhirat. Sebagai manusia yang tidak pernah luput atas kesalahan, penulis dengan tulus memohon maaf serta kritik dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berdo'a kepada Allah SWT mudahan keridhoan, kebaikan, rahmat dan keberkahan Allah selalu datang kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Malang, 13 Mei 2026

Za'im Fawwaz

NIM 220204110067

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi merupakan proses pengalihan aksara Arab ke dalam huruf Latin (bahasa Indonesia), dan bukanlah penerjemahan makna dari bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Yang termasuk dalam kategori ini adalah penulisan nama-nama Arab yang berasal dari bangsa Arab itu sendiri. Adapun nama-nama Arab dari bangsa non-Arab sebaiknya ditulis sesuai ejaan dalam bahasa nasional mereka masing-masing, atau sebagaimana yang tercantum dalam sumber rujukan yang digunakan. Penulisan judul buku, baik dalam catatan kaki maupun daftar pustaka, tetap mengikuti kaidah transliterasi ini.

Dalam dunia akademik, terdapat berbagai sistem transliterasi yang dapat digunakan, baik yang mengikuti standar internasional, nasional, maupun pedoman dari lembaga penerbit tertentu. Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mengadopsi sistem transliterasi berbasis EYD Plus, yaitu sistem transliterasi yang merujuk pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1998, dengan nomor 158/1987 dan 0543/B/U/1987. Pedoman ini dijelaskan secara lengkap dalam buku Pedoman Transliterasi Arab-Latin (A Guide to Arabic Transliterasi) yang disusun oleh Inis Fellow pada tahun 1992.

B. Konsonan

Daftar huruf Arab dan transliterasinya dalam huruf Latin dapat dilihat di halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (Titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	Ha (Titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ž	Ž	Zet (Titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	Š	Es (Titik di Bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (Titik di Bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (Titik di Bawah)

ظ	Za	Z	Zet (Titik di Bawah)
ع	‘Ain	‘.....	Apostrof Terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء/أ	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (أ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan Arab dalam bentuk tulisan latin vokal fathah di tulis dengan “a”. Kasrah dengan “i” , dhommah dengan “u”, sedangkan bacaan Panjang masing-masing di tulis dengan cara berikut:

Vokal Pendek		Vokal Panjang		Diftong	
ا	A		آ		Ay
ي, ' 'و'	I		ī		Aw
و'	U		ū		Ba'
Vokal (a) panjang =	Ā	Misalnya	قال	Menjadi	Qāla
Vokal (i) panjang =	ī	Misalnya	قِيلَ	Menjadi	Qīla
Vokal (u) panjang =	ū	Misalnya	دُون	Menjadi	Dūna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, tidak boleh diubah menjadi "i", tetapi tetap ditulis dengan "iy" untuk menunjukkan "ya" nisbat di akhir.

Bunyi diftong wawu dan ya' setelah fathah masing-masing ditulis dengan “aw” dan “ay”:

Diftong (aw)	Misalnya	قول	Menjadi	Qawlun
Diftong (ay)	Misalnya	خى	Menjadi	Khayrun

D. Ta'marbutah

Ta' marbutah di transliteasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbutah tersebut berada di akhir kalimat, maka diliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة لمدرساة menjadi al-risalat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudhaf dan mudhaf ilayh, maka di transliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya. Jika ta' marbutah berada di tengah kalimat, ditransliterasikan "t". Kalau di akhir kalimat ditransliterasikan "h".

Misalnya الرسالىة مدرساة menjadi al-risalat li al-mudarrisah. Apabila berada di tengah kalimat dengan susunan mudhaf dan mudhaf ilayh, ditransliterasikan “t” yang disambungkan pada kalimat berikutnya.

E. Kata sandang dan Lafadz Al-Jalalah

Jika tidak berada di awal kalimat, maka kata sandang “al” (ال) menggunakan huruf kecil. Huruf “al” pada lafadz jalalah yang berada di tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) dihilangkan.

Lihatlah contoh-contoh ini:

1. Al-Imam al -Bukhariy mengatakan.....
2. Al- Bukhairy dalam muqaddimah kitabnya menejelaskan...
3. Billah ‘azza wa jall

F. Nama dan kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya, apapun yang ditulis dalam bahasa Arab harus menggunakan sistem transliterasi. Kita tidak perlu menggunakan sistem transliterasi untuk menulis sebuah kata yang merupakan nama Arab dari bahasa Indonesia atau bahasa Arab Indonesia. Berikut contohnya: “.....Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk mengapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais”, dan kata “salat” ditulis khusus untuk namanya dalam penulisan bahasa Indonesia. Kata-kata ini berasal dari bahasa Arab juga, tapi itu nama orang Indonesia, bukan nama orang Arab. Itu sebabnya mereka tidak ditulis sebagai "Abd al-Rahman Wahid", "Amin Rais", atau "Shalat".

ABSTRAK

Za'im Fawwaz, 220204110067. 2026. *Kepemimpinan dalam Perspektif Tafsir Al-Azhar dan Implementasinya terhadap UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi, Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Fakultas Ushuluddin, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.H.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Al-Qur'an, Tafsir Tematik, Tafsir Al-Azhar, UKM Pagar Nusa, Kaderisasi

Kepemimpinan dalam Islam bukan sekadar soal jabatan atau kekuasaan, melainkan sebuah amanah. Namun dalam praktiknya, banyak organisasi kemahasiswaan berbasis Islam yang proses kaderisasinya masih lebih fokus ke aspek teknis dan organisatoris, sementara internalisasi nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari Al-Qur'an belum dikaji secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk: mengkaji implementasi nilai-nilai kepemimpinan dalam Al-Qur'an terhadap praktik kepemimpinan di UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang, dan mendeskripsikan penafsiran ayat-ayat kepemimpinan dalam kitab Tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka melalui pendekatan tafsir tematik (*maudhu'i*).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tafsir *maudhu'i* (tematik) sebagaimana yang dikembangkan oleh Imam Al-Farmawi. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara, sedangkan data sekunder meliputi kitab Tafsir Al-Azhar, dokumen organisasi UKM Pagar Nusa dan literatur lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani seperti keadilan (QS. An-Nahl: 90), amanah (An-nisa' ayat 58), kebijaksanaan (Al-Baqarah ayat 269), keteladanan (Al-Ahzab ayat 21), dan musyawarah (Ali – imran ayat 159) memiliki implementasi kuat dalam praktik organisasi. Nilai-nilai tersebut terbukti implementasi dengan praktik kepemimpinan di UKM Pagar Nusa yang terwujud melalui keadilan dalam sistem demokratis, amanah sebagai tanggung jawab moral, kebijaksanaan dalam keputusan reflektif, keteladanan dalam pembinaan kader, serta musyawarah dalam setiap aspek organisasi.

ABSTRACT

Za'im Fawwaz, 220204110067. 2026. Leadership in the Perspective of the Tafsir Al-Azhar and Its implementasice to the Pagar Nusa Pencak Silat Student Activity Unit at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Undergraduate Thesis, Department of Qur'anic Studies and Tafsir, Faculty of ushuluddin, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.H.

Keywords: Leadership, Qur'an, Thematic Tafsir, Tafsir Al-Azhar, Pagar Nusa Student Activity Unit, Cadre Development

Leadership in Islam is not merely about position or power, but rather a trust (amanah). However, in practice, many Islamic student organizations still focus their cadre formation processes more on technical and organizational aspects, while the internalization of leadership values derived from the Qur'an has not been deeply explored. This study aims to: examine the implementasice of Qur'anic leadership values to leadership practices within the Pagar Nusa Martial Arts Student Activity Unit (UKM) at UIN Malang, and describe the interpretation of leadership verses in Tafsir Al-Azhar by Buya Hamka through a thematic (maudhu'i) interpretation approach.

This research employs a qualitative approach using the thematic (maudhu'i) interpretation method developed by Imam Al-Farmawi. Primary data were obtained through interviews, while secondary data included Tafsir Al-Azhar, organizational documents of UKM Pagar Nusa, and other relevant literature.

The results of the study indicate that Qur'anic leadership values such as justice (QS. An-Nahl: 90), trustworthiness (QS. An-Nisa': 58), wisdom (QS. Al-Baqarah: 269), exemplary conduct (QS. Al-Ahzab: 21), and consultation (QS. Ali Imran: 159) have strong implementasice in organizational practice. These values are reflected in the leadership practices of UKM Pagar Nusa through justice in democratic systems, trustworthiness as moral responsibility, wisdom in reflective decision-making, exemplary conduct in cadre development, and consultation in every aspect of the organization.

ملخص البحث

زعيم فواز، ٢٠٢٦.٢٢.٢٠٤١١٠٠٦٧ القيادة في منظور القرآن الكريم ومدى ملاعمتها لوحدة النشاط الطلابي فنون القتال "واغار نوسا" في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج: دراسة في التفسير الموضوعي. رسالة جامعية، قسم علوم القرآن والتفسير، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم

الكلمات المفتاحية: القيادة، القرآن الكريم، التفسير الموضوعي، تفسير الأزهر، وحدة نشاط باغار نوسا، التأطير (إعداد الكوادر)

إن القيادة في الإسلام ليست مجرد منصب أو سلطة، بل هي أمانة ومسؤولية. غير أن الواقع يُظهر أن العديد من المنظمات الطلابية الإسلامية ما تزال تركز في عمليات إعداد الكوادر على الجوانب التقنية والتنظيمية أكثر من تركيزها على ترسيخ قيم القيادة المستمدة من القرآن الكريم بصورة عميقة. وتهدف هذه الدراسة إلى: بحث مدى ارتباط قيم القيادة القرآنية بالممارسات القيادية في وحدة النشاط الطلابي لفنون القتال "باغار نوسا" بجامعة مالانج الإسلامية الحكومية، ووصف تفسير آيات القيادة في كتاب تفسير الأزهر للشيخ بوبية حمكا من خلال منهج التفسير الموضوعي.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكيفي مع اعتماد منهج التفسير الموضوعي كما طوّره الإمام الفرماوي. وقد جمعت البيانات الأولية من خلال المقابلات، بينما شملت البيانات الثانوية كتاب تفسير الأزهر، ووثائق منظمة "باغار نوسا"، ومراجع أخرى ذات صلة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن قيم القيادة القرآنية مثل العدل (سورة النحل: ٩٠)، والأمانة (سورة النساء: ٥٨)، والحكمة (سورة البقرة: ٢٦٩)، والقوة الحسنة (سورة الأحزاب: ٢١)، والشورى (سورة آل عمران: ١٥٩)، لها ارتباط قوي بالممارسة التنظيمية. وقد تجلّت هذه القيم في ممارسات القيادة داخل منظمة "باغار نوسا" من خلال تحقيق العدالة في النظام الديمقراطي، والأمانة باعتبارها مسؤولية أخلاقية، والحكمة في اتخاذ القرارات التأملية، والقوة الحسنة في تنمية الكوادر، والشورى في مختلف جوانب التنظيم.

DAFTAR ISI

JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT	xix
ملخص البحث.....	xx
DAFTAR ISI	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Pembahasan.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Penelitian terdahulu	17
B. Kerangka teori	28
Teori Tafsir Tematik (imam al- farmawi)	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis penelitian	30
B. Pendekatan penelitian.....	31
C. Lokasi penelitian.....	31
D. Sumber data	31
E. Metode pengumpulan data.....	32
F. Metode Analisis data	34
BAB IV PEMBAHASAN	36
A. Penafsiran ayat kepemimpinan dalam Tafsir Al-azhar.....	36
1. Penafsiran An-Nahl ayat 90 (adil)	36
2. Penafsiran An-nisa' ayat 58 (amanah)	38
3. Penafsiran Al-Baqarah ayat 269 (kebijaksanaan)	42
4. Penafsiran Al- Ahzab ayat 21 (Keteladanan)	44

5. Penafsiran Ali – imran ayat 159 (musyawarah)	45
B. Profil UKM Pencak Silat Pagar Nusa	47
C. Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan dalam Setiap Ayat terhadap Kepemimpinan di UKM Pencak Silat Pagar Nusa	57
1. (Keadilan)	58
2. (Amanah)	62
3. (Kebijaksanaan)	67
4. (Keteladanan)	72
5. (Musyawarah)	77
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	91
PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN SKRIPSI	100
DAFTAR RIWAYAT	119
BUKTI KONSULTASI	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dinamika kehidupan sosial-keagamaan dan organisasi modern, kepemimpinan memegang peranan strategis sebagai faktor penggerak, pengarah, dan penentu keberhasilan suatu komunitas. Literatur manajemen dan kepemimpinan menegaskan bahwa maju atau mundurnya sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinannya, baik dari sisi kepekaan terhadap perkembangan situasi, ketepatan dalam mengambil keputusan, maupun kemampuannya mengarahkan anggota menuju tujuan bersama.¹ Karena itu, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural, tetapi sebagai kemampuan mempengaruhi, memotivasi, dan membangun harmonisasi kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk memengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan bersama melalui proses pengaruh sosial yang efektif. Sedangkan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan merujuk pada perihal pemimpin atau cara memimpin, yang melibatkan pengaturan, pembinaan, dan pengaruh terhadap orang lain untuk

¹ Nur Fazillah, "KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM Nur Fazillah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tgk," *Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training* 12, no. 1 (2023): 19261.

hasil optimal.

Perspektif para ahli menekankan kepemimpinan sebagai kemampuan inti untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Edward Lyman Munson mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk memimpin individu-individu dengan cara yang memaksimalkan hasil, meminimalkan konflik, dan memaksimalkan kolaborasi. Sementara itu, Ordway Tead melihatnya sebagai kombinasi karakteristik pribadi yang memungkinkan seseorang mendorong pihak lain untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Pendekatan ini menyoroti aspek motivasi dan pengaruh interpersonal sebagai fondasi bagi keberhasilan organisasi. Perspektif Sondang P. Siagian melengkapi pandangan ini dengan menekankan kepemimpinan sebagai keterampilan spesifik yang dimiliki oleh pemimpin dalam jabatan formal, yang digunakan untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi..²

Menurut pandangan para ulama, seorang pemimpin ideal harus memiliki seperangkat kualitas intelektual, moral, dan fisik yang memadai. Al-Farabi menekankan pentingnya cara berpikir yang maju, kecerdasan, kecintaan terhadap ilmu, kemampuan menggali berbagai kemanfaatan, serta kesempurnaan anggota tubuh. Al-Mawardi menegaskan bahwa keadilan beserta seluruh persyaratannya merupakan syarat utama kepemimpinan. Sementara itu, al-Ghazali mengemukakan bahwa pemimpin yang ideal

² Wendy Hutahaean Sepmady, *Teori Kepemimpinan*, ed. Yayuk Umayu, 1st ed. (Malang: Ahlimedia Press, 2021), 2.

adalah sosok yang adil, jujur, tidak berbuat zalim, berani, tidak memiliki cacat fisik, serta mampu mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya. Berbagai pandangan tersebut sejatinya tercermin secara utuh dalam keteladanan Nabi Muhammad Saw. yang menunjukkan sifat-sifat fundamental kepemimpinan, yaitu shidiq (jujur dalam perkataan dan perbuatan), amanah (dapat dipercaya dalam mengemban tanggung jawab), tabligh (menyampaikan kebenaran dan kebaikan kepada umat), serta fathonah (cerdas dan bijaksana dalam mengelola kehidupan masyarakat).³

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan memiliki dimensi etis-spiritual yang kuat. Al-Qur'an menegaskan pentingnya struktur kepemimpinan melalui perintah untuk menaati Allah, Rasul, dan ulil amri (pemimpin) sebagaimana termaktub dalam

QS. An-Nisa' ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: "Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat."⁴

³ Itmamul Wafa, "KEPEMIMPINAN DALAM AL-QUR'AN PERSPEKTIF BISRI MUSTHOFA," *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (2023), 1.

⁴ Abdul Mun'im and Mohamad Syafi' Alielha, "NU Online," NAHDLATUL ULAMA, n.d.,

Ayat ini meletakkan dua prinsip utama kepemimpinan Islami sekaligus, yakni amanah dan keadilan, yang menurut Buya Hamka dalam Tafsir Al-Azhar merupakan kewajiban ilahiah bagi siapa pun yang mengemban tanggung jawab kepemimpinan dalam skala apapun. Kedua nilai ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkelindan dengan nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani lainnya seperti keadilan ('adl), amanah, tanggung jawab (mas'uliyah), musyawarah (syura), dan keteladanan (uswah hasanah) diposisikan sebagai tolok ukur kualitas kepemimpinan dalam Islam. kelima nilai inilah yang menjadi fokus kajian penelitian ini, untuk kemudian dianalisis implementasinya terhadap praktik kepemimpinan di UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.⁵

Prinsip-prinsip tersebut tidak hanya menjadi panduan moral bagi pemimpin, tetapi juga mengarahkan praktik kepemimpinan agar berorientasi pada kemaslahatan bersama dan akuntabilitas moral. Nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani tersebut semakin terimplementasi di tengah tantangan kepemimpinan kontemporer, seperti rendahnya akuntabilitas, penyalahgunaan wewenang, dan lemahnya orientasi etika. Konsep amanah dan tanggung jawab dalam Islam menegaskan bahwa setiap keputusan pemimpin akan dipertanggungjawabkan di dunia dan akhirat, sehingga

<https://quran.nu.or.id/an-nisa/59>.

⁵ Ansori et al., "DASAR AL-QUR'AN DAN HADITS TENTANG KEPEMIMPINAN," *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* 2, no. 2 (2025): 2526.

menuntut integritas, kejujuran, dan kesadaran moral yang tinggi.⁶

Selain itu, prinsip musyawarah mendorong keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) sekaligus memperkuat partisipasi dan kolaborasi dalam organisasi⁷ Dengan demikian, kepemimpinan Qur'ani bukan sekadar normatif-teologis, melainkan juga adaptif terhadap kebutuhan organisasi modern.

UKM Pencak Silat Pagar Nusa merupakan satu-satunya organisasi pencak silat yang berada di bawah naungan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu, Pagar Nusa juga berstatus sebagai badan otonom Nahdlatul Ulama' yang bertanggung jawab dan berperan dalam melestarikan budaya seni serta bela diri, khususnya pencak silat.⁸

UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai organisasi bela diri berbasis tradisi Nahdlatul Ulama tidak hanya berfokus pada pembinaan fisik dan seni pencak silat, tetapi juga pada pembentukan karakter, loyalitas organisasi, dan militansi kader. Selain itu di dalam UKM Pagar Nusa UIN Malang juga terdapat program kerja dengan nama (leadership) yang berusaha untuk mengasah dan mengembangkan

⁶ Ansori et al., 2538.

⁷ Ansori et al., 2537.

⁸ FARHAN ALI SOFA, "PENGUNAAN AYAT-AYAT SUCI AL-QURAN SEBAGAI AMALIYAH RUTIN DI UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG," *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (2023).

potensi setiap anggotanya dalam berorganisasi dengan harapan mampu mengemban amanah untuk melanjutkan tongkat estafet kepengurusan dengan lebih baik.⁹

Namun, proses kaderisasi dalam organisasi kemahasiswaan seringkali menghadapi tantangan seperti konsistensi keaktifan anggota, kesinambungan regenerasi, dan internalisasi nilai organisasi. Dalam konteks inilah, nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan menjadi penting untuk dikaji implementasinya terhadap praktik kaderisasi di UKM Pagar Nusa.

Salah satu Contoh konkret dari implementasi nilai - nilai Al-Qur'an di dalam Kepemimpinan yang berada dalam tempat yang diteliti oleh peneliti salah satunya pada kegiatan Pekan Olahraga Mahasiswa Provinsi (POMPROV) ke-3 yang gelar di Universitas Surabaya. UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berhasil membawa pulang satu medali emas dan satu medali perunggu. Kejuaaran ini berlangsung selama 4 hari, dimulai pada tanggal 31 Mei hingga 3 Juni 2025.¹⁰ Capaian tersebut menunjukkan bahwa kaderisasi yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada penguasaan teknik beladiri, tetapi juga pada pembentukan

⁹ pengurus bidang Tekfor, "Selain Belajar Ilmu Bela Diri, Anggota UKM Pagar Nusa Juga Dibekali Ilmu Kepemimpinan," UKM Pagar Nusa UIN Maliki Malang, 2023, https://blogger.googleusercontent.com/img/b/R29vZ2xl/AVvXsEgyh1HMyWSAFLzkFbty2jNZyo4MWRhdbsIG9mtzTTfoDI5Oc7Ro6f3tdTHZaDmlkx2L-A3EfT4pIdVC2BLopPRq-DZNRH5uMb1gD_L5NDoPzPz2JQ-9sL_Yti719GYXEMgtxNKNU8joUSplDNYFj5bWbaBMXreGMRWGLBfuyt4gzGa9sMdmYAbp dvhrERg/s3264/20230911_233547.jpg.

¹⁰ Abadi Wijaya, "UKM Pagar Nusa UIN Malang Tunjukkan Taji Di POMPROV 2025: Raih Emas Dan Perunggu," UIN Malang, 2025, <https://uin-malang.ac.id/r/250601/ukm-pagar-nusa-uin-malang-tunjukkan-taji-di-pomprov-2025-raih-emas-dan-perunggu.html>.

karakter kepemimpinan, mental juara, dan tanggung jawab, yang selaras dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Al-Qur'an.

Dalam organisasi kemahasiswaan, kepemimpinan berperan penting dalam kaderisasi sebagai sarana regenerasi, pembinaan karakter, dan penguatan identitas organisasi. UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai organisasi berbasis keislaman dan kebudayaan tidak hanya berorientasi pada prestasi bela diri, tetapi juga pada pembinaan kepemimpinan kader. Namun, dalam praktiknya, proses kaderisasi masih cenderung menitikberatkan pada aspek teknis dan organisatoris, sementara internalisasi nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari Al-Qur'an belum dikaji secara mendalam dan sistematis. Padahal, Al-Qur'an memuat prinsip-prinsip kepemimpinan yang fundamental, seperti amanah, keadilan, musyawarah, ketaatan kepada pemimpin yang berlandaskan kebenaran, serta keteladanan.

Sejumlah penelitian terdahulu seperti penelitian Itmamul Wafa (2023) telah mengkaji kepemimpinan dalam perspektif Islam, baik secara konseptual maupun melalui kajian tafsir terhadap ayat-ayat kepemimpinan, seperti penelitian tentang implementasi kepemimpinan Islam di era modern, kajian tafsir QS. An-Nisa' ayat 59 mengenai ketaatan kepada ulil amri, serta studi kepemimpinan Qur'ani menurut para mufasir.¹¹ Selain itu, terdapat pula penelitian yang membahas kaderisasi dan pelatihan kepemimpinan

¹¹ Wafa, "KEPEMIMPINAN DALAM AL-QUR'AN PERSPEKTIF BISRI MUSTHOFA."

dalam organisasi mahasiswa. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengaitkan nilai-nilai kepemimpinan dalam Al-Qur'an dengan praktik kaderisasi di UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melalui pendekatan tafsir tematik.

Untuk menggali nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani secara mendalam, penelitian ini menggunakan perspektif Tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka. Tafsir Al-Azhar dipandang sebagai salah satu karya tafsir paling mewakili dari dunia Melayu-Nusantara yang memadukan kedalaman ilmu agama dengan kepekaan sosial-budaya. Hamka tidak hanya menafsirkan ayat secara tekstual, tetapi juga mengaitkannya dengan realitas kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi. Gaya penafsirannya yang kontekstual dan membumi menjadikan Tafsir Al-Azhar sangat implementasi untuk diaplikasikan dalam kajian kepemimpinan organisasi kemahasiswaan yang berbasis nilai-nilai Islam seperti UKM Pagar Nusa.¹² Selain itu, pendekatan tafsir tematik (maudhu'i) yang digunakan memungkinkan peneliti untuk menghimpun, menggabungkan dan menyusun ayat-ayat kepemimpinan secara sistematis, sehingga menghasilkan pemahaman yang utuh dan aplikatif.¹³

Penelitian ini juga merujuk pada konsep kepemimpinan dalam perspektif Tafsir Al-Azhar serta perspektif organisasi kemahasiswaan

¹² Dheanda Abshorina Arifiah, "KARAKTERISTIK PENAFSIRAN AL- QUR'AN DALAM TAFSIR AN-NUR DAN AL-AZHAR," n.d., 103.

¹³ Abd. Al-farmawi Hayy, *Metode Tafsir Mawdu'iy*, ed. Suara Pengantar (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, n.d.).

sebagai alat analisis untuk membaca implementasi nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani dengan praktik kepemimpinan di UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut, untuk menganalisis implementasi nilai-nilai kepemimpinan dalam Tafsir Al-Azhar terhadap praktik kaderisasi di UKM Pagar Nusa, dengan harapan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi kajian kepemimpinan Islam sekaligus kontribusi praktis bagi penguatan kaderisasi berbasis nilai-nilai Qur'ani.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penafsiran ayat-ayat kepemimpinan dalam kitab Tafsir al-azhar?
2. Bagaimana implementasi nilai-nilai kepemimpinan dalam kitab Tafsir al-azhar terhadap kepemimpinan di UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis penafsiran ayat-ayat kepemimpinan dalam kitab Tafsir al-azhar melalui pendekatan tafsir tematik
2. Untuk mengkaji implementasi nilai-nilai kepemimpinan dalam kitab Tafsir al-azhar di UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap kaderisasi organisasi, khususnya mengenai konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an dan implementasinya terhadap konteks organisasi saat ini. selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menambah khazanah referensi dalam kajian tafsir.

2. Manfaat Praktis

Adapun secara praktis, penelitian ini dapat memperkaya wawasan penulis mengenai tata cara kepemimpinan yang baik dan benar berdasarkan prinsip-prinsip dalam Al-Qur'an sekaligus bisa menjadi pedoman organisasi menciptakan kader yang berkelanjutan, berkualitas dan sejalan dengan visi misi organisasi.

E. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam kajian ilmu sosial, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural atau jabatan formal, tetapi lebih sebagai proses interaksi antara pemimpin dan anggota, di mana terdapat unsur keteladanan, kekuatan

moral, komunikasi, dan kemampuan mengelola dinamika kelompok. George R. Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan memengaruhi orang lain agar mau mengikuti dan bekerja dengan penuh keyakinan dalam mencapai tujuan organisasi”. Senada dengan itu, Stephen P. Robbins menekankan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok menuju tercapainya tujuan bersama melalui motivasi dan arahan yang efektif.

Dari perspektif Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah dan tanggung jawab yang melekat pada diri manusia sebagai khalifah di bumi. Al-Māwardī, dalam pemikirannya tentang imāmah, menjelaskan bahwa kepemimpinan bertujuan untuk menjaga agama dan mengatur urusan masyarakat demi tercapainya kemaslahatan umum. Sementara itu, pemikir Muslim modern seperti Nurcholish Madjid menekankan bahwa kepemimpinan bukan sekadar kekuasaan, melainkan proses keteladanan moral yang ditujukan untuk membangun peradaban dan memuliakan manusia. Dengan demikian, secara konseptual kepemimpinan mencakup dimensi sosial, moral, spiritual, dan fungsional, bukan hanya kemampuan mengatur, tetapi juga membina, mengayomi, dan menjadi teladan bagi orang yang dipimpin.

2. UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pencak silat merupakan seni beladiri tradisional yang berasal dari Indonesia. Dalam sejarahnya pencak silat memiliki fungsi sebagai seni

pembelaan diri, olahraga, dan pendidikan. Fungsi-fungsi tersebut berkembang seiring dengan tujuan pelaku dan tuntutan keadaan pada masing-masing daerah yang cenderung berubah. Pencak silat sendiri memiliki 4 aspek diantaranya; aspek mental-spiritual, aspek beladiri, aspek seni, dan aspek olahraga.

Berkembangnya pencak silat di setiap daerah berbeda-beda, dan akan menjadi ciri khasnya masing-masing. Seperti contoh organisasi pencak silat Pagar Nusa yang mempunyai faham dan tradisi keagamaan yang spesifik, yakni Islam Ahlusunnah Wal Jama'ah. Pagar Nusa juga melaksanakan asas ketaatan menjalankan tradisi keagamaan dan petunjuk para ulama sebagai bagian yang memiliki otoritas keagamaan.

UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai organisasi bela diri berbasis tradisi Nahdlatul Ulama tidak hanya berfokus pada pembinaan fisik dan seni pencak silat, tetapi juga pada pembentukan karakter, loyalitas organisasi, dan militansi kader. Namun, proses kaderisasi dalam organisasi kemahasiswaan seringkali menghadapi tantangan seperti konsistensi keaktifan anggota, kesinambungan regenerasi, dan internalisasi nilai organisasi. Dalam konteks inilah, nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan menjadi penting untuk dikaji implementasinya terhadap praktik kaderisasi di UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Tafsir Al-Azhar

Tafsir Al-Azhar, sebenarnya berasal dari ceramah atau kuliah subuh Hamka yang disampaikan di Masjid Agung Al-Azhar, Jakarta, sejak tahun 1959. Kupasan Hamka mengenai tafsir al-Qur‘an setelah shalat subuh tersebut kemudian dimuat secara teratur dalam majalah Gema Islam yang dipimpin oleh Jenderal Sudirman dan Kolonel Muchlas Rowi. Meskipun dalam perjalanannya, Hamka kemudian melanjutkan dan menyelesaikan tafsir tersebut dalam tahanan Karena ditangkap oleh penguasa orde baru selama dua tahun. Sebagaimana pengakuan Hamka sendiri dalam muqaddimah-nya, bahwa penamaan karya tafsirnya tersebut dengan Tafsir Al-Azhar dilatar belakangi beberapa faktor, diantaranya adalah bahwa tafsir tersebut merupakan kajian di Masjid Agung Al-Azhar sendiri, dan alasan yang kedua adalah merupakan sebuah penghargaan dan bentuk terimakasih kepada Al-Azhar Mesir yang telah menganugerahkannya gelar ilmiah yang disebutnya Ustdziyah Fakhriyah (Doktor Honoris Causa).¹⁴

Ada beberapa poin yang menjadi kegelisahan akademik-masyarakat yang sangat mendesak Hamka dalam menulis karya tafsir ini. Pertama, meningkatnya semangat dan minat anak muda Indonesia (daerah Melayu) dalam mendalami agama Islam saat itu, terutama kajian tentang kandungan al-Qur‘an. Namun semangat tersebut menurutnya tidak diimbangi dengan penguasaan bahasa Arab yang cukup. Kedua,

¹⁴ Arifiah, “KARAKTERISTIK PENAFSIRAN AL- QUR’AN DALAM TAFSIR AN-NUR DAN AL-AZHAR,” 100.

banyaknya Muballigh atau ustaz dakwah yang „bergentayangan“ saat itu, namun masih canggung dalam menyampaikan dakwah mereka. Disatu sisi retorika mereka cukup bagus, namun ilmu umum dan al-Qur“an masih menjadi pertanyaan. Begitu juga sebaliknya. Kedua entitas ini, tutur Hamka, menjadi sasaran utama dan alasan penulisan Tafsir al-Azhar.¹⁵

Tafsir Al-Azhar ditulis berdasarkan kacamata dan kerangka manhaj yang nyata dengan kesesuaian kaidah bahasa Arab, penafsiran ulama terdahulu, asbabun nuzul, ilmu hadits, ilmu fiqh, nasikh wal mansukh, dan semisalnya. Dari sisi sumber penafsiran, tafsir ini termasuk dalam tafsir bil ma'tsur. Dalam tatanan penafsirannya, Hamka menerapkan metode tahlili (diawali surah al-Fatihah dan diakhiri surah an-Nas). Sedangkan gaya penjelasannya, ia menggunakan metode muqarin yaitu berupa penafsiran sekelompok ayat terkait suatu masalah dengan sistem perbandingan. Namun dari aspek keluasan penjelasan, Hamka menggunakan metode tafshili, yaitu penafsiran terhadap Al-Qur'an dengan berdasar pada urutan (ayat per ayat), dengan uraian yang eksplisit dan jelas. Tafsir Al-Azhar didominasi corak Al-Adabi Al-Ijtima'i dengan bahasa Melayu yang indah dan dipaparkan berdasarkan konteks sosial kemasyarakatan pada masanya. Gaya bahasa yang digunakan dalam pengembangan tafsirnya pun juga beragam dan sudah biasa digunakan dalam kehidupan kita sehari-hari, sehingga relatif sederhana bagi

¹⁵ Arifiah, 101.

pembaca maupun pengkaji untuk memahami maksud dari tafsirnya.¹⁶

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam sebuah karya penelitian pada hakikatnya menuntut adanya sistematika penulisan yang jelas dan terarah, agar isi yang disajikan dapat tersusun secara runtut, logis, dan tidak keluar dari pokok kajian yang menjadi fokus Utama penelitian. Berdasarkan Pedoman Penelitian Karya Tulis Ilmiah Fakultas Syari'ah yang berlaku, sistematika penulisan disajikan dengan cara menguraikan logika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini.¹⁷

Sistematika pembahasan ini ditulis dengan tujuan supaya penelitian ini terealisasi dengan baik dan benar. Dalam menyajikan penelitian ini penulis akan membaginya menjadi 5 bab dan pada setiap babnya akan dipecah menjadi beberapa sub bab. Penjelasan dari isi setiap bab pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisikan tentang tinjauan pustaka yang memuat informasi mengenai penelitian terdahulu serta implementasi dengan

¹⁶ MU'THIYAH SHINFAL AFROH, "AL-ADABI AL-IJTIMA'Î DALAM TAFSIR AL-AZHAR" (FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM, 2023), 28–29.

¹⁷ Badruddin et al., *Pedoman Penulisan Skripsi*, 1st ed. (Malang: Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019).

bidang yang diteliti. Kemudian kajian teori yang digunakan penulis untuk mengkaji dan menganalisis masalah.

Bab ketiga, berisi metode penelitian yang meliputi hal-hal sebagai berikut; jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab keempat, merupakan bagian pembahasan, pada bab ini akan menjelaskan dan membahas tentang rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini, tentang UKM Pencak silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Bab kelima, merupakan penutup, bab ini akan menjadi akhir dari bab-bab sebelumnya. Pada bab ini akan memuat kesimpulan serta saran tentang hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji konsep kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis dengan beragam pendekatan dan fokus kajian. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya masih menempatkan kepemimpinan pada tataran konseptual-normatif dan belum secara spesifik mengaitkannya dengan proses kaderisasi dalam organisasi kemahasiswaan berbasis keislaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamdani Salim Siregar berjudul “Kepemimpinan” (2025) yang dipublikasikan oleh Central Publisher membahas kepemimpinan sebagai faktor fundamental dalam menentukan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan menitikberatkan pada analisis konsep kepemimpinan efektif dalam organisasi modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif menuntut kombinasi antara kemampuan transformasional, keteladanan, komunikasi, serta kemampuan memengaruhi anggota untuk bergerak menuju tujuan bersama. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu membangun motivasi, loyalitas, serta budaya kerja positif dalam organisasi. Meskipun penelitian ini tidak secara spesifik membahas kepemimpinan dalam

perspektif Al-Qur'an, temuan tersebut memiliki persamaan dengan konsep kepemimpinan Qur'ani yang menekankan keteladanan (*uswah*), amanah, serta tanggung jawab moral. Perbedaannya terletak pada basis teorinya: penelitian Hamdani Salim Siregar bertumpu pada teori kepemimpinan modern, sedangkan penelitian skripsi ini mendasarkan analisis pada ayat-ayat Al-Qur'an melalui metode tafsir tematik. Dengan demikian, penelitian terdahulu ini menjadi rujukan untuk memahami aspek manajerial kepemimpinan, namun belum menyentuh dimensi teologis dan Qur'ani dalam pembentukan kader.¹⁸

Penelitian Pether Sopian dalam artikel berjudul “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja” yang diterbitkan pada Jurnal Fokus Volume 21 Nomor 1 Tahun 2023. Penelitian ini mengkaji strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi melalui pendekatan struktural dan hubungan sosial dalam kepemimpinan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan fokus pada strategi komunikasi pemimpin, pengambilan keputusan, serta pembentukan hubungan harmonis antara pemimpin dan anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membangun kedekatan emosional, kejelasan arah tujuan, serta pemberian motivasi kepada anggota. Persamaan penelitian ini dengan skripsi yang akan dilakukan terletak pada perhatian terhadap proses pembinaan anggota organisasi agar terbentuk loyalitas dan

¹⁸ Hamdani Salim Siregar and Budi Priyatmono, “KEPEMIMPINAN,” *CENTRAL PUBLISHER* 3 (2025): 3391–96.

komitmen, yang dalam konteks skripsi ini disebut sebagai kaderisasi. Namun perbedaannya, penelitian Pether Sopian tidak mengaitkan strategi kepemimpinan dengan nilai-nilai Al-Qur'an maupun proses tafsir ayat, melainkan murni menggunakan perspektif manajemen organisasi modern. Dengan demikian, penelitian tersebut memberikan gambaran praktis tentang strategi kepemimpinan, tetapi belum menjawab bagaimana prinsip kepemimpinan Qur'ani dapat menjadi dasar kaderisasi.¹⁹

Penelitian Ansori dkk. Pada tahun (2025) dengan judul “Dasar Al-Qur'an dan Hadist tentang Kepemimpinan”. Metode penelitian kualitatif-deskriptif digunakan dalam penelitian ini. menekankan bahwa kepemimpinan dalam Islam bukan sekadar persoalan kekuasaan, melainkan amanah yang sarat dengan tanggung jawab moral dan spiritual. Kajian ini menegaskan bahwa Al-Qur'an dan Hadis menempatkan pemimpin sebagai subjek yang harus memiliki keadilan, rasionalitas, serta kemampuan spiritual dalam membimbing masyarakat. Kepemimpinan dipahami sebagai perpanjangan nilai-nilai wahyu dalam kehidupan sosial. Namun, penelitian ini belum menyentuh aspek implementatif kepemimpinan dalam konteks pembinaan kader organisasi.²⁰

Penelitian Mardiana Aprianti dkk. Tahun (2023) dengan judul “Konsep Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an” mengkaji konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an dengan menitikberatkan pada konsep

¹⁹ Pether Sopian, “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja,” *Kapuas Sintang University* 21 (2023).

²⁰ Ansori et al., “DASAR AL-QUR'AN DAN HADITS TENTANG KEPEMIMPINAN.”

khalifah. Manusia diposisikan sebagai wakil Allah di bumi yang memiliki tugas mengelola, memelihara, dan memakmurkan kehidupan. Kajian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami landasan teologis kepemimpinan Islam, khususnya terkait tanggung jawab dan amanah. Kendati demikian, penelitian ini masih bersifat konseptual dan belum mengaitkan nilai kepemimpinan Qur'ani dengan proses kaderisasi atau pembentukan kepemimpinan kolektif dalam organisasi mahasiswa.²¹

Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Abidin Riam dan Selfi Adheleni Putri (2024) mengkaji implementasi kepemimpinan Islam dengan dunia modern. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam berlandaskan pada nilai-nilai utama seperti keadilan, kejujuran, amanah, musyawarah, dan keteladanan Nabi Muhammad Saw. Nilai-nilai tersebut dinilai masih sangat implementasi untuk diterapkan dalam konteks kehidupan kontemporer, baik dalam organisasi, sosial, maupun politik. Penelitian ini memberikan landasan konseptual yang kuat mengenai prinsip kepemimpinan Islam, namun belum mengaitkannya secara spesifik dengan proses kaderisasi dalam organisasi mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian ini mengkaji konsep kepemimpinan Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits serta implementasinya dengan tantangan kepemimpinan di era modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam menekankan nilai-nilai fundamental seperti keadilan, amanah, kejujuran, musyawarah, dan

²¹ Mardiana Aprianti, Febi Ayu Safitri, and others, "Konsep Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an," *Journal of Student Research* 1, no. 5 (2023): 418–31.

keteladanan Nabi Muhammad Saw., yang tetap relevan untuk diterapkan dalam berbagai konteks kehidupan kontemporer. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang berjudul “*Implementasi Kepemimpinan dalam Al-Qur’an terhadap Kaderisasi UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: Studi Tafsir Tematik*” terletak pada fokus kajian kepemimpinan Islam yang bersumber dari Al-Qur’an. Adapun perbedaannya terletak pada objek dan pendekatan penelitian, di mana penelitian terdahulu bersifat konseptual umum, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji proses kaderisasi organisasi mahasiswa dengan pendekatan tafsir tematik.²²

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Jannatul Firdausiyah dan Ainur Rofiq Sofa pada tahun 2025 dengan judul “*Implementasi Al-Qur’an dan Hadits dalam Pembentukan Nilai Sosial, Etika Politik, dan Kepemimpinan di Era Kontemporer*”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan normatif-teologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Al-Qur’an dan Hadits seperti keadilan, amanah, tanggung jawab, dan musyawarah memiliki peran penting dalam membentuk kepemimpinan yang berintegritas serta etika sosial dan politik yang baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan Al-Qur’an sebagai sumber utama nilai kepemimpinan. Namun, perbedaannya adalah penelitian terdahulu

²² Zaenal Abidin Riam and Selfi Adheleni Putr, “RELEVANSI KEPEMIMPINAN PERSPEKTIF ISLAM DENGAN DUNIA MODERN (The Relevance of Islamic Leadership Perspective to The Modern World)” 01 (2024): 133–43.

membahas kepemimpinan secara luas dalam ranah sosial dan politik, sementara penelitian ini memfokuskan kajian pada kaderisasi kepemimpinan di lingkungan organisasi kemahasiswaan, khususnya UKM Pagar Nusa.²³

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yahya Rohmatulloh pada tahun 2022 dengan judul “*Konsep Kepemimpinan dalam Al-Qur’an Perspektif Hamka*” menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis tafsir terhadap Tafsir Al-Azhar karya Hamka. Penelitian ini mengkaji konsep kepemimpinan melalui term khalifah, imām, dan ulil amri yang menekankan aspek kompetensi, moralitas, dan tanggung jawab pemimpin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Qur’ani menurut Hamka harus dilandasi oleh integritas moral dan kecakapan dalam memimpin umat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dikaji adalah sama-sama menelaah konsep kepemimpinan dalam Al-Qur’an. Adapun perbedaannya terletak pada pendekatan, di mana penelitian terdahulu berfokus pada pemikiran satu mufasir, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan tafsir tematik dan mengaitkannya secara langsung dengan praktik kaderisasi organisasi.²⁴

Penelitian lain yang relevan adalah karya Itmamul Wafa

²³ Firdausiyah Jannatul and Sofa Rofiq Ainur, “Relevansi Al-Qur’an Dan Hadits Dalam Pembentukan Nilai Sosial, Etika, Dan Pengambilan Keputusan Di Era Kontemporer: Kajian Pengaruhnya Dalam Kehidupan Sosial, Kebijakan Publik, Demokrasi, Kepemimpinan, Hukum, Ekonomi, Pendidikan, Dan Teknologi,” *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam* 3 (2025): 103–31.

²⁴ Muhammad Yahya Rohmatulloh, “Konsep Kepemimpinan Dalam Al-Qur’an (Studi Analitis Penafsiran Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar),” *Skripsi*, 2022, 4, [https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/891/1/Revisi Skripsi Yahya Full 16 Juni 2022_compressed.pdf](https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/891/1/Revisi%20Skripsi%20Yahya%20Full%2016%20Juni%202022_compressed.pdf).

pada tahun 2023 berjudul “*Kepemimpinan dalam Al-Qur’an Perspektif Bisri Musthofa*” yang menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan tafsir tematik terhadap Tafsir Al-Ibriz. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan Qur’ani mengandung nilai-nilai amanah, keadilan, kebijaksanaan, dan tanggung jawab yang relevan dengan konteks kehidupan berbangsa dan bernegara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada kajian kepemimpinan dalam Al-Qur’an serta penggunaan pendekatan tematik. Namun, perbedaannya adalah penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada analisis pemikiran mufasir, sedangkan penelitian ini mengkaji Implementasi nilai-nilai kepemimpinan tersebut terhadap proses kaderisasi di UKM Pagar Nusa.²⁵

Sementara itu, beberapa penelitian lain yang menyoroti kepemimpinan Islam dalam konteks pendidikan dan organisasi lebih banyak menekankan pada karakter ideal pemimpin, seperti keadilan, keteladanan, dan musyawarah. Fokus kajian tersebut umumnya diarahkan pada figur pemimpin, bukan pada sistem kaderisasi sebagai proses regenerasi kepemimpinan.

Berdasarkan pemetaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu telah memberikan landasan teoritis yang kuat mengenai konsep kepemimpinan dalam Al-Qur’an. Namun, belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji Implementasi kepemimpinan dalam Al-Qur’an terhadap kaderisasi di UKM Pagar Nusa UIN Malang dengan menggunakan

²⁵ Wafa, “KEPEMIMPINAN DALAM AL-QUR’AN PERSPEKTIF BISRI MUSTHOFA.”

pendekatan tafsir tematik. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki posisi yang strategis sebagai upaya mengisi kekosongan kajian dengan mengaitkan nilai-nilai kepemimpinan Qur’ani dengan praktik kaderisasi organisasi kemahasiswaan.

Tabel 1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Identitas Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hamdani Salim Siregar. Artikel: <i>Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi Modern</i> . Central Publisher, 2025.	Kepemimpinan efektif ditentukan oleh kemampuan memengaruhi anggota, keteladanan, komunikasi, dan motivasi. Pemimpin menjadi faktor utama keberhasilan organisasi.	Sama-sama membahas pentingnya kepemimpinan dalam membina anggota organisasi. Sama-sama menekankan keteladanan dan pembinaan anggota	Tidak menggunakan perspektif Al-Qur’an. Tidak membahas tafsir ayat kepemimpinan. Tidak mengkaji kaderisasi sebagai regenerasi organisasi.

2.	Pether Sobian. Artikel: <i>Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi</i>. Jurnal Fokus Vol.21 No.1, 2023.	Strategi kepemimpinan dalam membangun kinerja, motivasi, dan hubungan pemimpin-anggota.	Sama-sama membahas proses pembinaan anggota agar terbentuk loyalitas dan komitmen organisasi (unsur kaderisasi).	Tidak mengaitkan kepemimpinan dengan nilai Qur'ani. Tidak menggunakan metode tafsir tematik. Tidak mengambil objek organisasi keislaman kampus.
3.	Ansori dkk. (2025), <i>Dasar Al-Qur'an dan Hadits tentang Kepemimpinan</i>, IPSSJ	Kepemimpinan Islam berlandaskan nilai keadilan, amanah, rasionalitas, dan tanggung jawab spiritual. Pemimpin dipandang sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah dan masyarakat.	Sama-sama mengkaji kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis	Tidak membahas kaderisasi dan tidak berfokus pada organisasi kemahasiswaan
5.	Aprianti dkk. (2023), <i>Konsep</i>	Manusia sebagai khalifah memiliki tanggung jawab	Sama-sama menggunakan	Tidak mengaitkan

	<i>Kepemimpinan dalam Al-Qur'an, JSR</i>	memimpin, mengelola, dan memakmurkan bumi sesuai kehendak Allah SWT.	Al-Qur'an sebagai sumber utama kajian kepemimpinan	kepemimpinan dengan proses kaderisasi organisasi
6.	Zaenal Abidin Riam & Selfi Adheleni Putri (2024), <i>Relevansi Kepemimpinan Perspektif Islam dengan Dunia Modern</i>	Kepemimpinan Islam memiliki dimensi moral dan spiritual yang berlandaskan nilai keadilan, kejujuran, amanah, musyawarah, dan keteladanan Nabi Muhammad Saw. serta relevan diterapkan dalam konteks modern	Sama-sama mengkaji kepemimpinan dalam perspektif Islam dan berlandaskan Al-Qur'an	Penelitian terdahulu bersifat konseptual umum, sedangkan penelitian ini fokus pada kaderisasi di UKM Pagar Nusa UIN Malang dengan pendekatan tafsir tematik
7.	Jannatul Firdausiyah & Ainur Rofiq Sofa (2025), <i>Relevansi Al-Qur'an dan</i>	Nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadits seperti keadilan, amanah, dan musyawarah relevan dalam kepemimpinan dan	Sama-sama menggunakan Al-Qur'an sebagai sumber nilai	Penelitian terdahulu mencakup berbagai sektor kehidupan

	<i>Hadits dalam Pembentukan Nilai Sosial dan Kepemimpinan</i>	pengambilan keputusan di era kontemporer	kepemimpinan	secara luas, sedangkan penelitian ini fokus pada kaderisasi organisasi mahasiswa
8.	Muhammad Yahya Rohmatulloh (2022), <i>Konsep Kepemimpinan dalam Al-Qur'an Perspektif Hamka</i>	Kepemimpinan dalam Al-Qur'an dipahami melalui term khalīfah, imām, dan ulil amri dengan penekanan pada kompetensi dan moralitas pemimpin	Sama-sama mengkaji kepemimpinan dalam Al-Qur'an	Berbeda pada objek kajian tafsir (Hamka), sedangkan penelitian ini menggunakan tafsir tematik dan konteks organisasi Pagar Nusa
9.	Itmamul Wafa (2023), <i>Kepemimpinan dalam Al-Qur'an Perspektif Bisri Musthofa</i>	Kepemimpinan Qur'ani mengandung nilai amanah, tanggung jawab, dan kebijaksanaan yang relevan dengan konteks kebangsaan Indonesia	Sama-sama membahas kepemimpinan dalam Al-Qur'an	Penelitian terdahulu berfokus pada perspektif mufasir tertentu, sedangkan

				penelitian ini menitikberatkan pada relevansi praktis dalam kaderisasi UKM
--	--	--	--	--

B. Kerangka teori

Teori Tafsir Tematik (imam al- farmawi)

Tafsir tematik, atau yang dikenal dengan istilah tafsīr maudhu‘ī, merupakan salah satu metode penafsiran Al-Qur’an yang bertujuan menggali makna dan pesan yang terkandung dalam ayat-ayat Al-Qur’an berdasarkan tema atau topik tertentu. Dalam pendekatan ini, ayat-ayat yang tersebar di berbagai surat dan waktu turunnya dikumpulkan untuk dianalisis secara sistematis dan menyeluruh, sehingga menghasilkan pemahaman yang utuh dan terpadu terhadap suatu persoalan yang diangkat. Metode tafsir tematik berbeda secara metodologis dari metode klasik lainnya seperti tafsir tahlili, ijmalī, dan mugaran yang lebih fokus pada penafsiran ayat per ayat atau surat secara keseluruhan. Tafsir tematik berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan umat Islam dalam menghadapi tantangan zaman dan perkembangan ilmu pengetahuan,

sehingga tafsir ini mengintegrasikan konteks historis, linguistik, dan kontemporer agar makna Al-Qur'an relevan dengan situasi masa kini. Demikian pula, menurut Abd. Al-Hayy al- b , tafsir tematik terbagi menjadi dua jenis: pertama, penafsiran tematik yang berbasis surat yang membahas surat secara holistik, dan kedua, tafsir tematik berdasarkan pengumpulan ayat-ayat yang memiliki makna serupa yang kemudian disusun menurut kronologi turunnya beserta sebab-sebab turunnya ayat (asbab al-nuzul).

Dalam konteks penelitian ini, metode tafsir tematik sebagaimana dikembangkan oleh Abd. Al-Hayy al-Farmawi menjadi rujukan utama untuk mendalami ayat-ayat Al-Qur'an tentang konsep kepemimpinan:

1. Menentukan tema penelitian
2. Menghimpun seluruh ayat yang relevan dari berbagai surat Al-Qur'an.
3. Menyusun ayat secara kronologis dan menelusuri asbāb al-nuzūl.
4. Mengetahui korelasi antar ayat
5. Menafsirkan dengan merujuk pada kitab-kitab tafsir otoritatif (klasik dan kontemporer) jika diperlukan sehingga pembahasan lebih rinci.
6. Menyusun pemaknaan secara tematik, menyelaraskan pemahaman

umum khusus.²⁶

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis kali ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara mengumpulkan informasi dan fakta yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata atau gambar bukan angka. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan latar belakang ilmiah, yang bertujuan untuk menginterpretasikan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan menggunakan metode berbeda yang tersedia.

Penelitian ini termasuk pada penelitian empiris dikarenakan tergolong penelitian (field reserch). Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung terjun ke lapangan untuk mencari data-datanya. Dalam kasus ini penulis langsung meneliti ke UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang, tempat berlangsungnya Kepemimpinan dilaksanakan.²⁷

²⁶ Hayy, *Metode Tafsir Mawdhu'iy*.

²⁷ Feny Rita Fiantika et al., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. Yuliatr Novita, PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI (Sumatera Barat: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022), 9, <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>.

B. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena kepemimpinan dan kaderisasi secara mendalam, holistik, dan kontekstual, dengan menekankan pada makna, nilai, serta proses yang terjadi dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan tafsir tematik (*maudhu'i*) untuk mengkaji ayat-ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan kepemimpinan, kemudian mengaitkannya dengan praktik kaderisasi UKM Pagar Nusa.²⁸

C. Lokasi penelitian

Penelitian ini bertempat di UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. UKM ini resmi didirikan dan diresmikan pada tanggal 11 November 2000 di STAIN Malang yang beralamatkan di jalan Gajayana no. 50 Dinoyo, Kota Malang. UKM Pencak Silat Pagar Nusa merupakan satu-satunya organisasi pencak silat yang menjadi bagian dari Unit Kegiatan Mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

D. Sumber data

Dalam penelitian ini sumber data terbagi menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh penulis

²⁸ Muhammad Yahya Rohmatulloh, "Konsep Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an (Studi Analitis Penafsiran Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar)," 11.

berdasarkan fakta yang ada. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari wawancara langsung kepada orang-orang yang bersangkutan dengan peristiwa yang terjadi di tempat penelitian, tepatnya di UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang. Dalam memperoleh data primer penulis bekerjasama dengan pengurus pencak silat Pagar Nusa dan beberapa anggota lainnya dalam berjalannya kepemimpinan UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang, dan juga dari tafsir al - azhar. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh penelitian-penelitian terdahulu yang berupa jurnal, skripsi dan lain-lain, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini atau memiliki tema yang sama. Data sekunder ini berfungsi sebagai pendukung data primer dalam penelitian ini.²⁹

E. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 3 cara, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.³⁰

1. Observasi

Observasi merupakan proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengamati aktivitas manusia demi memperoleh data atau fakta dari suatu peristiwa tertentu. Metode ini dipilih penulis untuk memaksimalkan perolehan data primer yang dibutuhkan. Selama penelitian berlangsung, penulis akan langsung turun ke lapangan, mengamati setiap hal yang terjadi, dan mengumpulkan data sebanyak mungkin guna melengkapi

²⁹ Fiantika et al., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 21.

³⁰ Zaenul Mahmudi et al., "PEDOMAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH," *Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2022, 26.

sumber data dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Pada tahap ini, penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan informan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Informan yang dilibatkan adalah para anggota UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya para pelatih dan pengurus yang lebih berpengalaman dan memahami permasalahan yang diteliti.³¹

Adapun teknik yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, yaitu jenis wawancara yang sifatnya lebih fleksibel dibanding wawancara terstruktur biasa. Tujuannya adalah agar permasalahan bisa digali secara lebih terbuka, di mana informan diberi ruang untuk menyampaikan pendapat dan ide-idenya, sementara peneliti cukup mendengarkan dengan seksama dan mencatat apa yang disampaikan.

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang mendalam terkait pemahaman, pengalaman, dan pandangan informan mengenai praktik kepemimpinan serta proses kaderisasi yang berlangsung di UKM Pagar Nusa. Wawancara semi terstruktur memungkinkan peneliti menyiapkan pedoman pertanyaan sebagai kerangka dasar, namun tetap memberikan ruang fleksibel bagi informan untuk mengembangkan jawaban sesuai dengan pengalaman dan konteks yang mereka alami.

Pemilihan teknik ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang tidak

³¹ Pancar Priang, *Teknik Wawancara Efektif*, Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai, 2023, https://www.google.com/search?q=teknik+wawancara&oq=teknik+waw&gs_lcrp.

hanya menuntut data secara fakta, tetapi juga pemaknaan subjektif informan terhadap nilai-nilai kepemimpinan dalam Al-Qur'an dan relevansinya dalam proses kaderisasi organisasi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merujuk pada pemanfaatan berbagai dokumen, baik yang berbentuk tulisan, film, gambar, maupun karya-karya monumental. Semua itu digunakan untuk melengkapi data-data pendukung yang diperlukan dalam penelitian ini.

F. Metode Analisis data

Dalam penelitian ini penulis membagi analisis data ke dalam 3 alur kegiatan yang terjadi pada saat bersamaan, diantaranya:³²

1. Reduksi data

Reduksi data Reduksi data adalah proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang ada pada catatan dari lapangan. Proses dari reduksi data ini diantaranya, meringkas data, mengkode, menelusur tema, dan membuat gugus-gugus. Pada tahapan reduksi data ini dilakukan seleksi data secara ketat, kemudian membuat uraian ringkas dan mengelompokkan kedalam pola yang lebih luas, dan yang terakhir mengumpulkan data ke dalam konsep dan tema tertentu.

2. Penyajian Data Penyajian data

Penyajian Data Penyajian data merupakan kegiatan

³² Badruddin et al., *Pedoman Penulisan Skripsi*, 26.

mengumpulkan informasi dan menyusunnya, sehingga memungkinkan akan adanya penarikan kesimpulan. Data yang disajikan dalam penelitian metode kualitatif ini dapat berupa teks naratif, grafik, maupun bagan. Dengan adanya penyajian data ini memudahkan untuk melihat apa yang terjadi, apakah analisis yang dilakukan sudah tepat atau membutuhkan analisis yang lebih dalam.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ini dilakukan secara terus menerus selama di lapangan guna menyimpulkan hasil dari reduksi data dan penyajian data. Sehingga informasi tentang hasil akhir penelitian dapat diketahui dengan cepat oleh pembaca.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Penafsiran ayat kepemimpinan dalam Tafsir Al-azhar

1. Penafsiran An-Nahl ayat 90 (adil)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya : "Sesungguhnya, Allah memerintahkan untuk berlaku adil, keji, kemungkar, serta permusuhan. Dia memberikan petunjuk kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."³³

Tafsir :

Ada tiga hal yang Allah perintahkan untuk terus kita lakukan sebagai wujud nyata ketaatan kepada-Nya. Pertama adalah berlaku adil. Intinya, adil itu soal keseimbangan, yaitu menyalahkan yang memang salah, membenarkan yang memang benar, dan mengembalikan hak kepada pemiliknya tanpa sedikitpun berlaku sewenang-wenang. Selama keadilan masih hidup di tengah masyarakat, kehidupan bersama pun akan berjalan damai dan tenteram. Dari situ lahirlah rasa amanah dan kepercayaan antar sesama.

Kedua, adalah melatih diri untuk berbuat ihsan. Kata ihsan sendiri punya dua makna. Makna pertama adalah terus meningkatkan kualitas amal,

³³ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar 5," in *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD*, 1971, 3946.

selalu berusaha lebih baik dari sebelumnya, sehingga keimanan pun kian bertumbuh dari waktu ke waktu. Hal ini sejalan dengan hadis shahih Rasulullah SAW:

الإِحْسَانُ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ، فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ

"AI-Ihsan, ialah bahwa engkau sembah Allah seakan-akan engkau lihat Allah itu. Maka jika engkau tidak lihat Dia, namun Dia tetap melihat engkau."

Makna ihsan yang kedua berkaitan dengan hubungan antar sesama. Ihsan itu derajatnya lebih tinggi dari sekadar adil. Misalnya, kalau kita membayar upah seseorang sesuai dengan pekerjaannya, itu sudah adil. Tapi kalau kita menambahkan lebih dari yang seharusnya sampai orang itu merasa senang dan dihargai, itulah ihsan. Contoh lain, menagih hutang kepada orang yang meminjam uang kita adalah sikap yang adil, tapi memaafkan hutang itu adalah ihsan..

Yang ketiga adalah memberi kepada keluarga terdekat, dan ini sebenarnya merupakan kelanjutan dari ihsan itu sendiri. Sebab dalam satu keluarga pun nasib orang bisa berbeda-beda; ada yang rezekinya lapang hingga hidup berkecukupan, ada pula yang hidupnya pas-pasan bahkan serba kekurangan. Maka bagi yang mampu, sangat dianjurkan untuk mendahulukan ihsan kepada kerabat terdekat sebelum memikirkan orang lain.³⁴

³⁴ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar 5, 3951–52.

2. Penafsiran An-nisa' ayat 58 (amanah)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.³⁵

Asbabun nuzul:

Menurut al-Hafizh Ibnu Katsir didalam tafsirnya: "Banyak ahli-ahlitafsir telah memperkatakan bahwasanya ayat ini diturunkan berkenaan dengan diri Usman bin Thalhah bin Abu Thalhah. Nama asal dari Abu Thalhah ayah Usman ini ialah Abdullah bin Abdul uzza bin Usman bin Abdid Daar bin Qushaibin Kilab al-Qurasyi al-Adbari. Haiib (juru kunci) Ka'bah yang mulia. Dia ini adalah anak paman (Ibnul'Ammi) dari Syaibah bin Usman bin Abu Thalhah, yang di tangan keturunannya terpegang kunci Ka'bah itu sampai sekarang. Usman ini masuk Islam seketika selesai perjanjian gencatan senjata itu bersama Khalid bin walid dan Amer bin al-'Ash. Adapun pamannya usman bin Thalhah bin Abu Thalhah, dialah yang membawa bendera (vandel) kaum Quraisy karena ada ahli tafsir yang berkacau tentang nama-nama ini.

³⁵ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar II," in *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD* (SINGAPURA: PUSTAKA NASIONAL PTE LTD, 1971), 1265.

Ibnu Katsir menulis seterusnya: "Sebab turunnya ayat ini ialah seketika Rasulullah s.a.w. meminta kunci Ka'bah daripadanya sewaktu penaklukan Makkah lalu menyerahkannya pula kepadanya kembali."

Setelah itu Ibnu Katsir menyalinkan beberapa riwayat kejadian itu, diantaranya suatu riwayat dari Ibnu Ishak. Bahwa sesudah Rasulullah masuk ke Makkah dan orang-orang sudah mulai tenteram, keluarlah beliau menuju Baitullah, lalu beliau tawaf tujuh kali lingkaran dengan tidak turun dari kendaraannya, dimulailah dengan menyentuhkan tongkatnya yang berkelukdaliim tangannya. Setelah selesai tawaf dipanggilnyalah Usman bin Thalhah tersebut, lalu diambilnya kunci Ka'bah tersebut dari tangannya, lalu beliau masuk ke dalam. Bertemulah beberapa berhala dan barang-barang penting yang bersifat pemujaan di dalamnya. Di antara patung merpati dari kayu, lalu beliau hancurkan dengan tangan beliau sendiri, kemudian beliau lemparkan keluar. Setelah itu beliau berdirilah ke hadapan pintu Ka'bah dan orang-orangpun berkerumun menunggu apa yang akan beliau bicarakan. Lalu berpidatolah beliau yang dimulainya dengan:

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، صَدَقَ وَعْدُهُ، وَنَصَرَ عَبْدُهُ، وَهَزَمَ الْأَحْزَابَ وَحْدَهُ

"Tidak ada Tuhan melainkan Allah, yang berdiri sendiri-Nya, tidak ada Sekutu bagi-Nya. Benar segala janji-Nya. Menolong harnba-Nya, dan mengalahkan musuh-musuh yang bersekutu dengan sendirinya."³⁶

Tafsir :

³⁶ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar II, 1266.

مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا قَوْلَى رَجُلًا وَهُوَ يَجِدُ مَنْ هُوَ أَصْلَحُ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
(رواه الحاكم في صحيحه) وَالْمُسْلِمِينَ

"Barangsiapa memegang kuasa dari sesuatu urusan kaum Muslimin, lalu dia berikan satu jabatan kepada seseorang, padahal dia tahu bahwa ada lagi orang yang lebih cakap untuk kaum Muslimin daripada orang yang diangkatnya itu, maka berkhianatlah dia kepada Allah dan Rasul-Nya dan kaum Muslimin." (Dirawikan oleh al-Hakim dalam Shahihnya).

Dan berkata Umar bin Khathab: "Barangsiapa yang memegang kuasa kaum Muslimin, lalu diangkatnya orang karena pilih-kasih atau karena hubungan keluarga, khianatlah dia kepada Allah dan Rasul dan kaum Muslimin." Sebab itu hendaklah diselidiki siapa yang cakap untuk memegang suatu kuasa yang akan jadi wakil di kota-kota, sejak dari Amir sampai kepada pejabat yang diberi kuasa atau pemegang dan penjaga hukum (qadhi-qadhi).³⁷

Kata "amanat" ternyata masih satu keluarga dengan kata "aman". Kalau tiap orang memegang amanatnya dengan benar maka akan aman negeri dan bangsa. Dan kalimat amanat bersaudara pula dengan iman. Iman adalah kepercayaan dan amanat ialah bagaimana melancarkan iman itu. Dan kesimpulan dari amanat adalah amanat Allah kepada manusia, agar menuruti kebenaran yang dibawa oleh Rasul-rasul. Amanat itu telah pernah ditawarkan kepada langit, bumi dan gunung-gunung. Namun semuanya

³⁷ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar II, 1270.

berat memikulnya dan menolak dengan segala kerendahan. Lalu manusialah yang justru maju dan menyatakan dirinya siap, tetapi sayangnya manusia seringkali malah berlaku zalim dan lupa bersyukur. (Surat 33, al-Ahzab ayat 72)

Oleh ahli-ahli dibagilah amanat itu kepada tiga bagian:

- 1) Amanat kepada Allah Intinya adalah taat pada perintah-Nya, menjauhi larangan-Nya, berusaha meraih ridha-Nya, dan sepenuh hati mendekatkan diri kepada-Nya. Dari sini bisa dipahami bahwa setiap maksiat dan dosa yang dilakukan pada dasarnya adalah bentuk pengkhianatan terhadap Tuhan.
- 2) Amanat kepada Sesama Manusia Cakupannya luas. Mulai dari hal sederhana seperti menyampaikan titipan kepada yang berhak menerimanya, menjaga barang yang dititipkan hingga pemiliknya datang mengambil, sampai menyimpan rahasia yang dipercayakan dan merawat hubungan silaturahmi keluarga. Di level yang lebih besar, ketaatan terhadap hukum negara juga masuk ke sini. Begitu pula tanggung jawab para pemimpin negara untuk menjaga keamanan dan kesejahteraan rakyatnya, serta tanggung jawab para ulama dalam membimbing kehidupan spiritual umat.
- 3) Amanat kepada Diri Sendiri Menurut ar-Razi dalam tafsirnya, ini menyangkut kemampuan seseorang dalam memilih mana

yang terbaik untuk dirinya sendiri, baik untuk kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Seseorang juga dituntut untuk tidak mudah menuruti hawa nafsu dan amarah, karena keduanya bisa berujung pada kesengsaraan.

3. Penafsiran Al-Baqarah ayat 269 (kebijaksanaan)

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٣٦٩﴾

Artinya:

Dia menganugerahkan hikmat kepada barangsiapa yang Dia kehendaki, dan barangsiapa yang diberi hikmat, maka sesungguhnya dia telah diberi kekayaan yang banyak. Tetapi tidaklah akan ingat, melainkan orang-orang yang berfikir dalam (yang mempunyai inti fikiran).³⁸

Tafsir :

Hikmat lebih luas daripada ilmu, bahkan ujung daripada ilmu adalah permulaan daripada Hikmat. Hikmat boleh juga diartikan mengetahui yang tersirat di belakang yang tersurat, menilik yang ghaib dari melihat yang nyata, mengetahui akan kepastian ujung karena telah melihat pangkal. Orang yang memiliki hikmat itu seperti bisa "membaca" alam. Ada ungkapan yang pas untuk menggambarkan: *cewang di langit tanda panas, gabak di hulu tanda hujan* dari tanda-tanda kecil, ia sudah tahu apa

³⁸ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar I," in *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD* (SINGAPURA: PUSTAKA NASIONAL PTE LTD, 1971), 652.

yang akan datang. Perasaannya halus, kepekaan batinnya tajam. Dan justru karena kepekaannya itulah, seorang ahli hikmat bisa mengenal Tuhan lewat alam semesta yang ia amati. Bukan kebetulan kalau dalam bahasa kita, hikmat disebut bijaksana, sebuah kata yang sarat makna. Dalam bahasa Arab, orang yang memiliki hikmat disebut *Al-Hakim*, dan menariknya, itu juga salah satu nama Allah dalam Asma'ul Husna. Maka kekayaan yang paling tinggi yang diberikan Allah kepada hamba-Nya ialah kekayaan hikmat itu.

الْحِكْمَةُ هِيَ الْفِقْهُ فِي الْقُرْآنِ

“Hikmat itu ialah kesanggupan memahami al-Quran.”

Artinya apabila seseorang bisa disebut telah mendapat hikmah ketika ia mampu memahami al-Qur'an secara mendalam, bisa membedakan mana yang termasuk petunjuk dan mana yang berupa hukum, mana yang diwajibkan beserta alasannya, dan mana yang dilarang beserta sebab-sebabnya, lalu dapat membandingkan atau mengqiyaskan yang furu'(cabang) kepada yang ushul (pokok), itulah dia orang yang diberi hikmat. Sebab itu maka orang yang oleh ahli Fiqhi disebut Muiyahid, menurut tafsiran Ibnu Abbas itu patutlah disebut al-Hakim juga.³⁹

Ayat ini menegaskan bahwa kekayaan yang sesungguhnya bukanlah soal materi, melainkan hikmah yang dianugerahkan Allah. Kecerdasan pikiran, luasnya ilmu pengetahuan, tingginya akhlak, serta kemampuan

³⁹ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, “Tafsir Al-Azhar I, 656.

untuk menyesuaikan diri dengan kehidupan bermasyarakat, itulah harta yang jauh lebih berharga dari apapun. Seberapapun berlimpahnya harta seseorang, kalau Allah tidak menganugerahinya hikmah, maka pada hakikatnya ia tak jauh berbeda dengan orang yang miskin. Sebab tanpa hikmah, ia tidak punya pertimbangan yang matang untuk memutuskan ke mana dan untuk apa hartanya itu seharusnya digunakan.⁴⁰

4. Penafsiran Al- Ahzab ayat 21 (Keteladanan)

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah.⁴¹

Tafsir :

Lanjutan ayat ialah: "Bagi barangsiapa yang mengharapkan Allah dan Hari Kemudian." Setelah di awal ayat disebutkan bahwa pada diri Rasulullah terdapat suri teladan yang patut diikuti, maka hal itu ditujukan khusus bagi orang-orang yang beriman. Namun sekadar menyebut iman saja ternyata tidak cukup karena iman harus selalu beriringan dengan harapan, karena harapan itulah yang sebenarnya menjadi inti dari keimanan itu sendiri. Harapan yang dimaksud adalah harapan akan ridha Allah dan harapan akan kebahagiaan di hari akhirat. Kalau kedua hal itu tidak pernah

⁴⁰ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar I, 657.

⁴¹ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Al-Azhar Tafsir 8," in *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD* (SINGAPURA: PUSTAKA NASIONAL PTE LTD, 1971), 5659.

terlintas dalam pikiran, atau seseorang menjalani hidup tanpa harapan sama sekali, maka imannya pun menjadi hampa dan tak bermakna. Oleh karena itulah, untuk menjaga iman dan harapan agar tetap hidup dalam diri, kita dianjurkan untuk memperbanyak zikir dan mengingat Allah. Sebab itu maka di ujung ayat dikatakan: "Dan yang banyak ingat kepada Allah."

Hal ini diingatkan di akhir ayat. Sebab memang mudah saja seseorang mengatakan mengikut teladan Rasul dan mudah pula mengatakan beriman. Tapi untuk benar-benar menjalankannya, dibutuhkan latihan batin yang tidak main-main. Ambil contoh saja, banyak orang yang dengan mudah berpegang pada sunnah Rasul yang membolehkan menikah hingga empat istri, tapi sangat jarang yang mau memperhatikan kelanjutan ayatnya, yaitu kewajiban berlaku adil kepada seluruh istri. Atau secara umum, banyak orang yang bangga mengaku sebagai umat Muhammad, tapi enggan menjalankan ajaran-ajaran yang justru beliau sampaikan dan ajarkan.⁴²

5. Penafsiran Ali – imran ayat 159 (musyawarah)

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya:

Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena

⁴² ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Al-Azhar Tafsir 8, 564–5665.

itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.⁴³

Tafsir:

Secara de facto, masyarakat Muslim Madinah telah tumbuh dan berkembang sebagai sebuah kenyataan yang nyata. Dan dengan sendirinya, Rasulullah sebagai utusan Allah menjadi pemimpin masyarakat itu sekaligus panglima tertinggi dalam urusan perang. Adapun yang menjadi landasan hukum tertinggi adalah wahyu Ilahi yang tidak bisa diganggu gugat, meskipun dalam pelaksanaannya tetap diserahkan kepada kebijaksanaan Rasul sebagai kepala dan pemimpin umat.

Beliau pun telah menegaskan pemisahan antara dua urusan besar, yakni urusan agama dan urusan dunia. Segala hal yang menyangkut ibadah, syariat, dan hukum-hukum dasar agama sepenuhnya berasal dari Allah, dalam hal ini Muhammad memimpin dan seluruh umat wajib tunduk. Sementara itu, urusan-urusan yang berkaitan dengan kehidupan duniawi, seperti keputusan perang dan damai, pengelolaan ekonomi, peternakan, pertanian, maupun hubungan antar manusia pada umumnya, semuanya perlu dimusyawarahkan. Pengambilan keputusannya pun didasarkan pada pertimbangan maslahat (paling bermanfaat bagi banyak orang) dan

⁴³ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar II," 961.

mafsadat (berpotensi mendatangkan mudarat).

Jauh sebelum perintah bermusyawarah itu turun secara resmi, Rasulullah sebenarnya sudah berkali-kali menerapkannya atas inisiatif dan kebijaksanaan beliau sendiri dalam menghadapi berbagai persoalan bersama.⁴⁴

B. Profil UKM Pencak Silat Pagar Nusa

1. Sejarah Berdirinya UKM Pencak Silat Pagar Nusa

UKM Pencak Silat Pagar Nusa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan satu-satunya organisasi pencak silat yang berada di bawah naungan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di kampus tersebut. Organisasi ini pertama kali dibentuk dan diresmikan pada 11 November 2000, tepatnya saat kampus masih berstatus Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Lokasinya berada di Jalan Gajayana No. 50, Dinoyo, Malang.⁴⁵

Awal mula berdirinya UKM Pencak Silat Pagar Nusa berangkat dari tahun 1992, saat kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang masih bernama STAIN Malang. Inisiatif ini digagas oleh tiga mahasiswa yang berasal dari daerah berbeda, yaitu Miftahudin dari Pekalongan, Abdul Latif dari Bali, dan Roisul dari Lombok. Perkembangannya kemudian berlanjut

⁴⁴ ABDULMALIK ABDULKARIM AMRULLAH, "Tafsir Al-Azhar II, 967.

⁴⁵ pengurus periode 2024, *AD/ART Musyawarah Anggota XXII UKM Pagar Nusa 2023* (Malang, 2023), 14.

hingga pada 7 November 1993 organisasi ini resmi didirikan dengan nama Perguruan Silat Bela Ummat (PSBU) Hizbullah. Nama tersebut dipilih setelah melalui proses pertimbangan dan meminta masukan dari Prof. Dr. KH. Ahmad Muhdlor, S.H., selaku pengasuh Pesantren Luhur Malang.⁴⁶

Lalu di tahun 1994, tongkat estafet diteruskan oleh generasi kedua, yaitu Khusnul Anwar dari Lombok Timur, Abdullah Karim dari Bojonegoro, dan Nur Wahyu Hidayah dari Malang, ketiganya sudah punya modal ilmu bela diri pencak silat sebelumnya. Setelah beberapa periode berjalan, PSBU Hizbullah akhirnya berganti nama menjadi Perguruan Seni Pencak Silat (PSPS) Hizbullah, yang merupakan perpaduan dari beberapa aliran pencak silat Jawa, kungfu, dan karate dengan fokus utama pada teknik dan fisik. Seiring berjalannya waktu, sejumlah anggota dan pengurus mulai punya keinginan supaya PSPS Hizbullah bisa ikut terjun di berbagai event yang digelar oleh IPSI (Ikatan Pencak Silat Indonesia), baik di tingkat daerah, nasional, maupun internasional lewat PERSILAT, khususnya untuk cabang pertandingan dan seni pencak silat. Atas dasar itulah, pengurus PSPS Hizbullah kemudian meminta pertimbangan kepada pembina teknis atau pelatih dengan maksud untuk meleburkan diri atau bergabung dengan salah satu perguruan silat yang sudah terdaftar sebagai anggota IPSI.⁴⁷

Akhirnya di tahun 2000, PSPS Hizbullah resmi berganti nama menjadi Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa. Peresmiannya dilakukan pada 13

⁴⁶ Pengurus 2024, *Buku Saku UKM Pagar Nusa UIN Malang*, 2024, 4.

⁴⁷ Pengurus 2024, *Buku Saku*, 4.

November 2000, yang kebetulan bertepatan dengan hari ulang tahun PSPS Hizbullah yang ke-8. Acara tersebut dihadiri oleh Abdul Hakim bersama murid-muridnya, perwakilan pengurus PSPS Hizbullah UIN Malang, serta anggota PSPS Hizbullah cabang Karang Besuki. Dari momen itulah, PSPS Hizbullah Cabang Karang Besuki ikut mengubah namanya menjadi Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa. Sementara itu, PSPS Hizbullah Cabang Bojonegoro memilih untuk tetap mempertahankan nama lamanya.⁴⁸

Setelah itu, pengurus UKM menghubungi pengurus pusat Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa Surabaya dengan mengajukan proposal untuk bergabung ke dalam organisasi Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa. Niat tersebut pun disambut baik, yang kemudian ditandai dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Kepengurusan sebagai bentuk pengakuan resmi atas keberadaan Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa di UIN Malang. Sejak saat itulah, pencak silat di UIN Malang resmi bernaung di bawah nama Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa. Tak lama kemudian, tepatnya pada 22–25 Januari 2001, tiga orang pengurus bersama pelatih Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang turut hadir dalam Musyawarah Nasional (Munas II) Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa, sekaligus memperkenalkan keberadaan Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang kepada seluruh peserta yang hadir pada saat itu.⁴⁹

Dalam kongres mahasiswa UKM-UBK, dua elemen yang tergabung di dalamnya yaitu Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa dan Taekwondo Indonesia

⁴⁸ Pengurus 2024, *Buku Saku*, 4.

⁴⁹ Pengurus 2024, *Buku Saku*, 4.

akhirnya memisahkan diri dan masing-masing berdiri sebagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang independen. Langkah ini diambil sebagai respons atas kebutuhan pengembangan organisasi, khususnya di bidang bela diri.

Dalam kongres tersebut juga ditegaskan bahwa Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa dan Taekwondo resmi berjalan sendiri-sendiri, sementara UBK sendiri dinyatakan bubar. Dari sinilah kemudian secara resmi lahir Unit Kegiatan Mahasiswa Ikatan Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maliki Malang sebagai organisasi yang berdiri secara mandiri.⁵⁰

VISI DAN MISI

VISI :

“Membentuk Pesilat Santri UKM Pagar Nusa yang Berjiwa Kesatria, Berbudi Luhur, Berprestasi, dan Militan dalam Berkhidmah”

MISI :

1. Meningkatkan Disiplin dan Tanggung Jawab
2. Menerapkan Nilai Santri PN yang berbudi luhur
3. Mengoptimalkan Potensi dan Prestasi
4. Meningkatkan semangat juang dan loyalitas
5. Membangun Komunikasi yang Efektif dan Harmonis
6. Adaptif dalam Perkembangan Teknologi⁵¹

⁵⁰ Pengurus 2024, *Buku Saku*, 5.

⁵¹ Pengurus UKM Pagar nusa UIN Malang periode 2024, *RAPAT KERJA UKM Pagar Nusa UIN*

PRASETYA PSNU PAGAR NUSA

Kami, pesilat PSNU Pagar Nusa Sanggup:

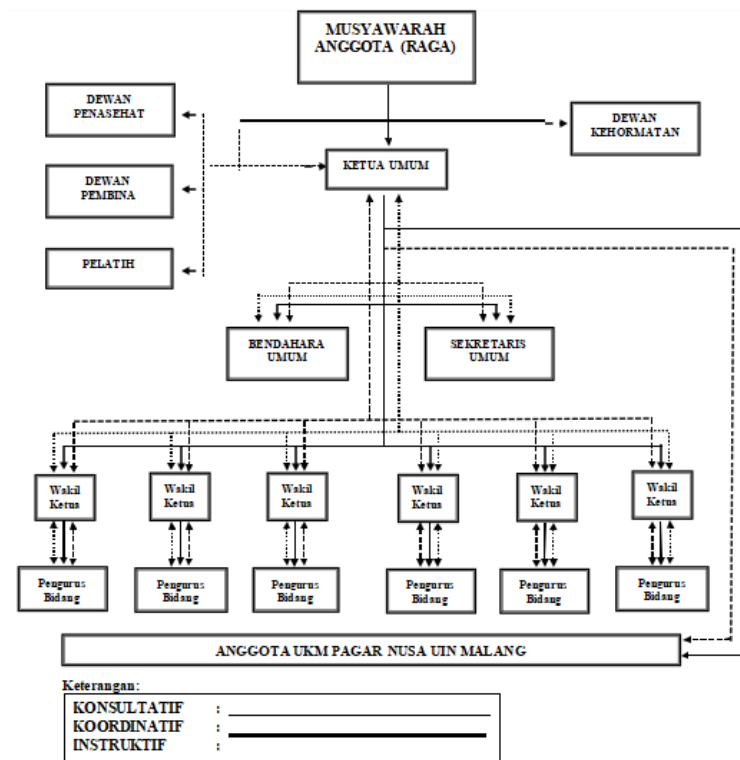
- 1) Bertaqwa Kepada Allah SWT
- 2) Berbakti Kepada Nusa dan Bangsa
- 3) Menjungjung Tinggi Persatuan dan Kesatuan
- 4) Mempertahankan Kebenaran dan Mencegah Kemungkaran
- 5) Mempertahankan Faham Ahlu Sunnah Wal Jamaah.⁵²

2. Struktur Kepengurusan UKM Pencak Silat Pagar Nusa

Adapun struktur kepengurusan dalam UKM Pencak Silat Pagar Nusa ialah sebagai berikut:

Malang (UKM Pagar nusa UIN Malang, 2025).

⁵² Pengurus 2024, *Buku Saku UKM Pagar Nusa UIN Malang*, 6.



Struktur kepengurusan tersebut merupakan struktur yang berlaku pada saat penulis melakukan penelitian, dan kepengurusan di UKM ini berjalan selama 1 periode atau 1 tahun.⁵³

3. Wujud dan Makna Lambang UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang

⁵³ 2024, *AD/ART Musyawarah Anggota XXII UKM Pagar Nusa 2023*, 32.



Makna gambar dan tulisan yang ada dalam lambang UKM Pagar Nusa adalah:

- a. Bola dunia, garis lintang, garis bujur dan garis khatulistiwa, bermakna bumi, persada nusantara, visi kesemestaan dan misi rohmatan lil ‘alamin yang berorientasi duniawi dan ukhrawi, material dan spiritual, lahir dan batin, secara utuh dan menyeluruh;
- b. Trisula terletak di tengah bola dunia, bermakna tiga orientasi Organisasi, yaitu: keolahragaan, keIslaman dan keIndonesiaan. Trisula termasuk jenis senjata yang tertua dan cukup luas penyebarannya di bumi nusantara. Penggunaan simbol trisula juga dimaksudkan agar pelestarian dan pengembangan pencak silat oleh Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa tidak tercerabut dari identitas beladiri asli Indonesia.
- c. Bintang sudut lima sebanyak sembilan buah yang tersebar melingkar dengan bintang di tengah lebih besar, bermakna pola kepemimpinan wali songo, idealisasi cita-cita tertinggi yakni mencapai kemuliaan sekaligus idealisme Organisasi yang memuat sembilan nilai yaitu: kemerdekaan, keadilan,

kebenaran, kejujuran, kerakyatan, persaudaraan, persamaan, kesederhanaan, dan keseimbangan;.

- d. Tulisan “PENCAK SILAT PAGAR NUSA” bermakna identitas diri organisasi sebagai wadah perjuangan, koordinasi dan bimbingan sekaligus sarana menghimpun segenap Profesional seni beladiri NU guna membantu pencapaian tujuan NU dan mengawal terwujudnya cita-cita kemerdekaan Indonesia; Pagar Nusa merupakan akronim dari Pagar NU dan Bangsa.
- e. Tulisan huruf Arab yang terbaca “La Gholiba Illa Billah” pada pita yang melingkupi bola dunia, bermakna “tidak ada yang menang (mengalahkan) kecuali dengan pertolongan Allah” sebagai tata nilai beladiri khas Pencak Silat Nahdlatul Ulama Pagar Nusa;
- f. Garis kurva segi lima, bermakna rukun Islam, dan sekaligus simbol kecintaan kepada bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila;
- g. Garis tepi sebanyak tiga buah yang sejajar dengan garis kurva, bermakna tiga pola utama cara hidup warga NU yaitu: Iman, Islam dan Ihsan yang berjalan bersama.

Makna Warna yang ada dalam lambang UKM Pagar Nusa adalah:

- 1) Hijau bermakna kesejukan, kesuburan dan kemakmuran bumi nusantara serta ketenangan, kesejahteraan dan kebahagiaan anggota Pagar Nusa, warga NU dan seluruh rakyat Indonesia secara lahir dan batin, duniawi dan ukhrawi.
- 2) Putih bermakna kesucian jiwa, ketulusan hati, kesungguhan, ketegasan,

kebenaran kata dan perbuatan serta keberanian moral dan sikap.⁵⁴

4. Gambaran Umum Kegiatan UKM Pencak Silat Pagar Nusa

Seperti organisasi pada umumnya, UKM Pencak Silat Pagar Nusa juga punya program kerja yang sudah tersusun. Kegiatannya pun beragam, ada yang digelar setiap minggu, setiap bulan, hingga setahun sekali. Beberapa di antaranya adalah:

a) Latihan Rutin

Latihan rutin digelar dua kali dalam seminggu, yakni setiap Minggu pagi dan malam Kamis. Sesi ini menitikberatkan pada latihan fisik dan materi gerak jurus. Tak jarang, di sela-sela latihan juga disisipkan latihan olah nafas dan tenaga dalam.

b) Training Center

Training Center atau yang akrab disebut TC juga berlangsung dua kali seminggu, tepatnya setiap Selasa sore dan malam Sabtu. Berbeda dari latihan rutin, TC lebih diarahkan pada latihan keatletan yang mencakup kondisi fisik, teknik bertanding, serta materi seni tunggal, ganda, dan beregu..

c) Majelis Malam Jum'at

⁵⁴ Pengurus pusat Pagar Nusa, *PERATURAN DASAR PAGAR NUSA KONGRES IV* (Jakarta: Pimpinan Pusat Pagar Nusa, 2022), 18–21.

Majelis Malam Jum'at diselenggarakan sekali dalam seminggu dan lebih bersifat kegiatan kerohanian. Di dalamnya ada pembacaan Surah Yasin, tahlil, istighotsah, hingga maulid Diba'. Selain nuansa spiritual, kegiatan ini kadang juga diselingi dengan latihan tenaga dalam sebagai kelanjutan dari latihan rutin.

d) Ujian Kenaikan Tingkat

Ujian Kenaikan Tingkat (UKT) di UKM Pencak Silat Pagar Nusa biasanya digelar setiap tiga bulan sekali. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana anggota memahami materi yang sudah diterima selama latihan rutin berlangsung. Ujian ini dilaksanakan selama dua hari, yaitu pada hari Sabtu dan Minggu, bertempat di kampus UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam perjalanan berlatih di UKM Pencak Silat Pagar Nusa, terdapat tujuh tingkatan yang harus dilalui, di antaranya:

- 1) Tingkatan Polos
- 2) Tingkatan Putih
- 3) Tingkatan Kuning
- 4) Tingkatan Merah
- 5) Tingkatan Biru
- 6) Tingkatan Coklat
- 7) Tingkatan Hitam

e) Penerimaan dan Pembaiatan Anggota Baru

Kegiatan ini diselenggarakan satu kali dalam setahun dan dikhususkan bagi calon anggota yang baru saja mendaftar. Tujuannya adalah sebagai ajang pengenalan UKM Pencak Silat Pagar Nusa kepada para anggota baru.

f) Ujian Pengambilan Badge dan Sabuk

Ujian Pengambilan Badge dan Sabuk juga dilaksanakan satu kali dalam setahun. Kegiatan ini ditujukan bagi anggota yang masih berada di tingkatan polos, yakni mereka yang belum memiliki seragam maupun sabuk. Anggota yang tidak mengikuti UPBS tidak bisa melanjutkan ke jenjang tingkatan putih ke atas.

g) Dies Maulidiyah

Dies Maulidiyah digelar setiap tahun pada bulan November sebagai peringatan hari lahir UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Rangkaian acaranya cukup beragam, mulai dari temu alumni, kegiatan santunan, hingga penyelenggaraan kejuaraan pencak silat.⁵⁵

C. Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan dalam Setiap Ayat terhadap Kepemimpinan di UKM Pencak Silat Pagar Nusa

Setelah membahas penafsiran ayat-ayat kepemimpinan dalam Tafsir Al-Azhar, bagian ini akan menghubungkan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya dengan realitas kepemimpinan di UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana

⁵⁵ 2024, *AD/ART Musyawarah Anggota XXII UKM Pagar Nusa 2023*, 38.

Malik Ibrahim Malang. Organisasi ini tidak sekadar bergerak di bidang olahraga bela diri, tetapi juga menjadi ruang pembentukan karakter dan kepemimpinan bagi mahasiswa. Dengan program kerja bertajuk *leadership* yang secara eksplisit dirancang untuk mengembangkan potensi kepemimpinan anggota, UKM Pagar Nusa menjadi laboratorium nyata bagi nilai-nilai kepemimpinan Al-Qur'an.⁵⁶

1. (Keadilan)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan berbagai elemen organisasi, meliputi ketua umum, sekretaris umum, wakil ketua bidang, pengurus, serta anggota, diketahui bahwa praktik keadilan dalam organisasi diwujudkan melalui beberapa aspek utama, yaitu pendekatan personal, transparansi informasi, proporsionalitas dalam pembagian tugas, serta keseimbangan antara ketegasan dan kemanusiaan.

Sebelum menerapkan prinsip keadilan, para pengurus terlebih dahulu berupaya memahami kondisi dan latar belakang masing-masing anggota sebagai dasar dalam menentukan pendekatan yang tepat. Sebagaimana disampaikan oleh Ketua Umum:

“Biasanya saya lebih ke pendekatan personal dulu. Diajak ngobrol baik-baik, dicari tahu kenapa bisa terjadi. Soalnya setiap orang punya alasan masing-masing. Tapi kalau memang sudah berulang atau cukup berat, ya tetap ada konsekuensi biar adil juga ke yang lain. Intinya tegas tapi tetap manusiawi.”⁵⁷

⁵⁶Pengurus Bidang Tekfor, "Selain Belajar Ilmu Bela Diri, Anggota UKM Pagar Nusa Juga Dibekali Ilmu Kepemimpinan," UKM Pagar Nusa UIN Maliki Malang, 2023, <https://blogger.googleusercontent.com>.

⁵⁷ Muhammad Thoriq Aziz, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penerapan keadilan diawali dengan pendekatan personal yang humanis, namun tetap diimbangi dengan ketegasan dalam bentuk pemberian konsekuensi.

Sejalan dengan hal tersebut, Sekretaris Umum menegaskan pentingnya transparansi dalam penyampaian informasi sebagai bentuk keadilan organisasi, sebagaimana berikut:

“Saya memastikan semua informasi resmi disampaikan melalui kanal yang sama, seperti grup utama pengurus atau forum resmi. Selain itu, setiap dokumen penting saya arsipkan dan bagikan secara terbuka (misalnya melalui drive organisasi). Jika ada informasi mendesak, saya pastikan penyampaiannya dilakukan secara serentak dan terdokumentasi, sehingga tidak ada kesan keberpihakan atau ketimpangan informasi.”⁵⁸

Hal ini menunjukkan bahwa keadilan diwujudkan melalui kesetaraan akses informasi bagi seluruh anggota organisasi.

Lebih lanjut, Wakil Ketua Bidang Organisasi Keanggotaan dan Kemasyarakatan mengungkapkan:

“Saya berusaha tetap adil dengan tidak hanya fokus pada anggota yang aktif saja. Anggota yang kurang aktif justru perlu lebih diperhatikan, misalnya dengan diajak komunikasi atau diberi kesempatan kecil untuk terlibat. Tapi untuk hal tertentu seperti penugasan atau event, tetap ada pertimbangan keaktifan dan kesiapan, supaya tidak merugikan yang lain.”⁵⁹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keadilan tidak dimaknai

⁵⁸ Frendi sofiatul romadhoni, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁵⁹ Nasywa nafisa gunawan, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

sebagai perlakuan yang sama, tetapi sebagai pemberian perhatian yang proporsional sesuai kondisi anggota.

Dalam konteks pembagian tugas, Wakil Ketua Bidang Kepelatihan dan Wasit Juri menyatakan:

“Dalam pembagian jadwal dan tanggung jawab, saya mempertimbangkan ketersediaan waktu pelatih, kemampuan, serta pengalaman mereka. Saya juga berusaha membagi secara merata agar tidak ada yang merasa terbebani atau diistimewakan. Prinsipnya adalah proporsional dan transparan agar semua bisa menerima dengan baik.”⁶⁰

Hal ini menunjukkan bahwa keadilan diterapkan melalui distribusi tugas yang seimbang dan transparan.

Sementara itu, Pengurus Bidang Bina Prestasi menyampaikan:

“Iya, cukup sering ada situasi yang menuntut saya untuk bersikap tegas, terutama dalam hal penilaian anggota atau pembagian kesempatan, misalnya saat menentukan siapa yang ikut event atau pelatihan tertentu. Dalam kondisi seperti itu, saya berusaha objektif dengan melihat indikator yang jelas, seperti keaktifan, kedisiplinan, dan komitmen anggota. Saya juga berusaha transparan supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman, walaupun tetap ada tantangan karena tidak semua orang bisa langsung menerima keputusan tersebut.”⁶¹

Pernyataan ini menunjukkan bahwa keadilan juga diwujudkan melalui objektivitas dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya, Pengurus Bidang Mental Spiritual dan Keaswajaan

⁶⁰ Abdul Kodir, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁶¹ Fadilah Muhammad Wajakoki, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

menyatakan:

“Saya menyadari bahwa setiap anggota punya latar belakang dan karakter yang berbeda, jadi pendekatannya juga tidak bisa disamakan. Saya mencoba memahami kondisi masing-masing, lalu menyesuaikan cara penyampaian dan pembinaan. Namun, dalam hal aturan tetap sama, supaya tidak menimbulkan ketimpangan. Jadi ada keseimbangan antara memahami individu dan tetap menjaga keadilan.”⁶²

Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara pendekatan individual dan penerapan aturan yang bersifat umum.

Dari sisi anggota, ketua angkatan mengungkapkan:

“Jujur, ada rasa campur aduk. Pertama pasti ada rasa khawatir, "kenapa dia nggak datang latihan lagi? ada masalah apa?" Tapi kadang juga ada rasa sedikit kecewa, karena kita udah sama-sama mulai dari nol bareng. Yang pasti, aku nggak bisa diam aja. Aku tipe yang lebih milih dekatan dulu secara personal, ngobrol santai, nanya kabarnya, bukan langsung ceramah atau pressure. Karena seringkali orang yang mulai pasif itu bukan males, tapi ada sesuatu yang lagi mereka tanggung sendirian. Keadilan buat aku bukan berarti semua diperlakukan sama, tapi semua dapet perhatian yang sesuai sama kondisinya.”⁶³

Hal ini diperkuat oleh anggota lain yang menyatakan:

“Biasanya saya merasa sayang, karena setiap anggota punya proses masing-masing. Saya terdorong untuk mengingatkan, tapi dengan cara yang baik, seperti mengajak ngobrol atau sekadar menanyakan kabarnya. Menurut saya penting untuk tetap saling peduli tanpa menghakimi.”⁶⁴

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik keadilan dalam organisasi ini tidak hanya diwujudkan dalam bentuk penerapan aturan yang

⁶² Moh. Almukarrom. HD, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁶³ Alfian maulana, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁶⁴ Nur Hidayatul Mustofa, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

sama, tetapi juga melalui pendekatan personal, transparansi informasi, objektivitas dalam pengambilan keputusan, serta pembagian tugas yang proporsional.

Temuan tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam QS. An-Nahl ayat 90 yang menegaskan perintah untuk berlaku adil (al-'adl) dan berbuat ihsan (al-ihsan). Prinsip keadilan tercermin dalam penerapan aturan yang konsisten, objektivitas, serta pemberian hak secara proporsional. Sementara itu, nilai ihsan tampak dalam pendekatan personal yang humanis, sikap empati, serta upaya memahami kondisi individu tanpa menghakimi.

Dengan demikian, praktik keadilan dalam organisasi ini tidak hanya berada pada tataran normatif, tetapi juga telah mengarah pada implementasi nilai ihsan, yaitu memberikan perlakuan yang lebih baik dengan mempertimbangkan kondisi individu, sehingga tercipta keseimbangan antara ketegasan dan kemanusiaan sebagaimana diajarkan dalam QS. An-Nahl ayat 90.

2. (Amanah)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan berbagai elemen organisasi, meliputi ketua umum, sekretaris umum, wakil ketua bidang, pengurus, serta anggota, diketahui bahwa konsep amanah dalam organisasi dipahami sebagai tanggung jawab moral dan organisatoris yang harus dijalankan secara konsisten, jujur, dan penuh kesadaran. Amanah tidak hanya dimaknai sebagai jabatan, tetapi juga sebagai bentuk

kepercayaan yang harus dijaga dan dipertanggungjawabkan.

Ketua Umum mengungkapkan bahwa tantangan terbesar dalam menjalankan amanah terletak pada menjaga kepercayaan serta bersikap adil terhadap seluruh anggota. Hal ini disampaikan sebagai berikut:

“Menurut saya yang paling berat itu soal menjaga amanah teman-teman semua, apalagi ini organisasi yang nggak cuma soal kegiatan tapi juga nilai-nilai. Kadang yang susah itu bukan kerjanya, tapi menjaga kepercayaan dan tetap adil ke semua pihak. Cara ngadepinnya ya saya selalu coba komunikasi terbuka, nggak jalan sendiri, dan sering evaluasi diri juga, apakah keputusan saya udah sesuai atau belum.”⁶⁵

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa amanah dipahami sebagai tanggung jawab yang berkaitan erat dengan kepercayaan dan keadilan, serta membutuhkan keterbukaan dan evaluasi diri dalam pelaksanaannya.

Sejalan dengan hal tersebut, Sekretaris Umum menekankan pentingnya ketelitian dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah administratif. Ia menyatakan:

“Sebelum menyebarkan surat keputusan, saya memastikan keabsahan dokumen, mulai dari tanda tangan, nomor surat, hingga kesesuaian isi dengan hasil rapat. Saya juga melakukan konfirmasi kepada ketua umum atau pihak terkait jika ada hal yang belum jelas. Setelah itu, barulah saya distribusikan melalui kanal resmi dan memastikan semua pengurus telah menerima serta memahami isi kebijakan tersebut.”⁶⁶

Hal ini menunjukkan bahwa amanah dijalankan melalui sikap profesional, teliti, dan bertanggung jawab dalam setiap proses administrasi

⁶⁵ Muhammad Thoriq Aziz, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

⁶⁶ Frendi sofiatul romadhoni, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

organisasi.

Lebih lanjut, Wakil Ketua Bidang Organisasi Keanggotaan dan Kemasyarakatan menyampaikan:

“Saya selalu mengingat bahwa posisi ini adalah amanah, jadi harus dijalankan dengan tanggung jawab. Selain itu, saya biasanya membuat prioritas dan mengatur waktu dengan baik supaya tugas tidak terbengkalai. Dukungan dari teman-teman pengurus juga membantu saya tetap semangat dan konsisten sampai tugas selesai.”⁶⁷

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa amanah diwujudkan melalui pengelolaan waktu, penentuan prioritas, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas.

Dalam bidang kepelatihan, Wakil Ketua Bidang Kepelatihan dan Wasit Juri mengungkapkan:

“Tanggung jawab yang paling terasa berat adalah menjaga konsistensi latihan dan perkembangan anggota. Selain itu, memastikan semua pelatih dan anggota tetap kompak dan semangat juga menjadi tantangan. Saya merasa amanah ini bukan hanya soal teknis latihan, tapi juga menjaga kepercayaan dan menjadi penghubung antara pelatih, anggota, dan pengurus lainnya.”⁶⁸

Hal ini menunjukkan bahwa amanah tidak hanya berkaitan dengan tugas teknis, tetapi juga tanggung jawab sosial dalam menjaga hubungan dan kepercayaan antar anggota.

Sementara itu, Pengurus Bidang Bina Prestasi menyampaikan:

“Jujur, awalnya saya tidak langsung mengiyakan. Ada rasa ragu karena saya sadar posisi pengurus itu bukan sekadar jabatan, tapi

⁶⁷ Nasywa nafisa gunawan, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁶⁸ Abdul Kodir, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

amanah yang harus dipertanggungjawabkan, baik ke organisasi maupun secara pribadi. Yang membuat saya akhirnya bersedia adalah dorongan dari senior dan teman-teman, serta keyakinan bahwa ini adalah kesempatan untuk belajar dan berkontribusi lebih. Pertimbangan utamanya adalah kesiapan waktu, komitmen, dan kemampuan saya untuk menjalankan tugas dengan sebaik mungkin.”⁶⁹

Pernyataan ini menunjukkan adanya kesadaran bahwa amanah membutuhkan kesiapan diri, baik dari segi waktu, komitmen, maupun kemampuan.

Selanjutnya, Pengurus Bidang Mental Spiritual dan Keaswajaan menyatakan:

“Saya berusaha menjaga konsistensi dengan memulai dari diri sendiri. Artinya, sebelum menyampaikan materi ke anggota, saya juga berusaha mengamalkannya dalam keseharian, seperti menjaga adab, kedisiplinan, dan sikap. Selain itu, saya juga terbuka terhadap evaluasi dari teman-teman, supaya apa yang saya sampaikan tidak hanya sebatas teori, tapi benar-benar tercermin dalam perilaku saya.”⁷⁰

Hal ini menunjukkan bahwa amanah juga berkaitan dengan keteladanan dan konsistensi antara perkataan dan perbuatan.

Dari sisi anggota, ketua angkatan mengungkapkan:

“Bukan programnya dulu, tapi sikap dan konsistensi aku sendiri. Aku ingin dari hari pertama, anggota lain bisa lihat bahwa aku hadir bukan karena jabatan, tapi karena memang peduli. Datang latihan duluan, pulang belakangan. Kalau berjanji, ditepati. Kalau salah, diakui. Aku percaya, kepercayaan itu nggak dibangun dari pidato pelantikan, tapi dari hal-hal kecil yang konsisten dilakukan tiap hari. Amanah buat aku bukan berarti sempurna, tapi berarti nggak pernah

⁶⁹ Fadilah Muhammad Wajakoki, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

⁷⁰ Moh. Almukarrom. HD, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

berhenti berusaha layak dipercaya.”⁷¹

Hal ini diperkuat oleh anggota lain yang menyatakan:

“Saya ingin dikenal sebagai pengurus yang bisa dipercaya dan terbuka. Artinya, saya ingin anggota merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat atau masalah. Saya juga ingin menunjukkan bahwa amanah itu dijalankan dengan sungguh-sungguh, bukan sekadar jabatan.”⁷²

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa amanah dalam organisasi ini dipahami sebagai tanggung jawab yang mencakup aspek kepercayaan, komitmen, profesionalitas, keteladanan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas.

Temuan tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam QS. An-Nisa ayat 58 yang menegaskan perintah untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak serta menetapkan hukum secara adil. Dalam konteks penelitian ini, amanah tercermin dalam kesadaran para pengurus untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab, menjaga kepercayaan, serta memastikan setiap keputusan dan tindakan dilakukan secara tepat dan adil.

Selain itu, konsep amanah dalam ayat tersebut juga mencakup beberapa dimensi, yaitu amanah kepada Allah, amanah kepada sesama manusia, dan amanah kepada diri sendiri. Amanah kepada Allah tercermin dalam upaya menjaga nilai-nilai organisasi dan menjalankan tugas dengan niat yang benar. Amanah kepada sesama manusia tampak dalam tanggung

⁷¹ Alfian maulana, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁷² Nur Hidayatul Mustofa, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

jawab pengurus terhadap anggota, transparansi, serta upaya menjaga kepercayaan. Sedangkan amanah kepada diri sendiri terlihat dalam kesiapan, komitmen, serta usaha untuk terus memperbaiki diri dan menjalankan tugas secara optimal.

Dengan demikian, praktik amanah dalam organisasi ini tidak hanya dipahami sebagai tanggung jawab struktural, tetapi juga sebagai nilai spiritual dan moral yang terintegrasi dalam perilaku individu, sehingga mencerminkan implementasi ajaran Islam sebagaimana terkandung dalam QS. An-Nisa ayat 58.

3. (Kebijaksanaan)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan berbagai elemen organisasi, meliputi ketua umum, sekretaris umum, wakil ketua bidang, pengurus, serta anggota, diketahui bahwa pengambilan keputusan dalam organisasi tidak hanya didasarkan pada aspek teknis, tetapi juga melibatkan pertimbangan yang matang, pengalaman, serta kebijaksanaan dalam melihat situasi dan kondisi. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk menerapkan nilai hikmah dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Ketua Umum mengungkapkan bahwa pengalaman menjadi bagian penting dalam membentuk kebijaksanaan dalam mengambil keputusan. Ia menyatakan:

“Pernah, ada momen di mana saya terlalu cepat ambil keputusan

tanpa melibatkan semua pihak yang seharusnya diajak diskusi. Hasilnya mungkin nggak buruk, tapi terasa kurang ‘enak’ di internal. Dari situ saya belajar kalau proses itu sama pentingnya dengan hasil. Jadi sekarang lebih hati-hati dan lebih sabar dalam ambil langkah.”⁷³

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kebijaksanaan tidak muncul secara instan, melainkan melalui proses refleksi dan pembelajaran dari pengalaman sebelumnya.

Sejalan dengan hal tersebut, Sekretaris Umum menjelaskan bahwa dalam menyampaikan informasi diperlukan pertimbangan yang matang agar tidak menimbulkan dampak negatif. Ia menyatakan:

“Saya biasanya menimbang dari urgensi, dampak, dan kesiapan organisasi menerima informasi tersebut. Jika informasi berpotensi menimbulkan keresahan, saya tidak langsung menyampaikannya secara mentah, tetapi dikomunikasikan secara bertahap dan dengan narasi yang solutif. Saya juga berkoordinasi terlebih dahulu dengan ketua umum untuk memastikan keselarasan sikap, sehingga informasi tetap transparan namun tidak memicu kesalahpahaman.”⁷⁴

Hal ini menunjukkan bahwa kebijaksanaan diwujudkan melalui kemampuan mempertimbangkan dampak serta memilih cara penyampaian yang tepat.

Lebih lanjut, Wakil Ketua Bidang Organisasi Keanggotaan dan Kemasyarakatan menyampaikan:

“Setiap anggota punya latar belakang dan karakter yang berbeda, jadi saya tidak bisa menggunakan satu cara untuk semua. Biasanya saya mencoba memahami dulu karakter masing-masing, apakah dia perlu pendekatan yang lebih santai atau justru lebih tegas. Saya juga melihat situasinya, kapan harus mendengarkan, kapan harus memberi

⁷³ Muhammad Thoriq Aziz, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

⁷⁴ Frendi sofiatul romadhoni, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

arahan, supaya pendekatannya tetap tepat.”⁷⁵

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kebijaksanaan tercermin dalam kemampuan menyesuaikan pendekatan sesuai dengan kondisi individu dan situasi yang dihadapi.

Dalam bidang kepelatihan, Wakil Ketua Bidang Kepelatihan dan Wasit Juri mengungkapkan:

“Biasanya saya mempertimbangkan kondisi anggota, tujuan latihan, serta tingkat kesiapan fisik dan mental. Selain itu, saya juga melihat pengalaman sebelumnya dan dampaknya, apakah latihan tersebut efektif atau justru memberatkan. Jadi keputusan tidak hanya berdasarkan target, tapi juga keberlanjutan proses latihan.”⁷⁶

Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan dan kondisi anggota.

Sementara itu, Pengurus Bidang Bina Prestasi menyatakan

“Kalau harus mengambil keputusan secara cepat tanpa rapat, biasanya saya berpatokan pada tujuan utama program dan nilai-nilai organisasi. Saya juga mempertimbangkan dampak jangka pendek dan jangka panjangnya. Selain itu, pengalaman sebelumnya dan arahan umum dari ketua atau pembina juga jadi acuan. Kalau masih ragu, saya biasanya menghubungi satu dua orang yang dianggap relevan untuk dimintai pendapat secara cepat sebelum memutuskan.”⁷⁷

⁷⁵ Nasywa nafisa gunawan, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁷⁶ Abdul Kodir, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁷⁷ Fadilah Muhammad Wajakoki, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kebijaksanaan juga melibatkan kemampuan mengambil keputusan secara cepat namun tetap berdasarkan nilai, pengalaman, dan pertimbangan yang rasional.

Selanjutnya, Pengurus Bidang Mental Spiritual dan Keaswajaan menyampaikan:

“Biasanya saya mempertimbangkan kebutuhan anggota, relevansi materi dengan kondisi saat ini, serta metode penyampaian yang tidak membosankan. Saya juga melihat pengalaman kegiatan sebelumnya sebagai bahan evaluasi. Selain itu, saya berusaha memastikan kegiatan tidak hanya bersifat seremonial, tetapi ada tindak lanjut yang bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.”⁷⁸

Hal ini menunjukkan bahwa kebijaksanaan juga tercermin dalam perencanaan kegiatan yang tidak hanya bersifat formal, tetapi memiliki dampak nyata bagi anggota.

Dari sisi anggota, ketua angkatan mengungkapkan pengalaman yang membentuk pemahaman tentang kebijaksanaan:

“Kalau disuruh milih satu, aku bakal jawab: PPAB (diklat). Bukan karena fisiknya yang berat, tapi karena di situ lah pertama kali aku dipaksa kenalan sama diri sendiri yang sesungguhnya. Ada momen di mana badan udah capek banget, pengen nyerah, tapi harus tetap berdiri dan selesaikan tantangan. Di situ aku belajar bahwa kebijaksanaan itu bukan soal pintar ngomong, tapi soal tahu kapan harus bertahan dan kapan harus evaluasi diri. PPAB (diklat) ngajarin aku bedain mana yang berat karena ujian, dan mana yang berat karena aku sendiri yang belum siap.”⁷⁹

Hal ini diperkuat oleh anggota lain yang menyatakan:

⁷⁸ Moh. Almurrom. HD, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁷⁹ Alfian maulana, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

“Kegiatan yang paling membentuk saya adalah latihan rutin dan pengkaderan. Di situ saya belajar konsistensi, tanggung jawab, dan cara mengontrol diri. Terutama saat menghadapi latihan yang berat, saya belajar mengambil sikap yang tepat dan tidak mudah menyerah, itu sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari.”⁸⁰

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijaksanaan dalam organisasi ini terbentuk melalui pengalaman, refleksi diri, pertimbangan yang matang, serta kemampuan menyesuaikan keputusan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Temuan tersebut sejalan dengan QS. Al-Baqarah ayat 269 yang menjelaskan bahwa Allah menganugerahkan hikmah kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan barang siapa yang memperoleh hikmah, maka ia telah memperoleh kebaikan yang banyak. Dalam konteks penelitian ini, hikmah tercermin dalam kemampuan para pengurus dan anggota untuk tidak hanya memahami situasi secara lahiriah, tetapi juga mempertimbangkan dampak, proses, serta keberlanjutan dari setiap keputusan yang diambil.

Hikmah sebagaimana dijelaskan dalam tafsir tidak hanya sebatas pengetahuan, tetapi merupakan kemampuan memahami makna di balik suatu peristiwa, melihat keterkaitan antara sebab dan akibat, serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pertimbangan yang mendalam. Hal ini terlihat dari sikap para informan yang tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, mempertimbangkan berbagai aspek, serta belajar dari

⁸⁰ Nur Hidayatul Mustofa, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

pengalaman sebelumnya.

Selain itu, hikmah juga berkaitan dengan kemampuan mengendalikan diri dan menempatkan sesuatu pada tempatnya. Hal ini tercermin dari pengalaman anggota dalam proses pengkaderan yang mengajarkan kapan harus bertahan dan kapan harus melakukan evaluasi diri. Dengan demikian, hikmah tidak hanya dimiliki oleh pengurus, tetapi juga berkembang dalam diri anggota melalui proses pembinaan.

Dengan demikian, praktik pengambilan keputusan dalam organisasi ini menunjukkan adanya implementasi nilai hikmah yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dalam kehidupan organisasi, sehingga mencerminkan makna kebijaksanaan sebagaimana yang terkandung dalam QS. Al-Baqarah ayat 269.

4. (Keteladanan)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan berbagai elemen organisasi, meliputi ketua umum, sekretaris umum, wakil ketua bidang, pengurus, serta anggota, diketahui bahwa keteladanan (*uswah hasanah*) menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk karakter dan budaya organisasi. Keteladanan tidak hanya diwujudkan melalui penyampaian nilai secara verbal, tetapi juga melalui perilaku nyata yang dapat dilihat dan ditiru oleh anggota.

Ketua Umum mengungkapkan harapannya agar anggota tidak hanya berperan sebagai peserta kegiatan, tetapi juga memiliki kesadaran sebagai bagian dari organisasi yang memiliki tanggung jawab moral. Ia menyatakan:

“Saya pengen ke depan teman-teman itu lebih sadar kalau mereka bukan cuma ‘ikut kegiatan’, tapi bagian dari keluarga dan punya tanggung jawab. Jadi bukan nunggu disuruh, tapi punya inisiatif sendiri. Dan juga bisa jadi contoh yang baik, baik di dalam organisasi maupun di luar, karena kita bawa nama Pagar Nusa juga.”⁸¹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keteladanan dipandang sebagai upaya membangun kesadaran kolektif serta tanggung jawab individu dalam organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, Sekretaris Umum menegaskan bahwa keteladanan juga dapat dibangun melalui konsistensi dalam menjalankan tugas. Ia menyatakan:

“Dalam menjalankan tugas, saya berusaha konsisten dalam kerapian administrasi, ketepatan waktu distribusi informasi, serta penggunaan bahasa yang sopan dalam surat-menyurat. Beberapa pengurus mulai meniru pola tersebut, seperti membuat notulen lebih sistematis atau menyusun proposal lebih rapi. Saya merasa hal ini bukan semata-mata karena saya, tetapi karena budaya tertib administrasi mulai terbentuk. Ini menjadi motivasi untuk terus menjaga standar kerja yang baik.”⁸²

Hal ini menunjukkan bahwa keteladanan dapat membentuk budaya organisasi melalui kebiasaan positif yang dilakukan secara konsisten.

Lebih lanjut, Wakil Ketua Bidang Organisasi Keanggotaan dan

⁸¹ Muhammad Thoriq Aziz, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

⁸² Frendi sofiatul romadhoni, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

Kemasyarakatan menyampaikan:

“Sebagai pengurus, saya berusaha menjaga sikap karena saya sadar apa yang saya lakukan akan dilihat dan bisa ditiru oleh anggota. Saya mencoba konsisten dalam hal kedisiplinan, komunikasi yang baik, dan menghargai orang lain. Bukan berarti harus selalu sempurna, tapi setidaknya bisa memberi contoh yang baik, baik dalam sikap maupun cara berinteraksi.”⁸³

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keteladanan berkaitan erat dengan kesadaran diri sebagai figur yang diamati oleh anggota.

Dalam konteks latihan, Wakil Ketua Bidang Kepelatihan dan Wasit Juri mengungkapkan:

“Dalam latihan, saya berusaha memberi contoh langsung, seperti disiplin waktu, keseriusan saat latihan, dan sikap saling menghargai antar anggota. Saya juga menjaga adab kepada pelatih dan teman, karena menurut saya anggota lebih mudah meniru apa yang mereka lihat daripada apa yang hanya disampaikan secara lisan.”⁸⁴

Hal ini menunjukkan bahwa keteladanan lebih efektif disampaikan melalui praktik langsung dibandingkan hanya melalui penyampaian verbal.

Sementara itu, Pengurus Bidang Bina Prestasi menyampaikan:

“Kalau saya melihat ada anggota yang punya potensi tapi belum berkembang, biasanya saya mencoba pendekatan personal terlebih dahulu. Saya ajak ngobrol santai untuk memahami kendala atau hambatan yang dia rasakan. Setelah itu, saya berikan motivasi dan contoh konkret, baik dari pengalaman saya sendiri maupun dari senior-senior yang sudah lebih dulu berkembang. Saya juga berusaha memberi kesempatan kecil yang bisa meningkatkan kepercayaan dirinya. Inspirasi saya lebih banyak dari cara pembina dan senior dulu membimbing saya, jadi saya mencoba meneladani hal-hal baik yang pernah saya rasakan.”⁸⁵

⁸³ Nasywa nafisa gunawan, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁸⁴ Abdul Kodir, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁸⁵ Fadilah Muhammad Wajakoki, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa keteladanan juga ditransmisikan melalui proses pembinaan dan pengalaman yang diwariskan antar generasi dalam organisasi.

Selanjutnya, Pengurus Bidang Mental Spiritual dan Keaswajaan menyatakan:

“Saya berusaha menerapkan nilai keaswajaan dalam kehidupan sehari-hari, seperti bersikap tawasuth (moderat), tasamuh (toleran), dan tawazun (seimbang). Misalnya dalam berinteraksi dengan orang lain, saya berusaha menghargai perbedaan, menjaga sikap, dan tidak mudah menghakimi. Dengan begitu, anggota juga bisa melihat langsung contoh nyata, bukan hanya dari materi yang disampaikan.”⁸⁶

Hal ini menunjukkan bahwa keteladanan juga berkaitan dengan internalisasi nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari.

Dari sisi anggota, ketua angkatan mengungkapkan perubahan persepsi setelah bergabung dalam organisasi:

“Jujur, sebelum masuk, bayanganku tentang Pagar Nusa itu ya... organisasi yang keras, penuh senioritas, latihan fisik yang berat, dan mungkin agak eksklusif, semacam ‘dunia sendiri’ yang susah ditembus orang luar. Tapi setelah beneran masuk, gambaran itu berubah cukup banyak. Ada doa sebelum latihan, bagaimana menjalankan kepanitiaan, dan ada kajian yang disisipkan. Pagar Nusa bukan cuma ngajarin orang bisa berantem tapi ngajarin orang bisa jadi teladan. Itu yang bikin aku makin betah dan makin merasa ini bukan sekadar UKM biasa.”⁸⁷

Hal ini diperkuat oleh anggota lain yang menyatakan:

“Sebelum masuk, saya mengira Pagar Nusa hanya fokus pada latihan fisik dan bela diri saja. Tapi setelah bergabung, ternyata banyak nilai

⁸⁶ Moh. Almurkrom. HD, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁸⁷ Alfian maulana, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

yang diajarkan seperti kedisiplinan, adab, dan kebersamaan. Saya juga melihat langsung bagaimana senior memberi contoh sikap yang baik, jadi pandangan saya berubah bahwa Pagar Nusa bukan hanya soal fisik, tapi juga pembentukan karakter.”⁸⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keteladanan dalam organisasi ini menjadi faktor penting dalam membentuk karakter anggota, yang diwujudkan melalui konsistensi perilaku, sikap, serta internalisasi nilai-nilai dalam kehidupan sehari-hari.

Temuan tersebut sejalan dengan QS. Al-Ahzab ayat 21 yang menegaskan bahwa Rasulullah SAW merupakan suri teladan (*uswah hasanah*) bagi umat manusia. Dalam konteks penelitian ini, keteladanan para pengurus mencerminkan upaya meneladani prinsip tersebut, yaitu tidak hanya menyampaikan nilai, tetapi juga mengimplementasikannya dalam tindakan nyata.

Sebagaimana dijelaskan dalam tafsir, keteladanan tidak cukup hanya diucapkan, tetapi harus diwujudkan dalam praktik kehidupan sehari-hari yang didasari oleh keimanan dan harapan kepada Allah. Hal ini terlihat dari konsistensi para pengurus dalam menjaga sikap, kedisiplinan, serta interaksi yang baik, sehingga nilai-nilai yang diajarkan tidak bersifat teoritis, tetapi nyata dan dapat diteladani oleh anggota.

Selain itu, keteladanan juga berkaitan dengan proses internalisasi nilai melalui pembiasaan dan pengulangan, sehingga membentuk budaya

⁸⁸ Nur Hidayatul Mustofa, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

organisasi yang positif. Hal ini tampak dari adanya perubahan perilaku anggota serta terbentuknya persepsi bahwa organisasi tidak hanya berorientasi pada aspek fisik, tetapi juga pada pembentukan karakter.

Dengan demikian, praktik keteladanan dalam organisasi ini menunjukkan implementasi nilai *uswah hasanah* yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif, sehingga mampu membentuk karakter anggota secara berkelanjutan sesuai dengan ajaran Islam yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

5. (Musyawarah)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan berbagai elemen organisasi, meliputi ketua umum, sekretaris umum, wakil ketua bidang, pengurus, serta anggota, diketahui bahwa musyawarah (*syura*) menjadi prinsip utama dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Musyawarah dipahami sebagai sarana untuk mencapai kesepakatan bersama dengan melibatkan berbagai pihak serta mempertimbangkan kepentingan kolektif.

Ketua Umum menegaskan bahwa setiap keputusan dalam organisasi diupayakan melalui proses musyawarah. Ia menyatakan:

“Iya, sebisa mungkin selalu lewat musyawarah. Soalnya organisasi ini kan milik bersama, bukan milik ketua aja. Jadi biasanya kita diskusi dulu, dengerin pendapat pengurus lain, baru ambil keputusan bareng. Kalau pun harus cepat, tetap saya pertimbangkan masukan

yang sudah pernah disampaikan sebelumnya.”⁸⁹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa musyawarah dipandang sebagai bentuk partisipasi bersama dalam organisasi serta sebagai upaya untuk menjaga rasa memiliki di antara anggota.

Sejalan dengan hal tersebut, Sekretaris Umum mengungkapkan pengalaman dalam memfasilitasi musyawarah untuk menyelesaikan konflik:

“Pernah terjadi perbedaan kepentingan terkait penggunaan jadwal latihan. Dalam situasi tersebut, saya tidak langsung mengambil keputusan, melainkan memfasilitasi forum musyawarah dengan menghadirkan kedua pihak. Saya mencatat kebutuhan masing-masing bidang, lalu membantu mencari titik temu yang paling adil. Hasilnya dituangkan dalam kesepakatan tertulis agar tidak menimbulkan konflik ulang.”⁹⁰

Hal ini menunjukkan bahwa musyawarah tidak hanya berfungsi sebagai forum diskusi, tetapi juga sebagai mekanisme penyelesaian konflik secara adil dan sistematis.

Lebih lanjut, Wakil Ketua Bidang Organisasi Keanggotaan dan Kemasyarakatan menyampaikan:

“Musyawarah bisa berjalan efektif kalau semua pihak mau terbuka, saling menghargai pendapat, dan fokus pada tujuan bersama, bukan kepentingan pribadi. Tapi kalau ada yang tidak mau mendengar atau terlalu memaksakan pendapat, biasanya musyawarah jadi kurang efektif. Jadi kuncinya ada di komunikasi dan sikap masing-masing.”⁹¹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan musyawarah

⁸⁹ Muhammad Thoriq Aziz, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

⁹⁰ Frendi sofiatul romadhoni, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁹¹ Nasywa nafisa gunawan, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

sangat dipengaruhi oleh sikap keterbukaan dan saling menghargai antar individu.

Dalam konteks pelaksanaan program, Wakil Ketua Bidang Kepelatihan dan Wasit Juri mengungkapkan:

“Saya cukup sering melibatkan tim pelatih, terutama untuk program besar atau perubahan latihan. Biasanya kami diskusi bersama untuk mencari metode yang paling sesuai. Untuk anggota, keterlibatannya lebih pada memberikan masukan atau evaluasi, supaya program yang dibuat benar-benar sesuai kebutuhan di lapangan.”⁹²

Hal ini menunjukkan bahwa musyawarah juga menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas program melalui partisipasi berbagai pihak.

Sementara itu, Pengurus Bidang Bina Prestasi menyatakan:

“Pernah, terutama ketika menyangkut pembagian sumber daya atau jadwal kegiatan yang saling bertabrakan. Cara saya menyelesaikannya adalah dengan komunikasi terbuka dan mengedepankan musyawarah. Kami biasanya duduk bersama, menyampaikan kebutuhan masing-masing bidang, lalu mencari titik tengah yang paling memungkinkan. Prinsipnya bukan siapa yang menang, tapi bagaimana keputusan itu bisa menguntungkan organisasi secara keseluruhan dan tetap menjaga hubungan baik antar bidang.”⁹³

Pernyataan ini menunjukkan bahwa musyawarah berorientasi pada kepentingan bersama, bukan pada dominasi salah satu pihak.

Selanjutnya, Pengurus Bidang Mental Spiritual dan Keaswajaan menyampaikan:

“Prosesnya biasanya melalui musyawarah bersama tim. Kami saling menyampaikan ide, masukan, dan pertimbangan masing-masing.

⁹² Abdul Kodir, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁹³ Fadilah Muhammad Wajakoki, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 12 Mei 2026)

Saya berusaha membuka ruang diskusi yang nyaman supaya semua bisa berpendapat. Dari situ kami mencari titik tengah dan menyepakati program yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.”⁹⁴

Hal ini menunjukkan bahwa musyawarah juga memerlukan suasana yang kondusif agar setiap individu dapat menyampaikan pendapatnya secara bebas.

Dari sisi anggota, ketua angkatan mengungkapkan:

“Aku nggak termasuk tipe yang langsung diam dan nerima begitu aja, tapi juga nggak yang langsung protes keras di forum. Biasanya aku pilih ngobrol dulu dari hati ke hati, entah itu ke teman dekat sesama anggota buat cross-check apakah aku yang salah paham, atau langsung ke pengurus yang bersangkutan di luar forum resmi. Kalau emang perlu dibahas bareng, baru aku angkat di musyawarah dengan cara yang sopan dan berbasis argumen, bukan emosi. Bagiku, syura itu bukan formalitas rapat, tapi budaya saling mendengar yang harus dijaga dari hal-hal kecil dulu.”⁹⁵

Hal ini diperkuat oleh anggota lain yang menyatakan:

“Kalau saya kurang setuju, biasanya saya mencoba memahami dulu alasan di balik keputusan itu. Kalau masih merasa kurang pas, saya akan menyampaikan pendapat secara baik-baik, bisa langsung atau melalui forum diskusi. Menurut saya, musyawarah itu penting supaya tidak ada kesalahpahaman.”⁹⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa musyawarah dalam organisasi ini tidak hanya dipahami sebagai forum formal, tetapi juga sebagai budaya komunikasi yang menekankan keterbukaan, saling menghargai, serta pencarian solusi terbaik bagi kepentingan bersama.

⁹⁴ Moh. Almukarrom. HD, (Dinoyo Kota Malang, 22 Mei 2026)

⁹⁵ Alfian maulana, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

⁹⁶ Nur Hidayatul Mustofa, wawancara, (Dinoyo Kota Malang, 18 Mei 2026)

Temuan tersebut sejalan dengan QS. Ali Imran ayat 159 yang menegaskan pentingnya sikap lemah lembut, pemaaf, serta musyawarah dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks penelitian ini, prinsip musyawarah tercermin dalam upaya para pengurus untuk melibatkan berbagai pihak, mendengarkan pendapat, serta mencari keputusan yang paling maslahat bagi organisasi.

Sebagaimana dijelaskan dalam tafsir, musyawarah dalam urusan duniawi merupakan bagian penting dalam kepemimpinan, di mana keputusan tidak hanya didasarkan pada otoritas pemimpin, tetapi juga pada pertimbangan bersama yang mengedepankan kemaslahatan dan menghindari mudarat. Hal ini terlihat dari praktik musyawarah yang dilakukan dalam organisasi, baik dalam penyelesaian konflik, perencanaan program, maupun pengambilan keputusan strategis.

Selain itu, sikap lemah lembut dan keterbukaan yang ditunjukkan oleh para pengurus juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan musyawarah. Hal ini menunjukkan bahwa musyawarah tidak hanya berkaitan dengan proses diskusi, tetapi juga dengan etika komunikasi yang mendasarinya.

Dengan demikian, praktik musyawarah dalam organisasi ini mencerminkan implementasi nilai syura sebagaimana diajarkan dalam Islam, yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dalam kehidupan organisasi, sehingga mampu menciptakan keputusan yang lebih adil,

bijaksana, dan diterima oleh seluruh anggota.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai kepemimpinan dalam perspektif Tafsir Al-Azhar dan Implementasinya terhadap UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka melalui pendekatan tematik (maudhu'i) mengandung lima nilai kepemimpinan utama dari Al-Qur'an. Pertama, keadilan ('adl) dalam QS. An-Nahl: 90, Hamka menafsirkan keadilan sebagai fondasi kepemimpinan yang mencakup keseimbangan hak, ketegasan hukum, dan pelayanan tanpa diskriminasi. Kedua, amanah dalam QS. An-Nisa': 58, amanah mencakup tiga dimensi: kepada Allah, sesama manusia, dan diri sendiri, serta menuntut penempatan jabatan pada orang yang benar-benar cakap. Ketiga, kebijaksanaan dalam QS. Al-Baqarah: 269, bukan sekadar ilmu, melainkan kemampuan memahami hakikat sesuatu, mengambil keputusan tepat, dan membaca dampak jangka panjang. Keempat, keteladanan (uswatun hasanah) dalam QS. Al-Ahzab: 21, Rasulullah adalah teladan sempurna yang hanya bermakna jika diikuti dengan iman teguh dan kesadaran akan pengawasan Allah. Kelima, musyawarah (syura) dalam QS. Ali Imran: 159 kepemimpinan Islami yang mengedepankan kelembutan, menghargai pendapat anggota, dan

bertawakal dalam setiap keputusan.

2. Nilai-nilai kepemimpinan tersebut terbukti relevan dan terimplementasi nyata di UKM Pagar Nusa. Keadilan terwujud lewat mekanisme rapat yang demokratis dan distribusi kesempatan secara objektif. Amanah tercermin dari cara pengurus memaknai jabatan sebagai tanggung jawab moral, bukan sekadar posisi formal. Kebijaksanaan tampak dalam pengambilan keputusan yang reflektif serta program pengkaderan yang terstruktur. Keteladanan menjadi metode utama pembinaan karakter anggota oleh pengurus dan senior. Sedangkan musyawarah berjalan dalam berbagai aspek organisasi, dari keputusan strategis hingga penyelesaian konflik antar bidang.

B. Saran

1. Bagi UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Diharapkan UKM Pencak Silat Pagar Nusa dapat terus mengembangkan dan memformulasikan nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani secara lebih sistematis dalam kurikulum pengkaderan, tidak hanya sebatas praktik informal. Perlu dibuat modul atau panduan kaderisasi berbasis nilai-nilai kepemimpinan Islam yang mencakup keadilan, amanah, kebijaksanaan, keteladanan, dan musyawarah, sehingga internalisasi nilai tersebut dapat berlangsung lebih terstruktur dan berkelanjutan bagi setiap generasi kader.

2. Bagi Pengurus dan Anggota UKM Pagar Nusa

Para pengurus diharapkan terus meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab amanah yang diemban, tidak hanya dalam konteks organisasi tetapi

juga dalam kehidupan sehari-hari sebagai representasi nilai-nilai Islam. Selain itu, budaya musyawarah dan keterbukaan komunikasi yang telah berjalan dengan baik perlu dipertahankan dan diperkuat agar tradisi kepemimpinan yang demokratis dan berbasis nilai tetap terjaga dalam setiap periode kepengurusan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada kajian Tafsir Al-Azhar dan satu organisasi kemahasiswaan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian dengan membandingkan penafsiran beberapa kitab tafsir lainnya, seperti Tafsir Al-Ibriz, Tafsir Al-Misbah, atau tafsir kontemporer lainnya, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai nilai-nilai kepemimpinan Qur'ani. Selain itu, penelitian juga dapat diperluas ke berbagai jenis organisasi kemahasiswaan berbasis Islam lainnya untuk memperkuat generalisasi temuan.

4. Bagi Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian tafsir tematik yang tidak hanya bersifat normatif-teologis, tetapi juga aplikatif dan kontekstual dengan realitas organisasi dan kemasyarakatan. Program studi diharapkan dapat mendorong lebih banyak penelitian yang menghubungkan kajian tafsir dengan isu-isu kepemimpinan, sosial, dan organisasi yang relevan dengan kebutuhan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- 2024, Pengurus. *Buku Saku UKM Pagar Nusa UIN Malang*, 2024.
- 2024, pengurus periode. *AD/ART Musyawarah Anggota XXII UKM Pagar Nusa* 2023. Malang, 2023.
- 2024, Pengurus UKM Pagar nusa UIN Malang periode. *RAPAT KERJA UKM Pagar Nusa UIN Malang*. UKM Pagar nusa UIN Malang, 2025.
- AFROH, MU'THIYAH SHINFAL. "AL-ADABI AL-IJTIMA'Ī DALAM TAFSIR AL-AZHAR." FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM, 2023.
- AMRULLAH, ABDULMALIK ABDULKARIM. "Al-Azhar Tafsir 8." In *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD*. SINGAPURA: PUSTAKA NASIONAL PTE LTD, 1971.
- . "Tafsir Al-Azhar 5." In *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD*, 1971.
- . "Tafsir Al-Azhar I." In *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD*. SINGAPURA: PUSTAKA NASIONAL PTE LTD, 1971.
- . "Tafsir Al-Azhar II." In *PUSTAKA NASIONAL PTE LTD*. SINGAPURA: PUSTAKA NASIONAL PTE LTD, 1971.
- Ansori, Sugeng Riyadi, Ahmad Sofwan Firdaus, and Kasful Anwar. "DASAR AL-QUR'AN DAN HADITS TENTANG KEPEMIMPINAN." *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* 2, no. 2 (2025): 2526–40.
- Aprianti, Mardiana, Febi Ayu Safitri, and others. "Konsep Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an." *Journal of Student Research* 1, no. 5 (2023): 418–31.

Arifiah, Dheanda Abshorina. "KARAKTERISTIK PENAFSIRAN AL- QUR'AN DALAM TAFSIR AN-NUR DAN AL-AZHAR," n.d., 93–111.

Badruddin, Sudirman, Khoirul Hidayah, Miftahus Sholihuddin, Mohamad Nur Yasin, Erik Sabti Rahmawati, Imam Sukadi, et al. *Pedoman Penulisan Skripsi*. 1st ed. Malang: Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019.

Fazillah, Nur. "KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM Nur Fazillah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tgk." *Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training* 12, no. 1 (2023): 112–34.

Fiantika, Feny Rita, Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, Leli Honesti, and Sri Wahyuni. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edited by Yuliatr Novita. PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. Sumatera Barat: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, 2022.
<https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>.

Firdausiyah Jannatul, and Sofa Rofiq Ainur. "Relevansi Al-Qur'an Dan Hadits Dalam Pembentukan Nilai Sosial, Etika, Dan Pengambilan Keputusan Di Era Kontemporer: Kajian Pengaruhnya Dalam Kehidupan Sosial, Kebijakan Publik, Demokrasi, Kepemimpinan, Hukum, Ekonomi, Pendidikan, Dan Tekn." *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam* 3 (2025): 103–31.

Hayy, Abd. Al-farmawi. *Metode Tafsir Mawdhu'iy*. Edited by Suara Pengantar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, n.d.

Hutahaean Sepmady, Wendy. *Teori Kepemimpinan*. Edited by Yayuk Umay. 1st ed. Malang: Ahlimedia Press, 2021.

- Mahmudi, Zaenul, Khoirul Hidayah, Erik Sabti Rahmawati, Fakhruddin, Musleh Harry, Ali Hamdan, Faridatus Suhadak, et al. "PEDOMAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH." *Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2022.
- Muhammad Yahya Rohmatulloh. "Konsep Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an (Studi Analitis Penafsiran Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar)." *Skripsi*, 2022, 4. [https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/891/1/Revisi Skripsi Yahya Full 16 Juni 2022_compressed.pdf](https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/891/1/Revisi%20Skripsi%20Yahya%20Full%2016%20Juni%202022_compressed.pdf).
- Mun'im, Abdul, and Mohamad Syafi' Alielha. "NU Online." NAHDLATUL ULAMA, n.d. <https://quran.nu.or.id/an-nisa/59>.
- Nusa, Pengurus pusat Pagar. *PERATURAN DASAR PAGAR NUSA KONGRES IV*. Jakarta: Pimpinan Pusat Pagar Nusa, 2022.
- Priang, Pancar. *Teknik Wawancara Efektif*. Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai, 2023. https://www.google.com/search?q=teknik+wawancara&oq=teknik+waw&gs_lcrp.
- Riam, Zaenal Abidin, and Selfi Adheleni Putr. "RELEVANSI KEPEMIMPINAN PERSPEKTIF ISLAM DENGAN DUNIA MODERN (The Relevance of Islamic Leadership Perspective to The Modern World)" 01 (2024): 133–43.
- Siregar, Hamdani Salim, and Budi Priyatmono. "KEPEMIMPINAN." *CENTRAL PUBLISHER* 3 (2025): 3391–96.
- Sobian, Pether. "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja." *Kapuas Sintang University* 21 (2023).

SOFA, FARHAN ALI. “PENGUNAAN AYAT-AYAT SUCI AL-QURAN SEBAGAI AMALIYAH RUTIN DI UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG.” *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2023.

Tekfor, pengurus bidang. “Selain Belajar Ilmu Bela Diri, Anggota UKM Pagar Nusa Juga Dibekali Ilmu Kepemimpinan.” UKM Pagar Nusa UIN Maliki Malang, 2023.

https://blogger.googleusercontent.com/img/b/R29vZ2xl/AVvXsEgyh1HMyWSAFLzkFbty2jNZyo4MWRhdbsIG9mtzTTfoDl5Oc7Ro6f3tdTHZaDmlkx2L-A3EfT4pIdVC2BLopPRq-DZNRH5uMb1gD_L5NDoPzPz2JQ-9sL_Yti719GYXEMgtxNKnU8joUSplDNYFj5bWbaBMXreGMRWGLBfuYt4gzGa9sMdmYAbpdvhrERg/s3264/20230911_233547.jpg.

Wafa, Itmamul. “KEPEMIMPINAN DALAM AL-QUR’AN PERSPEKTIF BISRI MUSTHOFA.” *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2023.

Wijaya, Abadi. “UKM Pagar Nusa UIN Malang Tunjukkan Taji Di POMPROV 2025: Raih Emas Dan Perunggu.” UIN Malang, 2025. <https://uin-malang.ac.id/r/250601/ukm-pagar-nusa-uin-malang-tunjukkan-taji-di-pomprov-2025-raih-emas-dan-perunggu.html>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



*Gambar 1.1 Dokumentasi Wawancara Ketua umum UKM Pagar Nusa UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang (Muhammad Thoriq Aziz)*



*Gambar 1.2 Dokumentasi Wawancara Sekertaris umum UKM Pagar Nusa UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang (Frengi sofiatul romadhoni)*



*Gambar 1.3 Dokumentasi Wawancara Wakil ketua Pengurus ORGAMAS
(Nasywa nafisa gunawan)*



*Gambar 1.4 Dokumentasi Wawancara Wakil ketua Pengurus
Kepelatihan & wasit juri (Abdul Kodir)*



Gambar 1.5 Dokumentasi Wawancara Pengurus bidang Mental spiritual & keaswajaan (Moh. Almukarrom. HD)



Gambar 1.6 Dokumentasi Wawancara Pengurus bidang Bina prestasi (Fadilah Muhammad Wajakoki)



Gambar 1.7 Dokumentasi Wawancara Anggota (Nur Hidayatul Mustofa)



*Gambar 1.8 Dokumentasi Wawancara Ketua angkatan Anggota
(Alfian maulana)*



Gambar 1.9 Dokumentasi pelantikan dan rapat kerja



Gambar 2.0 Dokumentasi Musyawarah anggota RAGA (LPJ)



Gambar 2.1 Dokumentasi penerimaan & pembaiatan anggota baru



Gambar 2.2 Dokumentasi ujian pengambilan badge & sabuk



Gambar 2.3 Dokumentasi Program kerja Leadersip



Gambar 2.4 Dokumentasi juara umum kejuaraan Batu Championship



Gambar 2.5 Dokumentasi ujian kenaikan tingkat



*Gambar 2.6 Dokumentasi Diesmaulidiyah
(kejuaraan bintang trisula cup)*



Gambar 2.7 Latihan Training center



Gambar 2.8 Latihan Rutin



Gambar 2.9 majlis malam jumat



Gambar 3.0 Dokumentasi Rapat Pengurus

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN SKRIPSI

informan	pertanyaan	jawaban
Ketua Umum	Sebagai ketua umum, tanggung jawab apa yang anda rasa paling berat diemban sehari-hari? Bagaimana cara menghadapinya? (amanah)	Menurut saya yang paling berat itu soal menjaga amanah teman-teman semua, apalagi ini organisasi yang nggak cuma soal kegiatan tapi juga nilai-nilai. Kadang yang susah itu bukan kerjanya, tapi menjaga kepercayaan dan tetap adil ke semua pihak. Cara ngadepinnya ya saya selalu coba komunikasi terbuka, nggak jalan sendiri, dan sering evaluasi diri juga, apakah keputusan saya udah sesuai atau belum.
	Bagaimana Anda mengambil keputusan dalam organisasi UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang? Apakah melalui musyawarah? (syura)	Iya, sebisa mungkin selalu lewat musyawarah. Soalnya organisasi ini kan milik bersama, bukan milik ketua aja. Jadi biasanya kita diskusi dulu, dengerin pendapat pengurus lain, baru ambil keputusan bareng. Kalau pun harus cepat, tetap saya pertimbangkan masukan yang sudah pernah disampaikan sebelumnya.
	Kalau ada anggota atau pengurus yang melanggar norma atau komitmen	Biasanya saya lebih ke pendekatan personal dulu. Diajak ngobrol baik-baik, dicari

	organisasi, pendekatan seperti apa yang biasanya anda ambil dan mengapa itu yang dipilih? (keadilan)	tahu kenapa bisa terjadi. Soalnya setiap orang punya alasan masing-masing. Tapi kalau memang sudah berulang atau cukup berat, ya tetap ada konsekuensi biar adil juga ke yang lain. Intinya tegas tapi tetap manusiawi.
	Selama menjabat, pernahkah ada keputusan yang anda, bukan karena hasilnya buruk, tapi karena cara atau prosesnya terasa kurang tepat? Apa yang dipelajari dari situ? (kebijaksanaan)	Pernah, ada momen di mana saya terlalu cepat ambil keputusan tanpa melibatkan semua pihak yang seharusnya diajak diskusi. Hasilnya mungkin nggak buruk, tapi terasa kurang “enak” di internal. Dari situ saya belajar kalau proses itu sama pentingnya dengan hasil. Jadi sekarang lebih hati-hati dan lebih sabar dalam ambil langkah.
	Ke depannya, perubahan apa yang anda ingin lihat paling nyata dalam cara anggota Pagar Nusa memahami dan menjalankan perannya sebagai bagian dari organisasi ini? (uswatun hasanah)	Saya pengen ke depan teman-teman itu lebih sadar kalau mereka bukan cuma “ikut kegiatan”, tapi bagian dari keluarga dan punya tanggung jawab. Jadi bukan nunggu disuruh, tapi punya inisiatif sendiri. Dan juga bisa jadi contoh yang baik, baik di dalam organisasi maupun di luar,

		karena kita bawa nama Pagar Nusa juga.
--	--	--

informan	pertanyaan	jawaban
Sekertaris umum	Dari anggota atau pengurus lain, adakah cara anda menjalankan tugas sebagai sekretaris yang tanpa disadari mereka contoh atau komentari secara positif? Apa yang anda sendiri rasakan soal itu?(uswatun hasanah)	Dalam menjalankan tugas, saya berusaha konsisten dalam kerapian administrasi, ketepatan waktu distribusi informasi, serta penggunaan bahasa yang sopan dalam surat-menyurat. Beberapa pengurus mulai meniru pola tersebut, seperti membuat notulen lebih sistematis atau menyusun proposal lebih rapi. Saya merasa hal ini bukan semata-mata karena saya, tetapi karena budaya tertib administrasi mulai terbentuk. Ini menjadi motivasi untuk terus menjaga standar kerja yang baik.
	Kalau ada momen di mana anda merasa tahu informasi yang kalau disampaikan bisa menimbulkan keresahan, tapi kalau disimpan juga kurang jujur, bagaimana biasanya anda menimbang situasi seperti itu? (kebijaksanaan)	Saya biasanya menimbang dari urgensi, dampak, dan kesiapan organisasi menerima informasi tersebut. Jika informasi berpotensi menimbulkan keresahan, saya tidak langsung menyampaikannya secara mentah, tetapi dikomunikasikan secara bertahap dan dengan narasi yang solutif. Saya juga berkoordinasi terlebih dahulu dengan ketua umum untuk memastikan keselarasan

		sikap, sehingga informasi tetap transparan namun tidak memicu kesalahpahaman.
	sebagai sekretaris umum yang posisinya ada di tengah-tengah semua bidang, gimana caranya memastikan setiap anggota dan pengurus mendapatkan informasi yang sama, tidak ada yang lebih dulu atau tertinggal? (keadilan)	Saya memastikan semua informasi resmi disampaikan melalui kanal yang sama, seperti grup utama pengurus atau forum resmi. Selain itu, setiap dokumen penting saya arsipkan dan bagikan secara terbuka (misalnya melalui drive organisasi). Jika ada informasi mendesak, saya pastikan penyampaianya dilakukan secara serentak dan terdokumentasi, sehingga tidak ada kesan keberpihakan atau ketimpangan informasi.
	Pernah nggak, ada dua bidang yang masing-masing merasa mereka berhak atas sesuatu, entah itu anggaran, jadwal, atau fasilitas latihan, lalu anda yang harus menjadi penengahnya? Ceritain gimana prosesnya? (syura)	Pernah terjadi perbedaan kepentingan terkait penggunaan jadwal latihan. Dalam situasi tersebut, saya tidak langsung mengambil keputusan, melainkan memfasilitasi forum musyawarah dengan menghadirkan kedua pihak. Saya mencatat kebutuhan masing-masing bidang, lalu membantu mencari titik temu yang paling adil. Hasilnya dituangkan dalam kesepakatan tertulis agar tidak menimbulkan konflik ulang.
	Kalau ada surat keputusan atau kebijakan penting yang harus segera dikomunikasikan ke pengurus, proses apa	Sebelum menyebarkan surat keputusan, saya memastikan keabsahan dokumen, mulai dari tanda tangan, nomor surat, hingga kesesuaian isi dengan hasil rapat. Saya juga melakukan konfirmasi kepada

	yang biasanya anda lalui sebelum menyebarkannya? Apakah ada yang perlu diverifikasi dulu? (amanah)	ketua umum atau pihak terkait jika ada hal yang belum jelas. Setelah itu, barulah saya distribusikan melalui kanal resmi dan memastikan semua pengurus telah menerima serta memahami isi kebijakan tersebut.
--	---	--

informan	pertanyaan	jawaban
Wakil ketua bidang ORGAMAS (Organisasi keanggotaan dan kemasyarakatan)	Bagaimana anda menjaga sikap atau perilaku ketika sedang berada di depan anggota? (uswatun hasanah)	Sebagai pengurus, saya berusaha menjaga sikap karena saya sadar apa yang saya lakukan akan dilihat dan bisa ditiru oleh anggota. Saya mencoba konsisten dalam hal kedisiplinan, komunikasi yang baik, dan menghargai orang lain. Bukan berarti harus selalu sempurna, tapi setidaknya bisa memberi contoh yang baik, baik dalam sikap maupun cara berinteraksi.
	Dalam menghadapi anggota dengan karakter yang berbeda-beda, bagaimana cara anda menyesuaikan pendekatan? (kebjaksanaan)	Setiap anggota punya latar belakang dan karakter yang berbeda, jadi saya tidak bisa menggunakan satu cara untuk semua. Biasanya saya mencoba memahami dulu karakter masing-masing, apakah dia perlu pendekatan yang lebih santai atau justru lebih

		tegas. Saya juga melihat situasinya, kapan harus mendengarkan, kapan harus memberi arahan, supaya pendekatannya tetap tepat.
	Dalam menjalankan peran anda, biasanya bagaimana cara membagi perhatian atau keputusan antara anggota yang aktif dan yang kurang aktif? (keadilan)	Saya berusaha tetap adil dengan tidak hanya fokus pada anggota yang aktif saja. Anggota yang kurang aktif justru perlu lebih diperhatikan, misalnya dengan diajak komunikasi atau diberi kesempatan kecil untuk terlibat. Tapi untuk hal tertentu seperti penugasan atau event, tetap ada pertimbangan keaktifan dan kesiapan, supaya tidak merugikan yang lain
	Menurut anda, apa yang membuat musyawarah itu berjalan efektif atau justru tidak efektif? (syura)	Musyawarah bisa berjalan efektif kalau semua pihak mau terbuka, saling menghargai pendapat, dan fokus pada tujuan bersama, bukan kepentingan pribadi. Tapi kalau ada yang tidak mau mendengar atau terlalu memaksakan pendapat, biasanya musyawarah jadi kurang efektif. Jadi kuncinya ada di komunikasi dan sikap masing-masing.
	Bagaimana cara anda menjaga komitmen	Saya selalu mengingat bahwa posisi ini adalah amanah, jadi harus

	supaya tetap konsisten dalam menjalankan tugas sampai selesai? (amanah)	dijalankan dengan tanggung jawab. Selain itu, saya biasanya membuat prioritas dan mengatur waktu dengan baik supaya tugas tidak terbengkalai. Dukungan dari teman-teman pengurus juga membantu saya tetap semangat dan konsisten sampai tugas selesai.
--	---	--

informan	pertanyaan	jawaban
Wakil ketua bidang KASTURI (kepelaian dan wasit juri)	Dalam keseharian latihan, hal apa yang biasanya anda usahakan agar bisa ditiru oleh anggota? (uswatun hasanah)	Dalam latihan, saya berusaha memberi contoh langsung, seperti disiplin waktu, keseriusan saat latihan, dan sikap saling menghargai antar anggota. Saya juga menjaga adab kepada pelatih dan teman, karena menurut saya anggota lebih mudah meniru apa yang mereka lihat daripada apa yang hanya disampaikan secara lisan.
	Dalam mengambil keputusan terkait latihan, biasanya anda mempertimbangkan apa saja? (kebjaksanaan)	Biasanya saya mempertimbangkan kondisi anggota, tujuan latihan, serta tingkat kesiapan fisik dan mental. Selain itu, saya juga melihat pengalaman sebelumnya dan dampaknya, apakah latihan tersebut efektif atau justru memberatkan. Jadi keputusan tidak hanya

		berdasarkan target, tapi juga keberlanjutan proses latihan.
	Dalam membagi jadwal latihan atau tanggung jawab pelatih, biasanya pertimbangannya apa saja ya, anda? (keadilan)	Dalam pembagian jadwal dan tanggung jawab, saya mempertimbangkan ketersediaan waktu pelatih, kemampuan, serta pengalaman mereka. Saya juga berusaha membagi secara merata agar tidak ada yang merasa terbebani atau diistimewakan. Prinsipnya adalah proporsional dan transparan agar semua bisa menerima dengan baik.
	Dalam menentukan program latihan atau kebijakan, biasanya seberapa sering melibatkan anggota atau tim pelatih? (syura)	Saya cukup sering melibatkan tim pelatih, terutama untuk program besar atau perubahan latihan. Biasanya kami diskusi bersama untuk mencari metode yang paling sesuai. Untuk anggota, keterlibatannya lebih pada memberikan masukan atau evaluasi, supaya program yang dibuat benar-benar sesuai kebutuhan di lapangan.
	Sejak menjabat sebagai wakil ketua bidang kepelatihan, apa saja tanggung jawab yang paling terasa berat dijalankan? (amanah)	Tanggung jawab yang paling terasa berat adalah menjaga konsistensi latihan dan perkembangan anggota. Selain itu, memastikan semua pelatih dan anggota tetap kompak dan semangat juga menjadi tantangan. Saya merasa amanah ini bukan hanya soal teknis latihan, tapi juga menjaga kepercayaan dan menjadi penghubung antara

		pelatih, anggota, dan pengurus lainnya.
--	--	---

informan	pertanyaan	jawaban
Pengurus Bidang bina prestasi	Bisa ceritain, apa yang membuat anda bersedia menerima tanggung jawab sebagai pengurus bidang, adakah pertimbangan tertentu sebelum mengiyakan amanah itu? (amanah)	Jujur, awalnya saya tidak langsung mengiyakan. Ada rasa ragu karena saya sadar posisi pengurus itu bukan sekedar jabatan, tapi amanah yang harus dipertanggungjawabkan, baik ke organisasi maupun secara pribadi. Yang membuat saya akhirnya bersedia adalah dorongan dari senior dan teman-teman, serta keyakinan bahwa ini adalah kesempatan untuk belajar dan berkontribusi lebih. Pertimbangan utamanya adalah kesiapan waktu, komitmen, dan kemampuan saya untuk menjalankan tugas dengan sebaik mungkin.
	Dalam menjalankan program bidang, adakah situasi di mana anda harus bersikap tegas soal keadilan, misalnya dalam penilaian anggota atau pembagian kesempatan?	Iya, cukup sering ada situasi yang menuntut saya untuk bersikap tegas, terutama dalam hal penilaian anggota atau pembagian kesempatan, misalnya saat menentukan siapa yang ikut event atau

	(keadilan)	pelatihan tertentu. Dalam kondisi seperti itu, saya berusaha objektif dengan melihat indikator yang jelas, seperti keaktifan, kedisiplinan, dan komitmen anggota. Saya juga berusaha transparan supaya tidak menimbulkan kesalahpahaman, walaupun tetap ada tantangan karena tidak semua orang bisa langsung menerima keputusan tersebut.
	Kalau ada keputusan dari bidang yang perlu diambil cepat tanpa bisa rapat dulu, bagaimana anda menentukan langkah yang tepat? Apa yang biasanya jadi patokannya? (kebjaksanaan)	Kalau harus mengambil keputusan secara cepat tanpa rapat, biasanya saya berpatokan pada tujuan utama program dan nilai-nilai organisasi. Saya juga mempertimbangkan dampak jangka pendek dan jangka panjangnya. Selain itu, pengalaman sebelumnya dan arahan umum dari ketua atau pembina juga jadi acuan. Kalau masih ragu, saya biasanya menghubungi satu dua orang yang dianggap relevan untuk dimintai pendapat secara cepat sebelum memutuskan.

	Pernah nggak ada gesekan atau ketidaksepahaman dengan bidang lain soal program atau sumber daya? Bagaimana cara anda menyelesaikannya supaya tidak mengganggu harmoni organisasi? (syura)	Pernah, terutama ketika menyangkut pembagian sumber daya atau jadwal kegiatan yang saling bertabrakan. Cara saya menyelesaikannya adalah dengan komunikasi terbuka dan mengedepankan musyawarah. Kami biasanya duduk bersama, menyampaikan kebutuhan masing-masing bidang, lalu mencari titik tengah yang paling memungkinkan. Prinsipnya bukan siapa yang menang, tapi bagaimana keputusan itu bisa menguntungkan organisasi secara keseluruhan dan tetap menjaga hubungan baik antar bidang.
	Kalau ada anggota yang anda rasa punya potensi besar tapi belum berkembang, pendekatan seperti apa yang biasanya dilakukan, dan dari mana inspirasi cara mendekatinya? (uswatun hasanah)	Kalau saya melihat ada anggota yang punya potensi tapi belum berkembang, biasanya saya mencoba pendekatan personal terlebih dahulu. Saya ajak ngobrol santai untuk memahami kendala atau hambatan yang dia rasakan. Setelah itu, saya berikan motivasi dan contoh

		konkret, baik dari pengalaman saya sendiri maupun dari senior-senior yang sudah lebih dulu berkembang. Saya juga berusaha memberi kesempatan kecil yang bisa meningkatkan kepercayaan dirinya. Inspirasi saya lebih banyak dari cara pembina dan senior dulu membimbing saya, jadi saya mencoba meneladani hal-hal baik yang pernah saya rasakan.
--	--	--

informan	pertanyaan	jawaban
Pengurus Bidang al-irja' (mental spiritual & keaswajaan) al-irja' (mental spiritual & keaswajaan)	Dalam menjalankan program mental spiritual, bagaimana Anda menjaga agar nilai-nilai yang disampaikan tetap konsisten dengan yang Anda lakukan? (amanah)	Saya berusaha menjaga konsistensi dengan memulai dari diri sendiri. Artinya, sebelum menyampaikan materi ke anggota, saya juga berusaha mengamalkannya dalam keseharian, seperti menjaga adab, kedisiplinan, dan sikap. Selain itu, saya juga terbuka terhadap evaluasi dari teman-teman, supaya apa yang saya sampaikan tidak hanya sebatas teori,

		tapi benar-benar tercermin dalam perilaku saya.
	Dalam membina anggota dari sisi mental dan spiritual, bagaimana biasanya Anda menyikapi perbedaan karakter atau latar belakang mereka? (keadilan)	Saya menyadari bahwa setiap anggota punya latar belakang dan karakter yang berbeda, jadi pendekatannya juga tidak bisa disamakan. Saya mencoba memahami kondisi masing-masing, lalu menyesuaikan cara penyampaian dan pembinaan. Namun, dalam hal aturan tetap sama, supaya tidak menimbulkan ketimpangan. Jadi ada keseimbangan antara memahami individu dan tetap menjaga keadilan.
	Dalam merancang kegiatan Al-Irja', apa saja yang biasanya menjadi pertimbangan agar kegiatan tersebut benar-benar berdampak ? (kebijaksanaan)	Biasanya saya mempertimbangkan kebutuhan anggota, relevansi materi dengan kondisi saat ini, serta metode penyampaian yang tidak membosankan. Saya juga melihat pengalaman kegiatan sebelumnya sebagai bahan evaluasi. Selain itu, saya berusaha

		memastikan kegiatan tidak hanya bersifat seremonial, tetapi ada tindak lanjut yang bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.
	Dalam menyusun program Al-Irja', bagaimana biasanya proses diskusi dilakukan dengan tim atau pengurus lainnya? (syura)	Prosesnya biasanya melalui musyawarah bersama tim. Kami saling menyampaikan ide, masukan, dan pertimbangan masing-masing. Saya berusaha membuka ruang diskusi yang nyaman supaya semua bisa berpendapat. Dari situ kami mencari titik tengah dan menyepakati program yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.
	Dalam konteks keaswajaan, bagaimana Anda menunjukkan nilai-nilai tersebut secara nyata di luar forum resmi? (uswatun hasanah)	Saya berusaha menerapkan nilai keaswajaan dalam kehidupan sehari-hari, seperti bersikap tawasuth (moderat), tasamuh (toleran), dan tawazun (seimbang). Misalnya dalam berinteraksi dengan orang lain, saya berusaha menghargai perbedaan, menjaga sikap, dan tidak mudah menghakimi.

		Dengan begitu, anggota juga bisa melihat langsung contoh nyata, bukan hanya dari materi yang disampaikan.
--	--	---

informan	pertanyaan	jawaban
Anggota (ketua angkatan)	Sebelum masuk Pagar Nusa, kira-kira gambaran seperti apa yang ada di benak anda tentang organisasi ini, dan setelah masuk, apakah ada yang berubah dari gambaran itu? (uswatun hasanah)	Jujur, sebelum masuk, bayanganku tentang Pagar Nusa itu ya... organisasi yang keras, penuh senioritas, latihan fisik yang berat, dan mungkin agak eksklusif, semacam "dunia sendiri" yang susah ditembus orang luar. Tapi setelah beneran masuk, gambaran itu berubah cukup banyak. Ada doa sebelum latihan, bagaimana menjalankan kepanitiaan, dan ada kajian yang disisipkan. Pagar Nusa bukan cuma ngajarin orang bisa berantem tapi ngajarin orang bisa jadi teladan. Itu yang bikin aku makin betah dan makin merasa ini bukan sekadar UKM biasa.
	Dari seluruh kegiatan yang pernah diikuti, mana yang paling terasa membentuk anda sebagai pribadi, dan kenapa justru kegiatan itu?	Kalau disuruh milih satu, aku bakal jawab: PPAB (diklat). Bukan karena fisiknya yang berat, tapi karena di situlah pertama kali aku dipaksa kenalan sama diri sendiri yang sesungguhnya. Ada momen di mana badan udah capek

	(kebijaksanaan)	banget, pengen nyerah, tapi harus tetap berdiri dan selesaikan tantangan. Di situ aku belajar bahwa kebijaksanaan itu bukan soal pintar ngomong, tapi soal tahu kapan harus bertahan dan kapan harus evaluasi diri. PPAB (diklat ngajarin aku bedain mana yang berat karena ujian, dan mana yang berat karena aku sendiri yang belum siap.
	Kalau melihat teman sesama anggota yang mulai pasif atau tidak aktif, apa yang biasanya dirasakan, dan apakah ada dorongan untuk mengingatkan atau mendekatinya? (keadilan)	Jujur, ada rasa campur aduk. Pertama pasti ada rasa khawatir, "kenapa dia nggak datang latihan lagi? ada masalah apa?" Tapi kadang juga ada rasa sedikit kecewa, karena kita udah sama-sama mulai dari nol bareng. Yang pasti, aku nggak bisa diam aja. Aku tipe yang lebih milih dekatan dulu secara personal, ngobrol santai, nanya kabarnya, bukan langsung ceramah atau pressure. Karena seringkali orang yang mulai pasif itu bukan males, tapi ada sesuatu yang lagi mereka tanggung sendirian. Keadilan buat aku bukan berarti semua diperlakukan sama, tapi semua dapet perhatian yang sesuai sama kondisinya.
	Kalau ada kebijakan atau keputusan dari pengurus yang anda kurang setuju, biasanya apa yang dilakukan,	Aku nggak termasuk tipe yang langsung diam dan nerima begitu aja, tapi juga nggak yang langsung protes keras di forum. Biasanya aku pilih ngobrol dulu dari hati ke hati, entah itu ke teman dekat

	menyampaikan langsung, diam, atau ada cara lain? (syura)	sesama anggota buat cross-check apakah aku yang salah paham, atau langsung ke pengurus yang bersangkutan di luar forum resmi. Kalau memang perlu dibahas bareng, baru aku angkat di musyawarah dengan cara yang sopan dan berbasis argumen, bukan emosi. Bagiku, syura itu bukan formalitas rapat, tapi budaya saling mendengar yang harus dijaga dari hal-hal kecil dulu.
	Kalau suatu hari anda dipercaya jadi pengurus, hal pertama apa yang ingin dipastikan, bukan soal program, tapi soal bagaimana anda ingin dipandang dan dipercaya anggota lain? (amanah)	Bukan programnya dulu, tapi sikap dan konsistensi aku sendiri. Aku ingin dari hari pertama, anggota lain bisa lihat bahwa aku hadir bukan karena jabatan, tapi karena memang peduli. Datang latihan duluan, pulang belakangan. Kalau berjanji, ditepati. Kalau salah, diakui. Aku percaya, kepercayaan itu nggak dibangun dari pidato pelantikan, tapi dari hal-hal kecil yang konsisten dilakukan tiap hari. Amanah buat aku bukan berarti sempurna, tapi berarti nggak pernah berhenti berusaha layak dipercaya.

informan	pertanyaan	jawaban
anggota	Sebelum masuk Pagar Nusa, kira-kira gambaran seperti apa yang ada di benak anda tentang organisasi ini, dan setelah masuk, apakah ada yang berubah dari gambaran itu? (uswatun hasanah)	Sebelum masuk, saya mengira Pagar Nusa hanya fokus pada latihan fisik dan bela diri saja. Tapi setelah bergabung, ternyata banyak nilai yang diajarkan seperti kedisiplinan, adab, dan kebersamaan. Saya juga melihat langsung bagaimana senior memberi contoh sikap yang baik, jadi pandangan saya berubah bahwa Pagar Nusa bukan hanya soal fisik, tapi juga pembentukan karakter.
	Dari seluruh kegiatan yang pernah diikuti, mana yang paling terasa membentuk anda sebagai pribadi, dan kenapa justru kegiatan itu? (kebjaksanaan)	Kegiatan yang paling membentuk saya adalah latihan rutin dan pengkaderan. Di situ saya belajar konsistensi, tanggung jawab, dan cara mengontrol diri. Terutama saat menghadapi latihan yang berat, saya belajar mengambil sikap yang tepat dan tidak mudah menyerah, itu sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari.
	Kalau melihat teman sesama anggota yang mulai pasif atau tidak aktif, apa yang biasanya dirasakan, dan apakah ada dorongan untuk mengingatkan atau	Biasanya saya merasa sayang, karena setiap anggota punya proses masing-masing. Saya terdorong untuk mengingatkan, tapi dengan cara yang baik, seperti mengajak ngobrol atau sekadar menanyakan kabarnya. Menurut saya

	mendekatinya? (keadilan)	penting untuk tetap saling peduli tanpa menghakimi.
	Kalau ada kebijakan atau keputusan dari pengurus yang anda kurang setuju, biasanya apa yang dilakukan, menyampaikan langsung, diam, atau ada cara lain? (syura)	Kalau saya kurang setuju, biasanya saya mencoba memahami dulu alasan di balik keputusan itu. Kalau masih merasa kurang pas, saya akan menyampaikan pendapat secara baik-baik, bisa langsung atau melalui forum diskusi. Menurut saya, musyawarah itu penting supaya tidak ada kesalahpahaman.
	Kalau suatu hari anda dipercaya jadi pengurus, hal pertama apa yang ingin dipastikan, bukan soal program, tapi soal bagaimana anda ingin dipandang dan dipercaya anggota lain? (amanah)	Saya ingin dikenal sebagai pengurus yang bisa dipercaya dan terbuka. Artinya, saya ingin anggota merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat atau masalah. Saya juga ingin menunjukkan bahwa amanah itu dijalankan dengan sungguh-sungguh, bukan sekadar jabatan.

BUKTI KONSULTASI

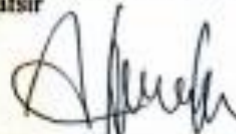
	KEMENTERIAN AGAMA
	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
	MALANG
	FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399	
Website: http://syariah.uin-malang.ac.id/	

BUKTI KONSULTASI

Nama : Zaim Fawwaz
NIM/Jurusan : 220204110067/Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
Dosen Pembimbing : Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.HI
Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF TAFSIR AL-AZHAR DAN RELEVANSINYA TERHADAP UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	23 Februari 2026	Proposal Skripsi	
2.	26 Februari 2026	Perbaikan Judul, BAB I	
3.	2 Maret 2026	Konsultasi BAB II, III	
4.	10 Maret 2026	Revisi BAB III	
5.	27 Maret 2026	ACC BAB I, II, III	
6.	9 April 2026	Konsultasi BAB IV	
7.	15 April 2026	Revisi BAB III, BAB IV	
8.	25 April 2026	Konsultasi BAB III, BAB IV	
9.	12 Mei 2026	ACC BAB III, IV	
10.	13 Mei 2026	ACC BAB I-IV	

Malang, 11 Mei 2026
Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir



Ali Hamdani, M.A., Ph.D.
NIP. 197601012011011004