



PENGUATAN KESETARAAN GENDER BERBASIS NILAI MUSAWAH DALAM ORGANISASI UKM PENCAK SILAT PAGAR NUSA UIN MALANG

^KAchmad Alfaridzih¹, Kusumo Hadi Santoso², Redy Eka Yudestira³

^{1,2,3} Universitas Sunan Gresik

Email Penulis Korespondensi/penulis pertama (^K): a.alfaridzih@lecturer.usg.ac.id
a.alfaridzih@lecturer.usg.ac.id¹, kusumohadi.s@lecturer.usg.ac.id², re.yudesthira@lecturer.usg.ac.id³
(082115070735)

ABSTRAK

Kesetaraan gender dalam organisasi kemahasiswaan berbasis keagamaan masih menjadi tantangan strategis, khususnya pada organisasi bela diri yang secara kultural dipersepsikan sebagai maskulin. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan memperkuat kesetaraan gender berbasis nilai *musawah* dalam Islam pada anggota UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pendekatan yang digunakan adalah Participatory Action Research (PAR) melalui empat tahapan, yaitu analisis kebutuhan, pelatihan edukatif tentang kesetaraan gender dan nilai Islam, pendampingan partisipatif, serta evaluasi reflektif. Peserta kegiatan berjumlah 35 anggota aktif UKM. Data dikumpulkan melalui pre-test dan post-test, observasi partisipatif, diskusi kelompok terarah, serta refleksi tertulis, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis tematik kualitatif. Hasil menunjukkan adanya peningkatan signifikan literasi gender pada seluruh indikator, terutama pada pemahaman nilai *musawah* dan sensitivitas terhadap bias gender dalam praktik organisasi. Secara kualitatif, terjadi perubahan cara pandang terkait kepemimpinan, pembagian peran, dan proses pengambilan keputusan, serta muncul komitmen awal untuk mengintegrasikan isu kesetaraan gender dalam kebijakan dan kaderisasi organisasi. Program ini menegaskan bahwa integrasi nilai teologis Islam dengan strategi pendidikan partisipatif efektif dalam membangun budaya organisasi yang inklusif dan berkeadilan di lingkungan perguruan tinggi Islam.

Kata kunci : Kesetaraan gender; Musawah; pendidikan Islam; Pagar Nusa; Organisasi mahasiswa

PUBLISHED BY :

PT. Pustakaloka Pedia Indonesia

Email :

pustakalokapedia@gmail.com

Website :

www.pustakalokapedia.com

Phone :

+ 6281354796960

Article history :

Received 15 January 2026

Received in revised form 16 January 2026

Accepted 20 January 2026

Available online 22 January 2026

Licensed by [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi NonKomersial-BerbagiSerupa 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sr/4.0/)



ABSTRACT

Gender equality in religious-based student organizations remains a strategic challenge, particularly in martial arts organizations that are culturally perceived as masculine. This Community Service (PkM) activity aims to strengthen gender equality based on Islamic musawah values among members of the Pencak Silat Pagar Nusa Student Activity Unit (UKM Pencak Silat) at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. The approach used was Participatory Action Research (PAR) through four stages: needs analysis, educational training on gender equality and Islamic values, participatory mentoring, and reflective evaluation. The activity involved 35 active UKM members. Data were collected through pre- and post-tests, participatory observation, focus group discussions, and written reflections. Data were then analyzed using quantitative descriptive analysis and qualitative thematic analysis. The results showed a significant increase in gender literacy across all indicators, particularly in understanding the value of musawah and sensitivity to gender bias in organizational practices. Qualitatively, there were changes in perspectives regarding leadership, role distribution, and decision-making processes, as well as an initial commitment to integrating gender equality issues into organizational policies and cadre development. This program confirms that integrating Islamic theological values with participatory educational strategies is effective in building an inclusive and equitable organizational culture within Islamic higher education institutions.

Keywords : Gender equality; Musawah; Islamic education; Pagar Nusa; Student organizations

PENDAHULUAN

Isu kesetaraan gender masih menjadi tantangan struktural dalam berbagai ruang sosial, termasuk dalam organisasi kemahasiswaan berbasis keagamaan dan olahraga bela diri. Data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam kepemimpinan organisasi kepemudaan dan kemahasiswaan masih relatif rendah, terutama pada organisasi berbasis aktivitas fisik dan kepemimpinan lapangan, yang secara kultural dilekatkan pada peran maskulin. Kondisi ini mengindikasikan bahwa konstruksi sosial tentang peran gender masih memengaruhi akses, partisipasi, dan posisi strategis perempuan dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan tinggi Islam, organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi strategis sebagai ruang pembentukan karakter, kepemimpinan, dan internalisasi nilai-nilai keislaman yang moderat dan berkeadaban.(1) Pendidikan Islam tidak hanya berfungsi mentransmisikan pengetahuan normatif keagamaan, tetapi juga membentuk kesadaran sosial dan etika relasional mahasiswa dalam merespons isu-isu kontemporer, termasuk ketimpangan gender.(2)(3) Oleh karena itu, kesetaraan gender perlu dipahami sebagai bagian integral dari misi pendidikan Islam yang berorientasi pada keadilan sosial dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Secara teologis, Islam menegaskan prinsip *musawah* (kesetaraan) sebagai fondasi relasi sosial antara laki-laki dan perempuan. Al-Qur'an menegaskan bahwa kemuliaan manusia tidak ditentukan oleh jenis kelamin, melainkan oleh ketakwaan (Q.S. al-Hujurat: 13), serta menjamin balasan yang setara atas amal saleh tanpa membedakan gender (Q.S. an-Nahl: 97). Para sarjana Muslim kontemporer menegaskan bahwa prinsip kesetaraan dalam Islam harus dipahami dalam kerangka keadilan relasional, bukan penyeragaman peran, sehingga membuka ruang partisipasi yang adil bagi perempuan dan laki-laki dalam ruang publik, termasuk organisasi dan kepemimpinan.(4)(5)

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik pendidikan dan organisasi

keagamaan masih kerap mereproduksi bias gender akibat kuatnya budaya patriarkal dan penafsiran tekstual yang kurang kontekstual terhadap ajaran Islam.(6)(7) Dalam organisasi kemahasiswaan, bias tersebut dapat muncul dalam bentuk rendahnya keterwakilan perempuan dalam struktur kepengurusan, pembagian tugas berbasis stereotip, serta minimnya kesempatan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai normatif Islam tentang kesetaraan dan praktik sosial organisasi.

UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan organisasi kemahasiswaan yang tidak hanya berorientasi pada pembinaan fisik dan keterampilan bela diri, tetapi juga pada internalisasi nilai Ahlussunnah wal Jama'ah, kedisiplinan, ukhuwah, dan akhlak.(8) Pagar Nusa sebagai organisasi pencak silat di bawah naungan Nahdlatul Ulama juga menegaskan pentingnya nilai moderasi, keadilan, dan kemitraan dalam relasi sosial.(9) Namun, hasil observasi awal dan diskusi pendahuluan menunjukkan bahwa partisipasi anggota perempuan dalam struktur kepengurusan dan kepanitiaan kegiatan strategis masih relatif terbatas, serta masih terdapat persepsi bahwa aktivitas tertentu lebih sesuai dilakukan oleh anggota laki-laki. Temuan ini sejalan dengan studi yang menyatakan bahwa organisasi bela diri cenderung mereproduksi konstruksi maskulinitas tradisional yang berdampak pada eksklusi simbolik terhadap perempuan.(10)

Kondisi tersebut menegaskan urgensi intervensi edukatif yang tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif, untuk membangun kesadaran kritis anggota organisasi terhadap nilai kesetaraan gender berbasis ajaran Islam. Pendekatan pendidikan partisipatif yang menempatkan peserta sebagai subjek pembelajaran dinilai efektif dalam mendorong perubahan sikap dan budaya organisasi.(11)(12) Dalam konteks ini, penguatan nilai *musawah* melalui pendekatan Participatory Action Research (PAR) menjadi relevan karena memungkinkan terjadinya siklus refleksi–aksi yang berkelanjutan dalam komunitas organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan PkM ini dirancang untuk memperkuat literasi dan praktik kesetaraan gender berbasis nilai *musawah* dalam organisasi UKM Pagar Nusa UIN Malang melalui pendekatan pendidikan partisipatif dan reflektif. Program ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara nilai normatif Islam dan praktik organisasi, serta mendorong terbentuknya budaya organisasi yang inklusif dan adil.

Tujuan kegiatan PkM ini adalah: meningkatkan pemahaman anggota UKM Pagar Nusa tentang konsep kesetaraan gender dalam perspektif Islam berbasis nilai *musawah*; menguatkan sikap inklusif dan adil dalam pembagian peran serta kepemimpinan organisasi; dan mendorong terbentuknya budaya organisasi yang partisipatif dan sensitif gender.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dirancang menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR), yakni penelitian-tindakan partisipatif yang menempatkan mitra sebagai subjek utama dalam seluruh tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan, implementasi, hingga refleksi dan evaluasi berkelanjutan.(12) Pendekatan ini dipilih karena memiliki

kapasitas metodologis dalam mendorong perubahan sosial dan transformasi praktik organisasi melalui refleksi kolektif dan aksi kontekstual. Dalam konteks penguatan kesetaraan gender berbasis nilai Islam, PAR memungkinkan peserta merefleksikan secara kritis relasi gender yang dipraktikkan dalam organisasi serta merumuskan solusi yang aplikatif dan berkelanjutan, sejalan dengan prinsip pendidikan partisipatif yang menumbuhkan kesadaran kritis melalui dialog dan pengalaman langsung.(11) Kegiatan dilaksanakan selama dua bulan di UKM Pencak Silat Pagar Nusa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan melibatkan sekitar 35 mahasiswa aktif dari berbagai fakultas dengan komposisi gender relatif seimbang. Kelompok sasaran dipilih karena berada pada fase strategis pembentukan identitas sosial dan kepemimpinan, sehingga relevan untuk internalisasi nilai *musawah* dan penguatan kepemimpinan organisasi yang inklusif.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan observasi partisipatif dan diskusi awal untuk memetakan kebutuhan, persepsi, serta praktik relasi gender dalam organisasi sebagai dasar perancangan intervensi. Tahap intervensi dilakukan melalui pelatihan kesetaraan gender berbasis nilai *musawah* dalam Islam dengan metode ceramah interaktif, diskusi dialogis, dan refleksi individu, yang dilanjutkan dengan pendampingan partisipatif melalui diskusi kelompok terarah, studi kasus organisasi, dan simulasi pengambilan keputusan. Pendekatan ini dirancang untuk mendorong *experiential learning* yang berorientasi pada perubahan sikap dan praktik nyata dalam organisasi.(13) Evaluasi dilakukan secara berlapis melalui pengukuran pre-test dan post-test, observasi keterlibatan peserta, serta refleksi tertulis guna mengidentifikasi perubahan pemahaman, sikap, dan komitmen terhadap praktik kesetaraan gender. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif-komparatif, sementara data kualitatif dianalisis menggunakan analisis tematik, kemudian diintegrasikan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai efektivitas program melalui triangulasi sumber dan metode.(14)

HASIL

Bagian hasil menyajikan temuan empiris kegiatan PkM yang diperoleh melalui data kuantitatif dan kualitatif, meliputi kondisi awal organisasi, perubahan literasi gender peserta, serta perubahan sikap dan praktik organisasi setelah intervensi program.

Kondisi Awal Organisasi dan Pola Relasi Gender

Tahap awal kegiatan menunjukkan bahwa relasi gender dalam UKM Pencak Silat Pagar Nusa masih dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang menempatkan aktivitas bela diri, kepemimpinan lapangan, dan pengambilan keputusan strategis sebagai ranah dominan laki-laki. Sementara itu, perempuan lebih sering diarahkan pada peran administratif, konsumsi, dan dokumentasi kegiatan. Pola ini tidak selalu disadari sebagai bentuk ketimpangan, tetapi dianggap sebagai praktik yang "alami" dan sesuai dengan kebiasaan organisasi.

Analisis kebutuhan juga mengungkap bahwa sebagian besar anggota belum memiliki kerangka konseptual yang memadai untuk membedakan antara kesetaraan (*equality*) dan keadilan (*equity*). Kesetaraan masih dipersepsikan sebagai penyeragaman peran, sehingga dianggap bertentangan dengan

kodrat biologis. Padahal, perbedaan biologis tidak secara otomatis membatasi akses terhadap peran sosial dan kepemimpinan.(3)

Hasil Pre-test dan Post-test Literasi Gender

Untuk mengukur efektivitas intervensi edukatif, tim pelaksana menggunakan instrumen pre-test dan post-test yang memuat indikator pemahaman konsep gender, prinsip *musawah*, sikap terhadap kepemimpinan perempuan, dan sensitivitas terhadap bias gender dalam organisasi. Instrumen menggunakan skala 0–100.

Tabel 1. Perbandingan Skor Pre-test dan Post-test Literasi Kesetaraan Gender

Indikator Literasi Gender	Rata-rata Pre-test	Rata-rata Post-test	Selisih	Kategori Peningkatan
Pemahaman konsep gender (seks vs gender)	61,2	83,5	+22,3	Tinggi
Pemahaman nilai <i>musawah</i> dalam Islam	58,4	82,7	+24,3	Tinggi
Sikap terhadap kepemimpinan perempuan	63,1	81,6	+18,5	Sedang–Tinggi
Sensitivitas terhadap bias gender organisasi	60,5	84,2	+23,7	Tinggi
Rata-rata keseluruhan	60,8	83,0	+22,2	Tinggi

Data pada Tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan yang konsisten pada seluruh indikator literasi gender. Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator pemahaman nilai *musawah* dan sensitivitas terhadap bias gender dalam praktik organisasi

Hasil Pelatihan Literasi Berbasis Musawah

Pelatihan literasi kesetaraan gender berbasis nilai *musawah* menunjukkan keterlibatan aktif peserta dalam diskusi teologis dan sosial. Peserta mulai mengaitkan ayat-ayat Al-Qur'an, hadis, serta praktik historis perempuan dalam Islam dengan konteks organisasi modern.



Gambar 1. Pelatihan Literasi Kesetaraan Gender Berbasis Musawah

Gambar menunjukkan situasi penyampaian materi, diskusi kelas, serta keterlibatan aktif peserta laki-

laki dan perempuan dalam sesi refleksi dan tanya jawab. Dari kegiatan diskusi ini terdapat hasil yang menunjukkan adanya pergeseran cara pandang, dari pemahaman kesetaraan sebagai penyeragaman peran menjadi kesetaraan akses dan kesempatan dalam organisasi.

Hasil Pendampingan Partisipatif

FGD dan studi kasus organisasi menghasilkan kesepakatan kolektif terkait perlunya pembagian peran berbasis kapasitas, bukan semata kebiasaan. Peserta mulai menyepakati prinsip rotasi peran, keterwakilan gender dalam kepanitiaan, dan keterbukaan akses kepemimpinan.



Gambar 2. Focus Group Discussion dan Studi Kasus Organisasi

Hasil Evaluasi Reflektif

Refleksi tertulis menunjukkan meningkatnya rasa percaya diri anggota perempuan untuk berbicara dalam forum serta meningkatnya kesadaran anggota laki-laki untuk berbagi ruang kepemimpinan. Peserta juga menyatakan komitmen untuk menjaga iklim organisasi yang lebih inklusif. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses pembelajaran tidak hanya berdampak pada aspek kognitif, tetapi juga menyentuh dimensi afektif dan disposisional peserta.

Secara lebih rinci, beberapa peserta perempuan menyatakan bahwa sebelum mengikuti kegiatan, mereka cenderung pasif dalam rapat dan diskusi karena merasa kurang pantas atau khawatir dianggap melampaui batas peran yang lazim dilekatkan pada perempuan dalam organisasi bela diri. Namun setelah mengikuti rangkaian pelatihan dan diskusi, mereka merasa memperoleh legitimasi moral dan teologis untuk berpendapat secara setara. Salah satu peserta perempuan menyampaikan:

“Dulu saya jarang bicara waktu rapat, takut dibilang terlalu ikut campur. Tapi setelah tahu bahwa dalam Islam juga ada konsep musawah dan perempuan punya hak yang sama untuk berpendapat, saya jadi lebih berani menyampaikan pendapat.” (Wawancara peserta perempuan, 2025)

Di sisi lain, refleksi peserta laki-laki menunjukkan adanya peningkatan kesadaran tentang pentingnya berbagi peran dan tidak memonopoli posisi strategis. Beberapa peserta mengakui bahwa sebelumnya mereka tidak pernah mempertanyakan pembagian peran berbasis gender karena dianggap sudah menjadi tradisi organisasi. Setelah proses refleksi kolektif, muncul kesadaran bahwa kepemimpinan dan tugas organisasi seharusnya didasarkan pada kapasitas dan komitmen, bukan jenis kelamin. Seorang peserta laki-laki mengungkapkan:

“Selama ini kami tidak sadar kalau sering mengambil peran-peran penting itu karena kebiasaan saja.

Setelah diskusi, saya jadi mikir bahwa perempuan juga punya kemampuan yang sama, jadi seharusnya diberi kesempatan yang sama juga.” (Wawancara peserta laki-laki, 2025)

Refleksi kolektif ini memperlihatkan bahwa perubahan sikap sosial mulai terbentuk melalui proses dialog dan kesadaran bersama. Komitmen untuk menjaga iklim organisasi yang lebih inklusif juga tercermin dari kesepakatan informal untuk saling mengingatkan ketika terjadi praktik yang berpotensi bias gender, baik dalam pembagian tugas maupun dalam dinamika komunikasi rapat.

Indikasi Perubahan Budaya Organisasi

Beberapa pengurus menyatakan komitmen untuk memasukkan isu kesetaraan gender dalam materi kaderisasi dan orientasi anggota baru. Hal ini menunjukkan adanya indikasi awal integrasi nilai *musawah* dalam kebijakan internal organisasi. Meskipun perubahan ini masih berada pada tahap perencanaan, namun komitmen tersebut mencerminkan adanya pergeseran cara pandang dari sekadar perubahan individu menuju upaya institusionalisasi nilai.

Dalam diskusi evaluatif bersama pengurus, muncul kesadaran bahwa tanpa integrasi dalam sistem kaderisasi, nilai kesetaraan gender berisiko tidak berkelanjutan karena akan tergerus oleh regenerasi kepengurusan. Oleh karena itu, beberapa pengurus mengusulkan agar materi tentang kesetaraan gender berbasis nilai Islam dimasukkan sebagai bagian dari materi wajib dalam proses penerimaan anggota baru dan pelatihan calon pengurus. Salah satu pengurus menyampaikan:

“Kalau hanya berhenti di pelatihan ini saja, takutnya nanti hilang. Makanya kami sepakat untuk memasukkan materi ini ke kaderisasi supaya adik-adik baru juga sejak awal paham tentang *musawah* dan kesetaraan.” (Wawancara pengurus UKM, 2025)

Selain pada aspek kaderisasi, indikasi perubahan budaya organisasi juga terlihat pada wacana kebijakan kepanitiaan kegiatan. Beberapa pengurus mulai mempertimbangkan keterwakilan gender dalam penunjukan koordinator bidang dan ketua panitia, terutama pada kegiatan besar tingkat universitas. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran dari pola pembagian tugas berbasis stereotip menuju pendekatan berbasis kompetensi.

Meskipun demikian, para pengurus juga mengakui bahwa perubahan budaya organisasi merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan konsistensi kebijakan dan penguatan regulasi internal. Oleh karena itu, komitmen awal ini dipandang sebagai langkah strategis untuk membangun fondasi budaya organisasi yang lebih inklusif, yang selanjutnya memerlukan pendampingan lanjutan dan dukungan kelembagaan kampus agar dapat berkembang menjadi praktik yang berkelanjutan.

Indikasi Perubahan Budaya Organisasi Beberapa pengurus menyatakan komitmen untuk memasukkan isu kesetaraan gender dalam materi kaderisasi dan orientasi anggota baru. Hal ini menunjukkan adanya indikasi awal integrasi nilai *musawah* dalam kebijakan internal organisasi.

PEMBAHASAN

Interpretasi Hasil

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penguatan kesetaraan gender berbasis nilai *musawah*

melalui pendekatan Participatory Action Research (PAR) mampu meningkatkan literasi gender, mengubah cara pandang peserta, serta mendorong perubahan awal dalam praktik organisasi. Peningkatan signifikan skor literasi gender pada seluruh indikator menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep kesetaraan secara normatif, tetapi juga mulai mampu mengidentifikasi bias gender dalam praktik organisasi sehari-hari. Hal ini menegaskan bahwa integrasi antara materi keislaman dan konteks sosial organisasi merupakan strategi yang efektif dalam membangun kesadaran kritis mahasiswa.

Dominasi peran laki-laki dalam posisi strategis organisasi pada kondisi awal dapat dipahami sebagai produk dari proses *gender role socialization*, di mana individu menginternalisasi peran gender melalui institusi sosial, termasuk organisasi kemahasiswaan.(15) Dalam konteks bela diri, maskulinitas kerap dilegitimasi melalui simbol kekuatan fisik dan kepemimpinan lapangan, yang secara tidak langsung membatasi akses perempuan pada ruang strategis.(10) Program PkM ini berhasil memunculkan kesadaran bahwa pembagian peran yang selama ini dianggap "alami" sesungguhnya merupakan hasil konstruksi sosial yang dapat dinegosiasikan dan diubah.

Dalam perspektif pendidikan Islam, perubahan cara pandang peserta memperkuat argumentasi bahwa nilai *musawah* bukan hanya prinsip teologis abstrak, tetapi dapat dioperasionalkan dalam praktik sosial organisasi.(16) Islam menempatkan laki-laki dan perempuan sebagai subjek moral yang setara serta sama-sama memikul tanggung jawab sosial sebagai khalifah.(4,5) Oleh karena itu, ketika peserta mulai mengaitkan kesetaraan akses kepemimpinan dengan tanggung jawab kolektif organisasi, hal tersebut menunjukkan terjadinya internalisasi nilai Islam yang bersifat transformatif, bukan sekadar kognitif.

Perubahan perspektif peserta selama pelatihan juga dapat dijelaskan melalui teori *transformative learning* yang menekankan bahwa pembelajaran dewasa menjadi bermakna ketika individu merefleksikan asumsi dasar yang selama ini tidak dipertanyakan.(17) Diskusi tentang praktik organisasi yang bias gender berfungsi sebagai *disorienting dilemma* yang memicu proses refleksi kritis, sehingga peserta merekonstruksi pemahaman mereka tentang relasi gender dalam organisasi.

Pendampingan partisipatif yang dilakukan melalui FGD dan studi kasus memperkuat proses internalisasi nilai *musawah* melalui pengalaman langsung. Hal ini sejalan dengan teori *experiential learning* Kolb (1984) yang menegaskan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui siklus pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimen aktif.(13) Kesepakatan untuk menerapkan rotasi peran dan membuka akses kepemimpinan bagi perempuan menunjukkan bahwa nilai kesetaraan tidak berhenti pada tataran wacana, tetapi mulai diterjemahkan dalam kebijakan mikro organisasi.

Dari perspektif perubahan organisasi, munculnya komitmen kebijakan internal dapat dipahami sebagai indikator awal terbentuknya *learning organization*, yaitu organisasi yang mampu merefleksikan praktiknya sendiri dan melakukan perbaikan berkelanjutan.(18) Integrasi isu kesetaraan gender dalam kaderisasi menunjukkan bahwa nilai *musawah* mulai diinstitutionalisasi sebagai bagian dari norma dan budaya organisasi.

Evaluasi reflektif yang menunjukkan perubahan sikap afektif peserta menegaskan bahwa literasi gender merupakan proses jangka panjang yang melibatkan perubahan struktur kognitif sekaligus disposisi

sosial.(19) Dalam kerangka PAR, refleksi kolektif juga berfungsi sebagai mekanisme *empowerment* yang memperkuat rasa kepemilikan mitra terhadap proses perubahan, sehingga transformasi tidak dipersepsikan sebagai agenda eksternal, melainkan kebutuhan internal organisasi.(12).

Perbandingan dengan Penelitian Lain dan Implikasi Teoretis-Praktis

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi Amal et al. (2025) yang menunjukkan bahwa internalisasi nilai kesetaraan dalam pendidikan Islam lebih efektif ketika dikaitkan langsung dengan sumber ajaran dan praktik sosial peserta.(3) Dibandingkan pendekatan legalistik atau normatif semata, pendekatan edukatif berbasis nilai religius memiliki daya persuasi yang lebih kuat dalam komunitas keagamaan.

Penelitian Ondeng et al. (2023) menunjukkan bahwa bias gender dalam lembaga pendidikan Islam lebih banyak dipengaruhi oleh budaya patriarkal daripada ajaran agama itu sendiri.(6) Temuan dalam PkM ini menguatkan argumen tersebut, karena perubahan signifikan terjadi ketika peserta diajak merefleksikan praktik budaya organisasi melalui perspektif nilai Islam yang kontekstual dan moderat.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya kajian pendidikan Islam transformatif dengan menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan dapat menjadi arena strategis internalisasi nilai keadilan sosial. Hal ini memperluas cakupan praktik pendidikan Islam dari ruang kelas formal ke ruang-ruang organisasi mahasiswa sebagai bagian dari kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*) pembentukan karakter dan kepemimpinan.

Secara praktis, program ini memberikan model implementasi penguatan kesetaraan gender yang adaptif terhadap konteks organisasi bela diri berbasis Islam, yang selama ini relatif jarang menjadi sasaran program literasi gender. Model ini menunjukkan bahwa isu gender tidak harus diposisikan sebagai wacana eksternal yang bertentangan dengan nilai agama, tetapi dapat dipresentasikan sebagai bagian integral dari ajaran Islam itu sendiri.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun menunjukkan hasil yang positif, kegiatan PkM ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, durasi pendampingan yang relatif singkat belum memungkinkan pengukuran dampak jangka panjang terhadap struktur kepemimpinan organisasi. Perubahan yang teridentifikasi masih berada pada tahap komitmen kebijakan dan perubahan sikap, belum sepenuhnya teruji dalam praktik organisasi jangka panjang.

Kedua, jumlah peserta yang terbatas pada satu unit kegiatan mahasiswa membatasi generalisasi temuan ke konteks organisasi mahasiswa lain, terutama yang memiliki karakteristik budaya dan struktur organisasi berbeda. Ketiga, pengukuran kuantitatif masih bersifat deskriptif dan belum menggunakan analisis statistik inferensial, sehingga belum dapat mengukur secara lebih kuat signifikansi perubahan yang terjadi.

Selain itu, data kualitatif sangat bergantung pada refleksi peserta yang berpotensi mengandung bias sosial-desirabilitas, di mana peserta cenderung memberikan jawaban yang dianggap sesuai dengan harapan fasilitator. Keterbatasan ini perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan tingkat internalisasi nilai *musawah* dalam praktik nyata organisasi.

Saran untuk Penelitian dan Program Selanjutnya

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, penelitian dan program pengabdian selanjutnya disarankan untuk melakukan pendampingan jangka panjang guna memantau perubahan struktur kepemimpinan dan distribusi peran organisasi secara lebih objektif. Penelitian longitudinal akan memberikan gambaran lebih akurat mengenai keberlanjutan dampak intervensi berbasis nilai *musawah*.

Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan lebih dari satu organisasi kemahasiswaan untuk melakukan studi komparatif, sehingga dapat dianalisis faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi keberhasilan program penguatan kesetaraan gender berbasis nilai Islam.

Dari sisi metodologi, penggunaan desain kuasi-eksperimental atau pengayaan analisis statistik inferensial dapat memperkuat klaim efektivitas program. Selain itu, eksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan transformatif, iklim organisasi, dan dukungan kebijakan kampus dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan internalisasi nilai kesetaraan gender dalam organisasi mahasiswa.

Dengan demikian, penguatan kesetaraan gender berbasis nilai *musawah* tidak hanya relevan sebagai agenda pengabdian masyarakat jangka pendek, tetapi juga sebagai program strategis pengembangan pendidikan karakter mahasiswa yang religius, adil, dan inklusif dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Program pengabdian ini menegaskan bahwa penguatan kesetaraan gender berbasis nilai *musawah* dalam organisasi UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Malang mampu mendorong perubahan yang bersifat kognitif, afektif, dan praktis secara simultan. Integrasi antara pendekatan teologis Islam yang menekankan kesetaraan martabat manusia dengan strategi pembelajaran partisipatif terbukti efektif dalam membangun kesadaran kritis anggota terhadap bias gender yang selama ini terinternalisasi dalam budaya organisasi. Perubahan pemahaman yang diperkuat melalui pendampingan partisipatif mendorong terbentuknya komitmen kolektif untuk membuka akses kepemimpinan dan pembagian peran yang lebih adil. Temuan ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender dalam organisasi kemahasiswaan berbasis keagamaan lebih dipengaruhi oleh konstruksi budaya daripada ajaran normatif Islam. Oleh karena itu, intervensi edukatif berbasis nilai *musawah* memiliki potensi strategis sebagai instrumen transformasi budaya organisasi mahasiswa. Namun, keberlanjutan dampak program memerlukan dukungan struktural dari institusi, terutama melalui integrasi isu kesetaraan gender dalam sistem kaderisasi dan kebijakan pembinaan kemahasiswaan, agar perubahan yang telah dirintis dapat terinternalisasi secara sistemik dan berjangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH (Bersifat Optional)

Tim pelaksana menyampaikan terima kasih kepada pengurus dan seluruh anggota UKM Pencak Silat Pagar Nusa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menjadi mitra aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Apresiasi juga disampaikan kepada pihak fakultas dan

universitas atas dukungan administratif serta fasilitasi yang diberikan sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan baik. Partisipasi aktif mitra dalam setiap tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi menjadi faktor kunci keberhasilan program ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Alfaridzih A, Fattah A, Patkuroji I, Sufah F, Ramadhani L, Adilah H, et al. *Dinamika Kelembagaan Pendidikan Islam di Indonesia*. Lamongan: CV. Gubuk Dialektika Bestari; 2025.
2. Akip M. Kesetaraan Gender Dalam Pendidikan Islam. *Edif J Pendidik Agama Islam* [Internet]. 2020 Aug 4 [cited 2026 Jan 7];3(1):73–83. Available from: <https://jurnal.staibslg.ac.id/index.php/ej/article/view/222>
3. Amal MI, Luthfi S, Kayyis |, Auliya A. Gender Equality in Islamic Education: Promoting Democratic Values and Advancing SDGs 4 & 5. *Multicult Islam Educ Rev* [Internet]. 2025 Oct 22 [cited 2026 Jan 7];03(02):215–30. Available from: <https://journals2.ums.ac.id/mier/article/view/12722>
4. Hakim L. Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Islam Perspektif M. Quraish Shihab. *Perad J Interdiscip Educ Res* [Internet]. 2023 Aug 18 [cited 2026 Jan 7];1(1):1–20. Available from: <https://jurnal.peradabanpublishing.com/index.php/PJIER/article/view/101>
5. Tusadia A, Astuti RS, Nurlaili N. Konsep Kesetaraan Gender Dalam Islam. *J Pendidik dan Konseling* [Internet]. 2023 Aug 4 [cited 2026 Jan 7];5(4):208–16. Available from: <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/17335>
6. Ondeng S, Usman S, Al Munawwarah R, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan D, Alauddin Makassar U. Gender dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Vifada J Educ* [Internet]. 2023 Oct 28 [cited 2026 Jan 7];1(2):37–42. Available from: <https://jurnal.vifada.id/index.php/edu/article/view/72>
7. Alfaridzih A, Yudesthira RE, Qomariyah N, Darul Ulum M, Maulidah LN, Gresik US, et al. RASULULLAH SEBAGAI ROLE MODEL DALAM PENDIDIKAN: INSPIRASI PENDIDIKAN KARAKTER BAGI GENERASI MUDA KAJIAN TERHADAP SURAT AL-AHZAB AYAT 21. *Pendas J Ilm Pendidik Dasar* [Internet]. 2025 Dec 27 [cited 2026 Jan 6];10(04):232–46. Available from: <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/39402>
8. Alfaridzih A. Internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam Rahmatan Lil Alamin melalui unit kegiatan mahasiswa Pencak Silat Pagar Nusa: Studi multisitus di UKM Pencak Silat pada perguruan tinggi di Kota Malang - Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University [Internet]. [Malang]: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim; 2024 [cited 2026 Jan 6]. Available from: <http://etheses.uin-malang.ac.id/65492/>
9. Nasih Al Hashas M, Luqman Hakim A, Alfaridzih A, Sunan Gresik U. Agama, Budaya, dan Negara: Formulasi Nasionalisme dalam Pemikiran Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah. *Zawiyah J Pemikir Islam* [Internet]. 2025 Dec 29 [cited 2026 Jan 6];11(2):92–116. Available from: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/zawiyah/article/view/13181>
10. Asroruddin M, Jumhuri A. Empowering Women through Islamic Education: Building Equality and Sustainable Achievement. *J Ilm Profesi Pendidik* [Internet]. 2023 Aug 30 [cited 2026 Jan 7];8(3):2041–7. Available from: <https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/2178>
11. Freire P. *Pedagogy of the Oppressed*. New York: Continuum; 2005.
12. Kemmis S, McTaggart R, Nixon R. *The action research planner: Doing critical participatory action research*. *Action Res Plan Doing Crit Particip Action Res*. 2014 Jan 1;1–200.
13. Kolb DA. *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall; 1984.

14. Miles MB, Huberman AM, Saldaña J. *Qualitative Data Analysis*. . edisi terjemahan. Jakarta: UI Press; 2014.
15. Connell R. *Gender: In world perspective*. 2nd ed. Polity Press.; 2009.
16. Alfaridzih A, Akbar AF, Najikh A, Faslah R. Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Akhlak melalui Program “Brascho Nyantrik” di SMA Brawijaya Malang. *Ideas J Pendidikan, Sos dan Budaya* [Internet]. 2024 Feb 20 [cited 2026 Jan 6];10(1):133–44. Available from: <http://www.jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/ideas/article/view/1648>
17. Mezirow J. *Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress*. Jossey-Bass; 2000.
18. Schein EH. *Organizational culture and leadership*. 4th ed. Jossey-Bass; 2010.
19. UNESCO. *Gender equality in education: Global monitoring report*. UNESCO Publishing; 2019.