

DINAMIKA COLLABORATIVE LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN VOLUNTEER MOTIVATION

Intan Ayu¹, Siti Shoimah², Tiara Eka Putri³

intanayu@unisda.ac.id, sitishoimah@unisda.ac.id, tiaraeka.2022@mhs.unisda.ac.id

Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan

Abstract

This study aims to explore the dynamics of collaborative leadership in enhancing volunteer motivation within PAC Fatayat NU Kalitengah. As a faith-based women's organization that relies heavily on volunteer engagement, Fatayat NU faces ongoing challenges in maintaining member enthusiasm and consistent participation. Using a qualitative approach with a case study method, data were collected through in-depth interviews, direct observation, and organizational document analysis.. The findings reveal that collaborative leadership practices—such as open communication, shared decision-making, and fair role distribution—significantly contribute to building a sense of belonging and a strong desire to contribute among members. Volunteer motivation is influenced not only by organizational structure but also by values of spirituality, emotional closeness among members, and organic social support embedded within the organizational culture. This research highlights the importance of participatory leadership in community-based organizations and recommends the strengthening of communication patterns and value-based leadership training to ensure the sustainability of volunteer motivation.

Keywords: Collaborative Leadership, Volunteer Motivation, Women's Organization, Fatayat NU.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dinamika gaya kepemimpinan kolaboratif dalam meningkatkan motivasi relawan di lingkungan PAC Fatayat NU Kalitengah. Sebagai organisasi perempuan berbasis nilai keagamaan dan sosial, Fatayat NU bergantung pada kekuatan relawan dalam menjalankan program-programnya. Namun, tantangan dalam mempertahankan semangat dan konsistensi partisipasi anggota tetap menjadi isu penting. Melalui pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta telaah dokumen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *collaborative leadership* yang ditunjukkan oleh pengurus PAC Fatayat NU Kalitengah meliputi praktik komunikasi terbuka, pengambilan keputusan bersama, dan distribusi peran yang adil berperan signifikan dalam membangun rasa memiliki dan semangat berkontribusi anggota. Motivasi relawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi, tetapi juga oleh nilai spiritualitas, kedekatan emosional antaranggota, dan dukungan sosial yang terbentuk secara organik dalam budaya organisasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan kepemimpinan partisipatif dalam organisasi berbasis komunitas, dan merekomendasikan penguatan pola komunikasi serta pelatihan kepemimpinan berbasis nilai untuk mendukung keberlanjutan motivasi anggota.

Kata kunci: Collaborative Leadership, Volunteer Motivation, Organisasi Perempuan, Fatayat NU.

PENDAHULUAN

Organisasi kemasyarakatan seperti Fatayat Nahdlatul Ulama (NU) memegang peran strategis dalam pembangunan sosial, terutama di tingkat kalangan masyarakat secara langsung. Dalam konteks ini, keterlibatan sukarelawan (*volunteer*) menjadi kunci utama dalam menggerakkan program-program organisasi. Namun demikian, motivasi para sukarelawan sering kali mengalami fluktuasi yang disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya penghargaan hingga minimnya dukungan struktural dari pimpinan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan kepemimpinan yang mampu merangkul, memberdayakan, serta mendorong partisipasi aktif para sukarelawan. Salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini adalah *collaborative leadership*, yakni gaya kepemimpinan yang menekankan pada kerja sama, partisipasi, dan pemberdayaan kolektif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program organisasi.¹

Di lingkungan PAC Fatayat NU Kalitengah, dinamika kepemimpinan kolaboratif menjadi menarik untuk dikaji karena organisasi ini mampu menggerakkan kegiatan sosial dan keagamaan dengan basis sukarelawan yang cukup aktif. Hal ini menunjukkan adanya mekanisme kepemimpinan yang berhasil membangun motivasi internal para anggota, meskipun dengan keterbatasan sumber daya dan tantangan struktural di tingkat kecamatan. Kepemimpinan kolaboratif dalam organisasi ini tidak hanya ditunjukkan melalui pembagian tugas yang adil, tetapi juga melalui penciptaan ruang dialog, transparansi, dan kesetaraan dalam pengambilan keputusan. Keberhasilan ini tentu tidak lepas dari kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan dan menjalin hubungan yang harmonis dengan para anggotanya.²

Lebih jauh, pemahaman tentang bagaimana dinamika kepemimpinan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi sukarelawan menjadi penting dalam upaya penguatan organisasi masyarakat sipil. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam praktik-praktik kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan di PAC Fatayat NU Kalitengah serta bagaimana praktik tersebut berdampak pada motivasi para anggotanya. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan model kepemimpinan yang efektif dalam konteks organisasi sukarelawan, khususnya yang berbasis keagamaan dan Perempuan.³

¹ Donni Juni Priansa, *Manajemen Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).

² Sony Raharjo, “Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Organisasi Sosial Keagamaan,” *Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8 (2020): 145–157.

³ Mufidatul Nur Laili, “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Partisipasi Anggota Di Organisasi Perempuan NU,” *Al-Hikmah* 11 (2022): 33–42.

Dengan melihat pentingnya peran kepemimpinan kolaboratif dalam menjaga semangat dan motivasi sukarelawan, serta tantangan yang dihadapi organisasi berbasis komunitas seperti PAC Fatayat NU Kalitengah, maka penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan pemahaman akademik mengenai dinamika kepemimpinan kolaboratif dalam konteks lokal, tetapi juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi sejenis dalam meningkatkan efektivitas gerakan sosial melalui pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena sosial secara mendalam, khususnya terkait dinamika kepemimpinan kolaboratif dan motivasi relawan dalam konteks organisasi kemasyarakatan.⁴ Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi secara intensif praktik kepemimpinan di PAC Fatayat NU Kalitengah dan pengaruhnya terhadap motivasi para relawan di dalamnya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah studi yang menggunakan latar belakang ilmiah yang bertujuan untuk menjelaskan kejadian yang terjadi, dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisis data terkait yang diperoleh dari situasi alam. Penelitian kualitatif juga merupakan penelitian yang menekankan pada proses dan makna yang tidak secara tepat diuji atau diukur dengan data deskriptif.⁵

Dengan metode ini, diharapkan penelitian mampu menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana gaya kepemimpinan kolaboratif berkontribusi terhadap penguatan motivasi sukarelawan dalam konteks organisasi sosial keagamaan di tingkat lokal.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Kolaboratif (*Collaborative Leadership*)

Kepemimpinan kolaboratif merupakan pendekatan yang menekankan kerja sama lintas sektor, keterlibatan aktif anggota organisasi, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dalam model ini tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, melainkan juga sebagai fasilitator yang membuka ruang dialog dan menciptakan iklim kerja inklusif.⁶ Menurut Wibowo, *collaborative leadership* menjadi relevan dalam konteks organisasi sosial karena mampu membangun hubungan antar individu yang setara dan memperkuat keterikatan

⁴ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018).

⁵ Arif Furchan, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif* (Usaha Nasional, 1992).

⁶ Eko Supriyanto, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Sosial* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2020).

emosional terhadap tujuan Bersama.⁷

Kepemimpinan kolaboratif adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kerja sama, partisipasi aktif, dan keterlibatan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program organisasi. Pemimpin kolaboratif tidak mendominasi atau memaksakan kehendak, melainkan bertindak sebagai fasilitator yang menghubungkan berbagai kepentingan, mendengarkan ide-ide dari seluruh anggota, dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara sinergis⁸

Ciri utama kepemimpinan kolaboratif antara lain: (1) partisipasi aktif anggota, (2) komunikasi dua arah, (3) distribusi kekuasaan, dan (4) orientasi pada solusi bersama. Dalam organisasi berbasis komunitas seperti Fatayat NU, pola kepemimpinan semacam ini menjadi penting untuk menjaga kohesi sosial dan keberlanjutan gerakan kolektif.⁹

Dengan pendekatan ini, ikatan emosional antar anggota diperkuat, loyalitas terhadap organisasi meningkat, dan semangat sukarelawan lebih terjaga di tengah tantangan sosial dan personal yang mereka hadapi.

a. Motivasi Relawan (*Volunteer Motivation*)

Motivasi relawan merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersedia memberikan waktu, tenaga, dan kemampuan tanpa imbalan finansial. Menurut teori motivasi altruistik, individu terdorong untuk menjadi relawan karena adanya kepuasan batin dan rasa tanggung jawab sosial.¹⁰ Namun, faktor lain seperti pengakuan, peluang belajar, dan relasi sosial juga berperan dalam mempertahankan motivasi relawan dalam jangka Panjang.¹¹

Motivasi ini menjadi faktor kunci dalam keberlangsungan organisasi berbasis kerelawanan, karena semangat dan komitmen sukarelawan sangat bergantung pada kekuatan motivasi yang mereka miliki.

Motivasi relawan umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dikategorikan menjadi: 1) Motivasi intrinsik: Dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk membantu sesama, meningkatkan rasa percaya diri, mengembangkan kapasitas diri, dan memenuhi kebutuhan makna atau tujuan hidup. 2)

⁷ Agung Wibowo, "Kepemimpinan Kolaboratif Dan Peningkatan Partisipasi Anggota Dalam Organisasi Sosial," *Jurnal Kepemimpinan Dan Organisasi* 7, no. 2 (2021): 45–56.

⁸ dan Carl E. Larson Chrislip, David D., *Collaborative Leadership: How Citizens and Civic Leaders Can Make a Difference*. (San Francisco: Jossey-Bass, 1994).

⁹ Dwi Fitriana, *Model Kepemimpinan Perempuan Di Komunitas Keagamaan* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2022).

¹⁰ Tuti Suryani, *Psikologi Relawan Dan Altruisme Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018).

¹¹ Nina Hidayati, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Relawan Dalam Organisasi Nonprofit," *Jurnal Sosial Humaniora* 7, no. 2 (2020): 21–34.

Motivasi ekstrinsik: Dorongan yang berasal dari faktor luar, seperti keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja, pengakuan sosial, memperluas jaringan pertemanan, atau peluang karir di masa depan.

Clary dan Snyder dalam teorinya tentang *Volunteer Functions Inventory (VFI)* mengidentifikasi enam fungsi motivasi relawan, yaitu:

1. Nilai (*Values*): Keinginan untuk mengekspresikan nilai kemanusiaan dan perhatian sosial.
2. Pemahaman (*Understanding*): Dorongan untuk belajar keterampilan baru dan memperoleh wawasan.
3. Karier (*Career*): Motivasi untuk mendapatkan pengalaman yang berguna untuk tujuan karir.
4. Sosial (*Social*): Keinginan untuk membangun hubungan sosial dan diterima oleh kelompok.
5. Perlindungan (*Protective*): Untuk mengurangi rasa bersalah atau mengatasi masalah pribadi.
6. Peningkatan Diri (*Enhancement*): Untuk meningkatkan rasa harga diri dan perkembangan pribadi.¹²

Dalam konteks organisasi keagamaan, relawan seringkali memiliki landasan nilai spiritual yang kuat. Hal ini memberikan dimensi tambahan pada motivasi mereka, yaitu keinginan untuk *berkhidmat* atau mengabdi kepada umat. Penelitian Rachmawati menyebutkan bahwa motivasi relawan perempuan dalam organisasi Fatayat NU tidak lepas dari perpaduan antara idealisme keagamaan dan kebutuhan aktualisasi diri.¹³

Apabila motivasi ini dikelola dengan baik melalui penghargaan, pemberdayaan, dan dukungan organisasi, maka tingkat partisipasi dan loyalitas relawan akan meningkat, yang berdampak langsung pada efektivitas dan keberlanjutan program-program organisasi.

b. Fatayat NU sebagai Organisasi Berbasis Komunitas

Fatayat Nahdlatul Ulama merupakan organisasi perempuan muda di bawah naungan NU yang bergerak dalam bidang sosial-keagamaan, pendidikan, dan pemberdayaan perempuan. Organisasi ini memiliki struktur hingga tingkat kecamatan bahkan desa, yang menjadikannya sebagai salah satu bentuk organisasi berbasis akar

¹² M Clary, E. G., & Snyder, "The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations," *Current Directions in Psychological Science* 8, no. 5 (1999): 156–159.

¹³ Lia Rachmawati, *Manajemen Organisasi Perempuan Berbasis Komunitas Di Pedesaan* (2020: Airlangga University Press, 2020).

rumput di Indonesia. Dalam praktiknya, Fatayat NU mengandalkan sistem relawan dalam pelaksanaan program-programnya, mulai dari pendidikan anak usia dini, pelatihan keterampilan, hingga advokasi perempuan dan anak.¹⁴

Struktur PAC (Pimpinan Anak Cabang) di tingkat kecamatan menjadi ujung tombak gerakan di masyarakat. Di sinilah tantangan manajerial dan kepemimpinan sering muncul, karena kebutuhan untuk mengoordinasikan banyak relawan dengan latar belakang dan kapasitas yang beragam. Oleh karena itu, penerapan *collaborative leadership* dalam konteks ini berpotensi menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi.¹⁵

Tingkat Kepemimpinan Fatayat NU terdiri dari: 1. Pimpinan Pusat disingkat PP. 2. Pimpinan Wilayah disingkat PW. 3. Pimpinan Cabang disingkat PC 4. Pimpinan Cabang Istimewa disingkat PCI. 5. Pimpinan Anak Cabang disingkat PAC. 6. Pimpinan Ranting disingkat PR. 7. Pimpinan Anak Ranting disingkat PAR.¹⁶

Anggota adalah setiap pemudi atau perempuan muda Islam yang berhaluan Ahlussunnah wal Jamaah yang berusia minimal 20 tahun atau sudah menikah dan maksimal berusia 45 tahun.¹⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Dinamika Kepemimpinan Kolaboratif di PAC Fatayat NU Kalitengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di PAC Fatayat NU Kalitengah memiliki karakteristik kolaboratif yang kuat. Ketua PAC bersama pengurus lainnya menerapkan prinsip keterbukaan, dialog dua arah, dan berbagi tanggung jawab dalam setiap aktivitas organisasi. Setiap keputusan penting, seperti perencanaan program sosial atau kegiatan keagamaan, diambil melalui musyawarah dengan melibatkan berbagai bidang dan kader.¹⁸

Observasi terhadap rapat koordinasi memperlihatkan bahwa ketua berperan lebih sebagai fasilitator dibandingkan sebagai otoritas tunggal. Ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan kolaboratif menurut Priansa (2017), yang menekankan pentingnya distribusi kekuasaan dalam organisasi¹⁹

¹⁴ Umi Ainiyah, *Fatayat NU Dan Pemberdayaan Perempuan Muda Nahdliyin*. Semarang, Fahmina Institute (Semarang, 2019).

¹⁵ Sari Utami, “Transformasi Kepemimpinan Di Organisasi Keagamaan,” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 10, no. 1 (2022): 67–87.

¹⁶ Efri Whdiyah Nasution Anggia Ermarini, Nur Nadlifah, “Hasil Kongres Xv Nahdlatul Ulama,” *Fatayat NU*, 2015.

¹⁷ Ibid.,

¹⁸ Ketua & Pengurus PAC Fatayat Kalitengah, “Wawancara,” 2025.

¹⁹ D. J. Priansa, *Perilaku Organisasi Dalam Bisnis & Pemerintahan* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Dalam praktiknya, dinamika kolaborasi juga terlihat melalui pembentukan tim kerja kecil untuk setiap program, dengan anggota dari berbagai latar belakang dan keahlian. Pola ini menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) yang tinggi di antara anggota, memperkuat solidaritas, dan mempercepat proses kerja kolektif.²⁰

Kepemimpinan kolaboratif di PAC Fatayat NU Kalitengah berhasil membangun partisipasi aktif, solidaritas, dan inovasi melalui keterbukaan, musyawarah, dan pembentukan tim kerja yang beragam. Kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan di PAC Fatayat NU Kalitengah bisa menjadi inspirasi bagi organisasi lain dalam membangun budaya kerja yang partisipatif, solid, dan inovatif.

b. Faktor Pendorong dan Penghambat *Volunteer Motivation*

Hasil dari wawancara, observasi hingga dokumentasi di PAC Fatayat NU Kalitengah menghasilkan :²¹

Motivasi para sukarelawan di PAC Fatayat NU Kalitengah didorong oleh beberapa faktor: a) Nilai religius: Keinginan berkontribusi dalam gerakan keagamaan menjadi pendorong utama. b) Penghargaan sosial: Pengakuan dari masyarakat dan sesama anggota memperkuat rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. c) Pengembangan diri: Kegiatan organisasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan kapasitas personal, seperti *public speaking*, manajemen acara, dan keterampilan kepemimpinan.

Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat motivasi, yaitu: a) Beban peran ganda: Banyak anggota yang harus membagi waktu antara tugas rumah tangga, pekerjaan, dan kegiatan organisasi. b) Kurangnya dukungan fasilitas: Minimnya sumber daya organisasi kadang membuat semangat sukarelawan menurun. c) Ketidakjelasan peran: Pada beberapa program baru, terjadi kebingungan dalam pembagian tugas, yang menimbulkan demotivasi sementara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sukarelawan di PAC Fatayat NU Kalitengah sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kejelasan peran, dukungan lingkungan, dan penghargaan. Hal ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Handoko, yang menyatakan bahwa motivasi seseorang, terutama dalam konteks kesukarelawanan, akan cenderung tinggi jika terdapat beberapa faktor kunci diantara lain:²²

1. Kejelasan peran: Dalam konteks penelitian ini, kejelasan peran sangat penting agar

²⁰ Ralph Adolph, "Membangun Tim Kerja Yang Kuat Strategi Efektif Untuk Kolaborasi Dan Sinergi," 2016, 1–23.

²¹ Kalitengah, "Wawancara."

²² T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2011).

setiap sukarelawan tahu apa yang diharapkan darinya. Ketika peran dan tugas dijelaskan secara terang, anggota merasa lebih yakin dan tidak bingung tentang kontribusi mereka. Ini membantu menghindari kebingungannya dalam mengerjakan tugas, sehingga mereka dapat fokus dan lebih termotivasi.

2. Dukungan lingkungan: Faktor kedua yang memperkuat motivasi adalah adanya dukungan sosial dari lingkungan organisasi maupun dari sesama anggota. Dalam PAC Fatayat NU Kalitengah, suasana yang kondusif dan penuh dukungan memberikan rasa aman bagi sukarelawan. Dukungan tersebut berupa perhatian, bimbingan, serta suasana kerja yang terbuka dan inklusif. Ketika anggota merasa dihargai dan didukung oleh sesama anggota maupun pemimpin, mereka lebih termotivasi untuk terus berkontribusi dalam program organisasi.
3. Penghargaan yang memadai: Penghargaan, baik itu dalam bentuk apresiasi verbal, pengakuan atas kontribusi, maupun penghargaan formal, berperan penting dalam menjaga semangat sukarelawan. Mengutip dari penelitian ini, anggota merasa dihargai atas kontribusi mereka dalam berbagai kegiatan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk terus aktif dalam organisasi.
4. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat argumen Handoko bahwa motivasi akan meningkat apabila ketiga elemen ini dikelola dengan baik dalam suatu organisasi. Semua faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan atmosfer yang mendukung bagi perkembangan dan semangat sukarelawan dalam organisasi seperti PAC Fatayat NU Kalitengah.

c. Peran Collaborative Leadership dalam Meningkatkan Motivasi Sukarelawan

Kepemimpinan kolaboratif di PAC Fatayat NU Kalitengah berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi anggota melalui:

1. Komunikasi terbuka: Semua anggota merasa didengar, sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap program organisasi.
2. Pemberdayaan anggota: Pemimpin mendorong setiap individu untuk berinisiatif dan mengambil tanggung jawab.
3. Penguatan solidaritas: Dengan pendekatan musyawarah dan gotong-royong, tercipta suasana kekeluargaan yang memperkuat komitmen sukarelawan.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Raharjo, yang menekankan bahwa kepemimpinan kolaboratif dalam organisasi sosial dapat memperkuat ikatan emosional antar anggota dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks PAC Fatayat NU Kalitengah, kepemimpinan yang berbasis kolaborasi tidak hanya berfokus pada pembagian tugas, tetapi

juga pada pembentukan hubungan emosional yang lebih dalam antara pemimpin dan anggota. Pemimpin yang mendengarkan dan menghargai setiap masukan dari anggota menciptakan rasa kebersamaan yang mendalam. Ini, pada gilirannya, meningkatkan komitmen dan loyalitas anggota terhadap tujuan bersama organisasi.²³

Selain itu, kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan dalam PAC Fatayat NU Kalitengah berhasil mengatasi beberapa faktor penghambat yang biasa ditemui dalam organisasi sukarelawan, seperti beban peran ganda (keterbatasan waktu dan energi anggota yang juga menjalani peran lain di luar organisasi). Dalam menghadapi tantangan ini, kepemimpinan kolaboratif menawarkan fleksibilitas peran yang memungkinkan anggota untuk menyesuaikan partisipasi mereka sesuai dengan kapasitas pribadi. Pemimpin memberikan ruang bagi anggota untuk menentukan tingkat keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan tanpa merasa terbebani.

Selain fleksibilitas, dukungan moral dari sesama anggota juga menjadi elemen penting dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Dengan adanya komunikasi terbuka dan solidaritas antar anggota, beban ganda yang dihadapi oleh anggota dapat lebih ringan, karena mereka merasa ada dukungan dan pemahaman dari sesama anggota.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan kolaboratif di PAC Fatayat NU Kalitengah berperan penting dalam meningkatkan motivasi para relawan. Kepemimpinan kolaboratif yang mengedepankan prinsip keterbukaan, partisipasi aktif, komunikasi dua arah, dan pembagian peran yang fleksibel berhasil membangun rasa kepemilikan dan ikatan emosional yang kuat antar anggota. Hal ini berdampak langsung terhadap meningkatnya loyalitas, partisipasi aktif, serta kesediaan anggota untuk terus berkontribusi dalam kegiatan organisasi.

Dinamika yang tercipta dalam praktik kepemimpinan kolaboratif juga mampu mengatasi berbagai hambatan, seperti beban peran ganda dan keterbatasan sumber daya, melalui pemberdayaan anggota dan dukungan moral antar sesama. Motivasi relawan di PAC Fatayat NU Kalitengah sebagian besar dipengaruhi oleh nilai religius, kebutuhan aktualisasi diri, serta dorongan untuk mendapatkan pengakuan sosial, yang semakin diperkuat dengan model kepemimpinan yang inklusif dan suportif.

Dengan demikian, kepemimpinan kolaboratif tidak hanya menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi relawan, tetapi juga menjadi fondasi penting untuk menjaga

²³ Sony Raharjo, "Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Organisasi Sosial Keagamaan," *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, no. 2 (2020): 145–157.

keberlanjutan organisasi sosial berbasis komunitas di tingkat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, Ralph. "Membangun Tim Kerja Yang Kuat Strategi Efektif Untuk Kolaborasi Dan Sinergi," 2016, 1–23.
- Ainiyah, Umi. *Fatayat NU Dan Pemberdayaan Perempuan Muda Nahdliyin*. Semarang. Fahmina Institute. Semarang, 2019.
- Anggia Ermarini, Nur Nadlifah, Efri Whdiyah Nasution. "Hasil Kongres Xv Nahdlatul Ulama." *Fatayat NU*, 2015.
- Chrislip, David D., dan Carl E. Larson. *Collaborative Leadership: How Citizens and Civic Leaders Can Make a Difference*. San Francisco: Jossey-Bass, 1994.
- Clary, E. G., & Snyder, M. "The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations." *Current Directions in Psychological Science* 8, no. 5 (1999): 156–159.
- Fitriana, Dwi. *Model Kepemimpinan Perempuan Di Komunitas Keagamaan*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2022.
- Furchan, Arif. *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Usaha Nasional, 1992.
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Hidayati, Nina. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Relawan Dalam Organisasi Nonprofit." *Jurnal Sosial Humaniora* 7, no. 2 (2020): 21–34.
- Kalitengah, Ketua & Pengurus PAC Fatayat. "Wawancara," 2025.
- Laili, Mufidatul Nur. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Partisipasi Anggota Di Organisasi Perempuan NU." *Al-Hikmah* 11 (2022): 33–42.
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Priansa, D. J. *Perilaku Organisasi Dalam Bisnis & Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Priansa, Donni Juni. *Manajemen Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Rachmawati, Lia. *Manajemen Organisasi Perempuan Berbasis Komunitas Di Pedesaan*. 2020: Airlangga University Press, 2020.
- Raharjo, Sony. "Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Organisasi Sosial Keagamaan." *Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8 (2020): 145–157.
- . "Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Organisasi Sosial Keagamaan." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, no. 2 (2020): 145–157.

- Supriyanto, Eko. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2020.
- Suryani, Tuti. *Psikologi Relawan Dan Altruisme Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Utami, Sari. "Transformasi Kepemimpinan Di Organisasi Keagamaan." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 10, no. 1 (2022): 67–87.
- Wibowo, Agung. "Kepemimpinan Kolaboratif Dan Peningkatan Partisipasi Anggota Dalam Organisasi Sosial." *Urnal Kepemimpinan Dan Organisasi* 7, no. 2 (2021): 45–56.