

**PERAN KEPEMIMPINAN KOLABORATIF
TERHADAP KETERLIBATAN RELAWAN
(STUDI PADA *FOOD BANK* RUANG PANGAN LAMPUNG)**

(Skripsi)

Oleh

**WALJIAH
NPM 2216051156**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN KOLABORATIF TERHADAP KETERLIBATAN RELAWAN (STUDI PADA FOOD BANK RUANG PANGAN LAMPUNG)

Oleh

Waljiah

Dalam menangani ketahanan pangan, instansi komunitas seperti food bank memiliki peran strategis dimana kunci keberhasilannya ada pada keterlibatan relawan. Dinamika pengelolaan relawan dalam organisasi nirlaba bukanlah sesuatu yang sederhana, minat relawan yang mengalami fluktuasi dan tidak dapat diprediksi. Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan kolaboratif terhadap keterlibatan relawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif *snowball sampling* dengan menggunakan wawancara informan pimpinan, pengurus dan anggota dari Ruang Pangan Lampung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan kolaboratif di Ruang Pangan Lampung berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan relawan. Ruang Pangan sudah mampu menerapkan kepemimpinan kolaboratif yang berupa adanya visi dan misi yang jelas, komunikasi dua arah, kepercayaan dan rasa hormat, pemberdayaan anggota, pemecahan masalah, transparansi, fleksibel dan adaptabilitas, dan adanya pembelajaran keberlanjutan yang mendorong anggota merasa nyaman bergabung, memiliki semangat dan berlarut dalam kegiatan sosial yang dilakukan, antusiasme dalam kegiatan yang dilakukan dan berdedikasi terhadap organisasi. Keterlibatan ini juga didorong oleh faktor motivasi altruistik dan keinginan pengembangan diri yang kuat dari anggota. Dengan demikian, kepemimpinan kolaboratif dapat menjadi strategi upaya organisasi berbasis relawan dalam menjaga keberlangsungan mereka dalam jangka panjang.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kolaboratif, Keterlibatan Relawan, Ruang Pangan

ABSTRACT

THE ROLE OF COLLABORATIVE LEADERSHIP ON VOLUNTEER ENGAGEMENT (A STUDY AT THE FOOD BANK RUANG PANGAN LAMPUNG)

By

Waljiah

Community organizations such as food banks play a strategic role in addressing food security, where volunteer involvement is key to success. The dynamics of volunteer management in nonprofit organizations are not simple, and volunteer interest fluctuates and is unpredictable. Therefore, this study aims to analyze the role of collaborative leadership in volunteer engagement. This study used a qualitative snowball sampling method and interviewed leaders, administrators, and members of Ruang Pangan Lampung. The results indicate that the implementation of collaborative leadership in Ruang Pangan Lampung plays a significant role in increasing volunteer engagement. Ruang Pangan has successfully implemented collaborative leadership, encompassing a clear vision and mission, two-way communication, trust and respect, member empowerment, problem-solving, transparency, flexibility and adaptability, and ongoing learning. This encourages members to feel comfortable joining, to feel passionate and engaged in social activities, to be enthusiastic about their activities, and to be dedicated to the organization. This involvement is also driven by altruistic motivation and a strong desire for self-development among members. Thus, collaborative leadership can be a strategic tool for volunteer-based organizations to maintain their long-term sustainability.

Keywords: Collaborative Leadership, Volunteer Involvement, Ruang Pangan

**PERAN KEPEMIMPINAN KOLABORATIF
TERHADAP KETERLIBATAN RELAWAN
(STUDI PADA *FOOD BANK* RUANG PANGAN LAMPUNG)**

Oleh

**WALJIAH
NPM 2216051156**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **PERAN KEPEMIMPINAN KOLABORATIF
TERHADAP KETERLIBATAN RELAWAN (STUDI
PADA *FOOD BANK* RUANG PANGAN LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Waljiah**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2216051156**

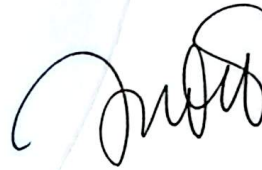
Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

UNIVERSITAS LAMPUNG
MENYETUJUI
1. Komisi Pembimbing



Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si
NIP. 198501152008012002



Dra. Fenny Saptiani, M Si
NIP. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis



Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si



Sekretaris : Dra. Fenny Saptiani, M Si



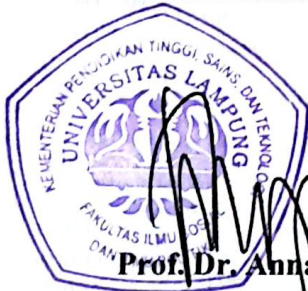
.....

Penguji : Deddy Aprilani, S.A.N., M.A



.....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S. Sos., M. Si

NIP. 197502042000121001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Mei 2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 11 Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Waljiah

NPM. 2216051156

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Waljiah, lahir di Lampung pada tanggal 7 Juli 2003, anak pertama dari pasangan Bapak Samin dan Ibu Yulianti. Jenjang Pendidikan penulis dimulai dari SDN 2 Kalanganyar dan selesai pada tahun 2016. Penulis melanjutkan Pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 7 Rangkasbitung dan menjadi bendahara osis pada tahun kedua lalu lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhakti Gisting dengan jurusan Bisnis Manajemen dan lulus pada tahun 2022.

Penulis diterima di Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2022 dalam program strata satu (S1) melalui jalur Beasiswa Penerimaan Mahasiswa Perluasan Akses Pendidikan (PMPAP). Selama menempuh Pendidikan di Universitas Lampung penulis aktif dalam kegiatan organisasi seperti pada tahun 2022 terpilih sebagai staff bendahara Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FISIP Unila dan penulis aktif sebagai anggota Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa PSDM Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Administrasi Bisnis dengan mengikuti berbagai kepanitiaan sebagai panitia acara, moderator dan *master of ceremony* di beberapa kegiatan HMJ. Kemudian terpilih sebagai Bendahara Umum di dua organisasi tingkat Fakultas dan Universitas yaitu Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FISIP dan Forum Mahasiswa (Forma) Unila pada tahun 2023. Selain aktif di organisasi internal kampus, penulis juga aktif di organisasi eksternal kampus seperti Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai Ketua Umum Soshum Unila 2024. Penulis juga menjalankan minatnya dalam *skill* komunikasi sebagai *master of ceremony* (MC) dan moderator di berbagai acara kampus tingkat fakultas dan unuversitas serta luar kampus. Penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Gaya Baru IV, Kecamatan Seputih Surabaya, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung sebagai bentuk pengabdian pada masyarakat. Dalam kegiatan tersebut melakukan program sosialisasi UMKM *Digital Marketing*. Selanjutnya penulis mengikuti Program Magang Mandiri di PT. Bukit Asam Tarahan Port. Satuan kerja *HR General Service Finance & CSR* pada semester 7.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya
hambanya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“Bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

“Sesuatu yang tidak dipertaruhkan, tidak akan dimenangkan”

-Sutan Sjahrir-

“Terkadang jalan yang benar belum tentu mudah”

“Maka percayalah bahwa kamu bisa, maka kamu akan berhasil”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, atas segala karunia, petunjuk, dan limpahan rezeki-Nya kepada saya, sehingga saya masih berada di sini bersama ciptaan-Nya yang luar biasa.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

Kedua orang tuaku, Bapak Samin dan Ibu Yulianti

Terima kasih atas segala doa yang dipanjatkan untuk kebaikan di dunia maupun di akhirat, dan juga nasihat untuk selalu bersyukur, rendah hati, berani dan mandiri. Terima kasih telah mendidik, menuntun, menjaga, dan memenuhi kebutuhan anaknya, serta mengajarkan untuk selalu menanamkan kebaikan di mana pun itu.

Diriku,

Waljiah

Terima kasih atas segala kerja sama, kerja keras, dan perjuangan yang dilalui di dunia ini, tetap kuat, dan ikhlas menjalani berbagai alur kehidupan, serta selalu berusaha untuk bersyukur atas apa yang diberikan oleh Yang Maha Kuasa

Almamater tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, hidayah, serta nikmat yang tak terhitung jumlahnya. Berkat izin dan kasih sayangNya, penulis diberikan kekuatan, kesehatan, serta kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang berjudul "Peran Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Keterlibatan Relawan (Studi Pada *Food Bank* Ruang Pangan Lampung)" ini disusun sebagai salah satu bentuk pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Segala proses penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan lancar tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak yang telah tulus hadir dan menemani penulis dalam setiap langkahnya. Untuk itu, dengan hati yang penuh rasa syukur dan hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT. Karena berkat limpahan Rahmat karunia serta nikmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustiana Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Prasetya Nugraha, S.A.B., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis sekaligus menjadi pembimbing akademik penulis selama

- menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Ibu Jeni Wulandari, S.A.B., M. Si penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, serta kesabaran yang ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Mengarahkan, serta memberikan kepercayaan, masukan-masukan dan tahapan dalam perjalanan akademik ini dapat dilewati dengan penuh keyakinan dan dorongan yang ibu tanamkan telah memberikan kemudahan dan motivasi besar bagi penulis untuk dapat segera menyelesaikan sidang skripsi dengan percaya diri.
 9. Ibu Fenny Saptiani, M. Si selaku pembimbing kedua, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas segala bentuk kepedulian, dukungan, bimbingan, motivasi, serta arahan yang ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Dari awal hingga akhir, setiap kritik dan saran positif yang ibu berikan menjadi sumber semangat yang menguatkan keyakinan hingga akhirnya penulis mampu mencapai titik keberhasilan ini.
 10. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A selaku dosen penguji terimakasih atas saran, masukan, dan semua hal yang telah diberikan kepada penulis, karena telah membuat penulis menjadi lebih sadar atas kemampuan sendiri sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya.
 11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, arahan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi, terlebih khusus Mas Bambang yang selalu ramah dan sigap dalam membantu penulis dalam mengurus berkas selama kuliah. Penulis benar-benar sangat terbantu dan bersyukur atas kebaikan Mas Bambang. Semoga kebaikan mas dibalas oleh Allah dengan yang lebih baik.
 12. Kepada pintu surgaku, separuh nyawaku, dan sosok yang penulis jadikan panutan yaitu mamah tercinta Yulianti. Perempuan Tangguh yang bukan hanya melahirkan saya, tetapi juga menjadi tulang punggung keluarga dan menjalankan dua peran sekaligus untuk anak-anaknya. Terima kasih untuk setiap perhatian, pengorbanan, semangat yang tak pernah lelah, ridho yang tulus dan do'a yang terlantun dalam setiap sujud mamah, do'a mamah adalah nafas perjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga mamah sehat selalu dan dengan selesainya

skripsi ini dapat mengurangi beban di pundakmu, dan dapat membuatmu bangga melihat anakmu sukses.

13. Cinta pertamaku bapak Samin beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan dan tidak mahir berkata-kata, tapi dukungan, harapan dan do'a beliau selalu mengiringi langkah kedua anaknya. Setiap doa dan harapan yang dipanjatkan, membuat penulis masih kuat berdiri dan berlari menggapai mimpi setinggi-tingginya.
14. Kepada Okta Sahrul adik laki-laki tercintaku, dan adik-adikku terima kasih telah bersama-sama dengan penulis dalam setiap suka maupun duka. Meski sering menjadi "musuh terbesar" namun dibalik itu semua kau salah satu alasan terbesar untuk terus berjuang dan menyelesaikan skripsi ini. Meski kita selalu jauh itu hanya jarak, aku ingin menjadi kaka yang mampu menjaga dan mendidikmu, sebagaimana tanggung jawab dan kasih sayangku padamu. Kau telah tumbuh remaja menjadi lelaki yang selalu kuat disetiap keadaan, terima kasih atas dukungan, semangat, bahkan untuk banyak hal kesedihan yang tak kau utarakan padaku. Semoga kelak kau menjadi sosok pria yang sukses mampu menghidupi keluarga kecilmu dan kita bisa berkumpul bersama menjadi keluarga besar yang harmonis.
15. Kepada keluarga besar bapak Nasir Hasyim, ibu Elinora, ibu Siti Nurhayati, bang Iik, kak Weni, kak Ika, keluarga besar di Talang Padang, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus atas motivasi, kerendahan hati dan kasih sayang yang telah kalian berikan selama masa perkuliahan ini, menjadi tempat pulang bagi penulis saat penulis bingung untuk pulang, Terima kasih atas bantuan materi yang pernah diberikan disaat ekonomi keluarga terpuruk. Semoga segala kebaikan dan pengorbanan yang kalian berikan mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT, dan semoga penulis kelak dapat membalas kasih sayang itu dengan segala cara yang mulia. Tidak lupa kepada wawa, kayla, caca, sabrina, maryam yang selalu memberikan canda tawa disetiap pertemuan, dan yang selalu berdo'a agar penulis menjadi *rich aunty* amiin.
16. Kepada sahabat kecilku Sari, Terimakasih selalu ada ketika dunia mulai berisik dan tidak adil untuk kita, terimakasih untuk suka duka selama menjalani proses ini, menjadi saksi bagaimana proses penulis bertahan dalam perjalanannya,

memberikan semangat dan meyakinkan penulis untuk terus bertahan dan menjadi salah satu tempat pulang untuk berbagi dan merasakan hangatnya keluarga cemaramu. Terimakasih telah menjadi saksi hidup perjalanan yang selalu sendu ini. Semoga kita terus berteman sampai titik dimana kita bisa lupa tangisan yang pernah kita lalui.

17. Teman- teman selama di perkuliahan, Aulia, Wiji, Zulia, Estha, Okta, Adel, Maully. Penulis ucapkan banyak terima kasih telah menjadi teman yang menemani penulis dimasa perkuliahan. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah dan tempat pulang. Terima kasih telah memberikan kebahagiaan, rasa kekeluargaan serta do'a dan dukungan kepada penulis. Semoga kalian bahagia dan sukses selalu dimanapun kalian berada nanti.
18. Sahabat seperjuangan di Forma PMPAP Unila Angkatan 2022 dan periode kepengurusan 2023/2024. Terima kasih atas semua dukungan, kerjasama yang baik serta pembelajaran yang telah diberikan selama ini. Semoga kita dapat bertemu lagi di kesempatan lain dengan keadaan yang lebih baik.
19. Keluarga besar IMM Unila yang telah menjadi tempat bertumbuh dan berbagi makna, serta rekan seperjuanganku Dita, Nisa dan Efti yang menemani dalam setiap langkah perjuangan perjalanan bersama IMM. Terima kasih atas tumbuh kembang bersama selama berproses di IMM.
20. Kepada Farsyah, Nadya, Ridwan, Romadhon, Fahrul, Marsel, Riyan, Widya, Ardy, Hang. yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan organisasi penulis, terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, serta pengalaman berharga yang telah diberikan selama berproses di Dewan Perwakilan Mahasiswa FISIP Unila
21. KKN Desa Gaya Baru IV, intan, illy, puji, yasa, nabil dan ihza yang telah kebersamai penulis dalam menjalani salah satu syarat untuk menyelesaikan studi ini. Berkenalan dengan kalian adalah suatu hal yang indah pada momen KKN kita, melalui hari di posko bersama kalian adalah hal yang menyenangkan dan melelahkan. Terima kasih untuk mba Vivi dan keluarga yang bersedia menerima kami dengan segala keunikkan kami. Desa Gaya Baru IV beserta semua kenangannya.

22. Kepada seluruh teman-teman angkatan 2022, yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, terimakasih telah berjuang selama ini dan telah memberikan pengalaman yang berharga selama penulis duduk dibangku perkuliahan. Sampai jumpa lagi, semoga kalian selalu diberikan kemudahan dalam setiap langkah untuk menuju kesuksesan di kemudian hari.
23. Ruang Pangan Lampung dan seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas segala bantuan dan arahan serta inspirasi yang telah diberikan.
24. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan bangga yang mendalam kepada diri sendiri yang menjadi anak perempuan pertama Waljiah. Terimakasih telah bertahan sejauh ini, untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan dan air mata, setiap pagi yang disambut keraguan yang tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terimakasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah sering kali terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase dalam hidup. Semoga kedepannya, raga ini tetap kuat, hati ini tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Semoga segala doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan terbaik dari Allah Subhanahu wa ta'ala. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Harapannya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.1 Rumusan Masalah	6
1.2 Tujuan Penelitian	6
1.3 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Perilaku Organisasi.....	7
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	7
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	8
2.2 Kepemimpinan Kolaboratif	9
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kolaboratif	9
2.3 Relawan	14
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Pemikiran	17
III. METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Fokus Penelitian	21
3.3 Lokasi Penelitian	21
3.4 Subjek Penelitian	22

Tabel 3.1 Data Diri Informan Penelitian	23
3.5 Jenis Data.....	23
3.5.1 Data Primer.....	23
3.5.2 Data Sekunder.....	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6.2 Dokumentasi	24
3.7 Teknik Analisis Data.....	24
3.7.1 Reduksi Data.....	25
3.7.2 Penyajian Data	25
3.7.3 Penarikan Kesimpulan	25
3.8 Teknik Keabsahan Data.....	26
3.8.1 Triangulasi Sumber	26
3.8.2 Triangulasi waktu	26
VI. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Gambaran Umum Komunitas Ruang Pangan Lampung.....	27
4.1.1 Struktur Organisasi Ruang Pangan Lampung.....	31
4.2 Hasil Penelitian.....	33
4.3 Penerapan Kepemimpinan Kolaboratif pada Lingkup Ruang Pangan Lampung. 34	
4.3.1 Visi Misi Yang Jelas.....	34
4.3.2 Komunikasi terbuka dan efektif.....	36
4.3.3 Kepercayaan dan rasa hormat	38
4.3.4 Pemberdayaan tim dan keberagaman.....	39
4.3.5 Pemecahan Masalah.....	41
4.3.6 Proses demokratis dan transparan	42
4.3.7 Fleksibilitas dan adaptabilitas	43
4.3.8 Pembelajaran berkelanjutan dan akuntabilitas bersama.....	44
4.4 Keterlibatan Relawan	45
4.5 Pembahasan	51
4.5.1 Peran Kepemimpinan Kolaboratif terhadap Keterlibatan Relawan Ruang Pangan Lampung.....	51
4.5.2 Faktor Motivasi dalam Keterlibatan Relawan.....	54

V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.3 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu.....	16
Tabel 3.1 Data Diri Informan Penelitian.....	23
Tabel 3.1 Data Diri Informan.....	33
Tabel 4.1 Matriks Hasil Wawancara.....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi.....	8
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Logo Komunitas Ruang Pangan.....	27
Gambar 4.2 Profile Instagram Komunitas Ruang Pangan.....	28
Gambar 4.3 Struktur Kepengurusan Ruang Pangan.....	31

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketahanan pangan menjadi tantangan global yang hingga kini masih dihadapi oleh banyak negara, termasuk di Indonesia. Berdasarkan laporan *Global Hunger Index* (GHI) tahun 2024, yang dihitung berdasarkan data dari empat indikator yaitu angka kekurangan gizi, *stunting*, *wasting* dan kematian pada anak, dan Indonesia masih menduduki peringkat ke-77 dengan skor 16,9 dari 127 negara yang di survei dalam hal tingkat kelaparan. Adanya komunitas *food bank* menjadi peran utama dalam membantu pihak-pihak yang kekurangan dengan cara mengumpulkan, menyimpan, dan mendistribusikan sisa makanan kepada komunitas, keluarga atau individu yang membutuhkan (Lestari *et al.*, 2024 :10).

Food bank berfokus pada penyelamatan makanan berlebih untuk dimanfaatkan secara efektif dan dibagikan secara bermartabat. *Food bank* beroperasi tanpa dana keuangan dari pihak pemerintah, namun mengandalkan layanan sukarela (Garda pangan, 2018). Dalam konteks ini, keterlibatan relawan menjadi kunci utama dalam menggerakkan program-program organisasi. Istilah *volunterisme* dimaknai sebagai kesukarelaan, suatu tindakan sosial dimana dilakukan atas kesadaran sukarela, tidak ada paksaan di dalamnya. Relawan memiliki tujuan membantu masyarakat dalam meningkatkan sumber daya sosial, meningkatkan kesejahteraan diri pada relawan, dan menjawab kebutuhan sosial (Zanbar, 2019).

Menurut Nesbit *et al.*, (2018), keterlibatan relawan pada organisasi ditentukan oleh pertimbangan organisasi dan pertimbangan relawan itu sendiri. Keterlibatan relawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara seorang pemimpin memperlakukan anggotanya. Hasil studi yang menarik dikemukakan oleh Sheldon & Titova (2022) yang menunjukkan bahwa menjadi relawan di bank makanan mungkin tidak menyenangkan kegiatan rekreasi lainnya, seperti berkebun atau panjat tebing.

Ini berarti bahwa orang harus mengembangkan motivasi internal untuk melakukan kegiatan tersebut, yang membantu mereka untuk terus melakukannya bahkan ketika kegiatan tersebut tidak menyenangkan. Relawan *food bank* yang sebagian besar berhasil dalam tugas ini, memiliki motivasi yang teridentifikasi, yakni sepenuhnya terinternalisasi dalam tugas mereka merupakan alasan terkuat mereka untuk menjadi relawan.

Keterlibatan seorang relawan juga dipengaruhi oleh seorang pemimpin dapat melibatkan relawan dalam pengambilan keputusan, relawan yang merasa terlibat secara aktif cenderung lebih setia dan termotivasi untuk terus berkontribusi (Nirwana, 2016). Keterlibatan tersebut membutuhkan suatu pendekatan kepemimpinan yang mampu merangkul, memberdayakan, serta mendorong partisipasi aktif para relawan. Salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini adalah kepemimpinan kolaboratif, yakni gaya kepemimpinan yang menekankan pada kerja sama, partisipasi, dan pemberdayaan kolektif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program organisasi (Adolph, 2016). Kepemimpinan kolaboratif menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini.

Kepemimpinan kolaboratif telah muncul sebagai titik fokus eksplorasi dan diskusi karena pengakuannya yang mendalam terhadap pentingnya pemimpin yang secara aktif terlibat dengan tim mereka dan beragam pemangku kepentingan secara kolektif menuju realisasi tujuan organisasi (Ang'ana, *et al.*, 2023). Nilai tambah dari kepemimpinan kolaboratif bergantung pada pembinaan hubungan dengan anggota maupun mitra yang menekankan pada kepercayaan, pelaksanaan tugas yang efektif dan kontribusi terhadap tujuan bersama (Drummond, 2019).

Kepemimpinan kolaboratif digambarkan memimpin sebagai teman, bukan atasan. Kepemimpinan kolaboratif dapat menyatukan orang-orang dengan pandangan dan perspektif yang berbeda, mengesampingkan kepentingan pribadi, mendiskusikan

masalah secara terbuka, mendukung upaya untuk menemukan cara membantu orang lain, dan memecahkan masalah yang lebih besar. Kepemimpinan kolaboratif mengacu pada budaya inklusif yang berusaha memaksimalkan kemampuan bawahan. Jika dilakukan dengan alasan yang benar dan dengan cara yang benar, maka dapat membuka kemungkinan dan trobosan yang tidak dihasilkan oleh model kepemimpinan tradisional (Wilson, 2013).

Kepemimpinan kolaboratif dalam organisasi ini tidak hanya ditunjukkan melalui pembagian tugas yang adil, tetapi juga melalui penciptaan ruang dialog, transparansi, dan kesetaraan dalam mengambil keputusan. Keberhasilan ini tentu tidak lepas dari kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan dan menjalin hubungan yang harmonis dengan para anggotanya. (Raharjo, 2020). Hal ini sangat berpengaruh besar pada keterlibatan relawan pada organisasi nirlaba seperti Ruang Pangan.

Di Indonesia, keberadaan *food bank* belum banyak dikenal. *Food bank of Indonesia (FOI)* adalah *food bank* pertama yang berdiri pada tahun 2015, kemudian disusul oleh *Foodcycle* Indonesia yang berdiri pada tahun 2017 dan Garda Pangan Surabaya yang resmi berdiri pada tahun 2018 (Wibowo, 2021). Salah satu *food bank* yang aktif menjalankan program distribusi pangan adalah Ruang Pangan Lampung yang merupakan komunitas sosial di Lampung yang memiliki fokus untuk mencegah sampah makanan dan mendistribusikan kembali makanan berlebih kepada mereka yang membutuhkan. Ruang Pangan Lampung berdiri pada bulan september 2020 dan telah memiliki 400 relawan yang berkontribusi, 35 mitra kolaborasi, 6000 porsi makanan tersalurkan, 600 panti asuhan dikunjungi, 243 anak-anak tereduksi terkait pencegahan *food waste* dan sekitar 4000 orang yang membutuhkan telah merasakan manfaat dari keberadaan *food bank* ini di Lampung (Yusro & Putra 2023).

Sebagaimana permasalahan utama pada organisasi nirlaba seperti *food bank*, Ruang Pangan sebagai *food bank* yang sangat aktif di Provinsi Lampung juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan relawan. Berdasarkan hasil wawancara pra riset, salah

satu kendala yang dihadapi adalah dalam proses *recruitment*, dimana jumlah pendaftar yang tidak selalu dapat diprediksi jumlah tersebut terkadang tidak menentu, sehingga sulit memastikan apakah target pendaftaran dapat terpenuhi sejak awal pembukaan pendaftaran, fluktuasi jumlah pendaftar menjadi tantangan dalam manajemen rekrutmen, meskipun secara umum target akhirnya tetap tercapai. Dalam hal partisipasi relawan, walaupun tidak semua anggota terlibat penuh, tetapi sebagian besar relawan berkontribusi aktif dalam pelaksanaan program kerja organisasi. Tantangan utama yang dihadapi adalah menjaga konsistensi dan komitmen relawan. Dalam praktiknya, sering kali relawan mengalami kendala dalam menjaga keberlanjutan keterlibatan. Untuk kendala dalam kepemimpinan, para pimpinan Ruang Pangan Lampung mungkin memiliki kesibukan lain seperti sedang menempuh kuliah dan pekerjaan sampingan lainnya, tetapi untuk peran pemimpin sendiri kami tidak pernah merasa kehilangan peran pemimpin, yang dimana mereka dapat manajemen waktu dengan baik, sehingga ruang pangan sendiri tidak merasa kehilangan peran pemimpin. (Hasil wawancara dengan Ali Akbar, 21 tahun, *team leader outreach relation and patnership* Ruang Pangan Lampung, tanggal 5 september 2025, pukul 15.54 wib)

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan Lynch (2024), bahwa organisasi nirlaba seringkali mengalami tantangan kepemimpinan, diantaranya kesulitan merekrut, kapasitas staf terbatas, tingkat pergantian staf yang tinggi, kurangnya arahan strategis, kurangnya rencana sukses pemimpin, dan kurangnya keterlibatan anggota relawan. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya penghargaan hingga minimnya dukungan struktural dari pimpinan organisasi. Studi terbaru menunjukkan kurangnya keterlibatan relawan bukan karena penurunan motivasi, tetapi kegagalan dalam menjembatani kesenjangan antara pengalaman yang diinginkan relawan dengan yang sebenarnya diperoleh dengan menjadi relawan (Brudney & Meijis, 2009).

Tantangan lainnya dalam mengelola relawan terkait perekrutan, yaitu kesulitan merekrut relawan dalam jumlah yang cukup dengan keterampilan atau keahlian yang tepat. Selain itu, kurangnya dana untuk mendukung administrasi relawan,

kurangnya staf untuk melatih dan mengawasi tugas relawan, kendala terhadap aturan, hukum atau tanggung jawab, resistensi dari staf terhadap keberadaan relawan, termasuk juga dari pihak relawannya yang absen atau tidak hadir, tidak handal, atau memiliki kebiasaan kerja yang buruk (Hanger & Brudney, 2004).

Tantangan tersebut membutuhkan kepemimpinan yang mampu mendorong keterlibatan penuh relawan dalam jangka panjang. Menurut Karundaeng *et al* (dalam Isnawi dkk) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang sesuai. Gaya kepemimpinan mempunyai peran dalam menjaga loyalitas relawan, dalam artian mempunyai visi dan misi yang jelas dan mampu berkomunikasi yang terbuka dan efektif dengan anggotanya (Pramesti, 2025). Loyalitas merupakan suatu kecenderungan dari seorang relawan untuk tidak berpindah pada organisasi lain (Siagian, 2025). Loyalitas relawan merupakan komitmen dan dedikasi seorang relawan terhadap organisasi atau tujuan yang diwakilinya. Loyalitas ini tercermin dalam kesediaan relawan untuk terus terlibat dalam kegiatan organisasi, mendukung misi dan nilai-nilainya, serta memberikan kontribusi waktu dan usaha tanpa mengharapkan materi (Hager & Brudney 2004).

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan, tentang bagaimana pentingnya kepemimpinan kolaboratif dapat meningkatkan hubungan kesukarelawan, serta tantangan yang dihadapi organisasi berbasis komunitas seperti Ruang Pangan Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam tentang peran kepemimpinan kolaboratif terhadap keterlibatan relawan studi pada *food bank* Ruang Pangan Lampung. Maka penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan, tidak hanya 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.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, adapun rumusan masalah pada penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kolaboratif dapat meningkatkan keterlibatan relawan *food bank* Ruang Pangan Lampung?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kolaboratif dapat meningkatkan keterlibatan relawan di Ruang Pangan Lampung.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pemahaman mengenai perilaku organisasi tentang kepemimpinan kolaboratif dalam konteks organisasi nirlaba dan berbasis komunitas. Ini bisa menjadi studi kasus spesifik yang menunjukkan bagaimana prinsip kolaborasi diimplementasikan dan dampaknya dalam lingkungan relawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur mengenai keterlibatan relawan, khususnya ditunjukkan bagi *food bank* Ruang Pangan Lampung maupun organisasi nirlaba lain dalam mengelola relawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

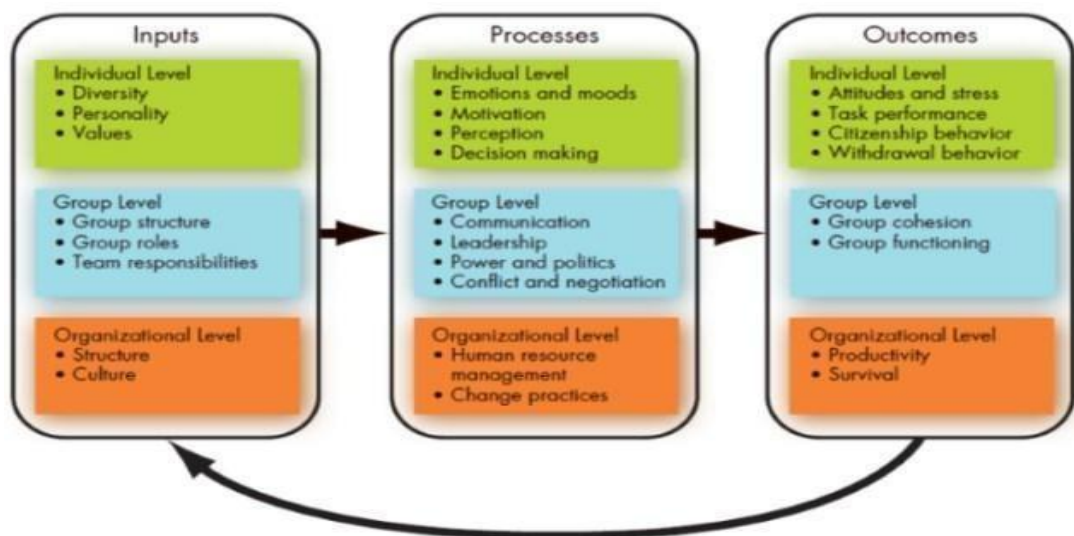
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Pada dasarnya perilaku organisasi adalah sebuah ilmu yang mempelajari bagaimana perilaku dalam tingkatan individu, dan kelompok berdampak terhadap suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge dalam Tewel, *et al* (2017) Perilaku organisasi adalah pembelajaran yang menyelidiki dampak yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi. Tujuannya menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dalam hal ini pemimpin harus lebih peka terhadap pembaruan. Penelitian mengenai perilaku organisasi berfokus pada cara individu berperilaku dan merespon dalam berbagai macam jenis organisasi, tidak jauh beda Tahir (2014) menyebutkan bahwa perilaku organisasi menjadi studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

Dengan demikian, perilaku organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu sistem yang berfokus pada pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku organisasi. Tujuannya agar menjadi sumber referensi baru dalam membangun efektivitas organisasi. Karena itu, perilaku organisasi sangat penting bagi para pelaku organisasi agar mengetahui sifat-sifat atau karakter yang diperlukan dalam sebuah organisasi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi serta manajemen perilaku para anggota organisasi sebagai individu yang memiliki ciri khas dan tujuan sendiri, mengelola kelompok dan organisasi, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan agar dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi, termasuk sikap produktif, rajin, maupun sikap loyal pada organisasi.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Struktur yang menjadi pondasi dasar hubungan antar karyawan pada tingkatan yang berbeda dalam organisasi adalah fungsi dari model perilaku organisasi. Model perilaku organisasi mencerminkan perilaku orang-orang dan manajemen secara bersama-sama, ini dianggap sebagai studi lapangan bukan hanya sebagai disiplin ilmu. Robbins & Judge, (2013) menjelaskan bahwa perilaku individu mengacu pada cara individu bereaksi atau berperilaku di tempat kerjanya. Organisasi mengidentifikasi sikap karyawan kedalam tiga tingkat dasar yang dikenal sebagai model OB (*Organization Behavior*) yaitu : tingkat individu, kelompok dan tingkat sistem organisasi.



Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi

Sumber : Robbins & Judge, (2013)

Model perilaku organisasi diatas menggambarkan alur model, bahwa terdapat tiga faktor yaitu input atau faktor pendahulu yang ada sebelum aktivitas tim/ kelompok dimulai dan dapat memengaruhi kinerja mereka. Yang kedua faktor proses adalah interaksi, aktivitas, dan dinamika yang terjadi antara anggota tim saat mereka mengubah input menjadi output. Yang terakhir adalah output yaitu hasil yang dihasilkan oleh tim dan dihargai oleh tim itu sendiri atau organisasi secara

keseluruhan. Dengan tingkatan analisis (individu–kelompok–organisasi). Perilaku individu mendeskripsikan bagaimana seseorang akan merespon dalam kondisi yang berbeda dan akan mengekspresikan diri yang berbeda seperti ciri- ciri, biografi, nilai, keperibadian dan emosi, motivasi, sikap, kemampuan persepsi, pengambilan keputusan dan pembelajaran individu. Sementara perilaku kelompok merupakan sikap, perasaan dan pikiran dari sekumpulan orang yang dapat diamati atau diperhatikan. Jenis dari perilaku kelompok ini meliputi politik dan kekuasaan, komunikasi, kerja tim, konflik, pengambilan keputusan kelompok, struktur kelompok hingga kepemimpinan dan kepercayaan.

Perilaku dalam sistem organisasi merupakan hasil gambaran untuk perilaku dan sistem sosial. Perilaku organisasi ini meliputi desain kerja dan teknologi, kebijakan serta praktik sumber daya manusia, desain kerja dan strukturnya, hingga budaya organisasi. Berdasarkan model diatas, maka dapat diketahui kepemimpinan berada dalam bagian proses pada perilaku kelompok, sedangkan keterlibatan merupakan bagian dari perilaku individu.

2.2 Kepemimpinan Kolaboratif

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kolaboratif

Menurut Supriyanto dalam Suhendra, (2024) kepemimpinan kolaboratif adalah metode yang fokus pada kerjasama antar sektor, partisipasi aktif semua anggota organisasi, dan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Keberhasilan seorang pemimpin kolaboratif dalam memimpin dipengaruhi oleh visi, keterampilan interpersonal, keterampilan manajerial dan kepercayaan untuk mendorong terjadinya kolaboratif (Hopkins *et al.*, 2011). Selanjutnya visi tersebut merupakan hasil kerja kolaboratif yang berkembang dari waktu ke waktu. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Samriangjit *et al.* (2016) menyimpulkan bahwa unsur visi bersama dan kepercayaan merupakan elemen terpenting dalam kepemimpinan kolaboratif kemudian unsur penting berikutnya adalah pengambilan keputusan bersama kepemimpinan kolaboratif dapat menyatukan orang-orang dengan pandangan dan perspektif yang berbeda, mengesampingkan kepentingan

pribadi, mendiskusikan masalah secara terbuka, mendukung upaya untuk menemukan cara membantu orang lain, dan memecahkan masalah yang lebih besar. Kepemimpinan kolaboratif mengacu pada budaya inklusif yang berusaha memaksimalkan bakat dan kemampuan bawahan, yang jika dilakukan dengan alasan yang benar dan dengan cara yang benar, maka dapat membuka kemungkinan dan inovasi yang tidak dihasilkan oleh model kepemimpinan tradisional (Wilson, 2013).

Dalam model ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah tetapi juga sebagai fasilitator yang menciptakan ruang untuk berdialog dan memelihara suasana kerja yang inklusif. Menurut Wibowo (2021), kepemimpinan kolaboratif sangat penting dalam konteks organisasi sosial karena dapat membangun hubungan yang setara antar individu dan meningkatkan keterikatan emosional terhadap tujuan bersama. Kepemimpinan kolaboratif merupakan suatu pendekatan dalam memimpin yang memprioritaskan kerja sama, partisipasi aktif, dan keterlibatan semua individu dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program dalam organisasi. Seorang pemimpin kolaboratif tidak mengambil alih atau memaksa, melainkan berperan sebagai penghubung yang menyatukan berbagai kepentingan mendengarkan gagasan dari setiap anggota serta membimbing tim untuk mencapai tujuan bersama secara sinergis (Cheislip & David, 1994).

Ciri kepemimpinan kolaboratif berfokus pada keterlibatan aktif dari setiap anggota tim. Ini bukan tentang satu orang pemimpin melainkan tentang menciptakan ruang dimana setiap suara didengar dan dihargai. Inti dari kepemimpinan ini adalah komunikasi yang saling menguntungkan, di mana ide-ide mengalir secara bebas dan konstruktif, bukan hanya dalam satu arah tetapi juga melibatkan pembagian kekuasaan secara nyata, dimana tanggung jawab dan otoritas didistribusikan sehingga setiap orang merasa memiliki bagian dalam proses dan hasil. Dengan pendekatan ini, hubungan emosional di antara anggota menjadi lebih kuat, rasa loyalitas terhadap organisasi bertambah, dan motivasi untuk bersukarela tetap terjaga di tengah berbagai tantangan sosial dan pribadi yang mereka hadapi.

2.2.1 Peran Kepemimpinan Kolaboratif

Pangaribuan (2022), memaparkan kepemimpinan kolaboratif itu hal simple yang digunakan untuk perkara dan tantangan yang luas. Dalam situasi kompleks semacam kerja sama menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kolaboratif menjadi krusial untuk menghadapi perubahan, terutama dalam situasi yang kompleks seperti masalah yang dinamis selaras apa yang ada, serta perubahan dan implementasi program yang dilakukan. Kebutuhan untuk merubah itu menjadikan semua elemen harus berbenah dan dalam hal ini, kepemimpinan ini menjadi hal penting dalam proses *co-creation* guna mendorong perubahan dan kelola perkara. Selain itu, Harjaya (2022) memaparkan kepemimpinan kolaboratif juga berperan penting dalam mencapai keberhasilan akademik. Kepemimpinan kolaboratif menautkan banyak orang untuk disatukan agar terjadinya perpecahan masalah dan munculnya solusi baru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif merupakan perubahan radikal dalam pola pikir para pemimpin dalam ilmu manajemen.

Penelitian sebelumnya oleh Ayu, *et al* (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif di organisasi sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan relawan untuk mendukung kinerja suatu organisasi. Kepemimpinana kolaboratif juga menjadi alasan sebuah potensi untuk meningkatkan kinerja seorang relawan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan banyak pihak, masyarakat bahwa kepemimpinan kolaboratif harus dilakukan dengan syarat-syarat tertentu. O'leary dalam Wargadinata (2016) mengemukakan delapan syarat penerapan kepemimpinan kolaboratif di tingkat lokal:

1. Memiliki visi bersama yang jelas
2. Komunikasi terbuka dan efektif
3. Kepercayaan dan rasa hormat
4. Pemberdayaan tim dan pengakuan keberagaman
5. Pemecahan masalah kolaboratif
6. Proses demokratis dan transparan
7. Fleksibilitas dan adaptabilitas
8. Pembelajaran berkelanjutan dan akuntabilitas bersama.

Robbins & Coulter dalam Hasan (2023) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya. Ada 3 (tiga) peran pemimpin dalam kepemimpinan kolaboratif yang dikemukakan oleh Ansell & Gash (2012) Pemimpin sebagai pelayan, artinya pemimpin memfasilitasi proses kolaboratif dengan membangun dan melindungi integritas proses kolaboratif. Pemimpin sebagai mediator artinya pemimpin memfasilitasi, memediasi dan membina hubungan dengan pemangku kepentingan. Pemimpin sebagai katalis, artinya pemimpin adalah seorang yang membantu pemangku kepentingan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang untuk menciptakan nilai.

Dalam hal ini, kepemimpinan kolaboratif merujuk pada keterampilan mempengaruhi orang lain melalui membantu, tanggung jawab, menghormati, memperlihatkan rasa empati, mengatasi ambiguitas, berkomunikasi secara efektif dalam mencapai visi bersama. Kepemimpinan kolaboratif oleh seorang pemimpin dalam organisasi nirlaba mengarah kepada keterampilan mempengaruhi anggota dengan memberikan kebebasan dalam bekerja sama, bertanggung jawab, memperlihatkan rasa empati, dan bersinergi guna meningkatkan kedekatan dan kebersamaan antar anggota.

2.3 Employing Engagement

Menurut McShane dan Ardianti (2017) keterikatan karyawan atau *employing engagement* adalah keterlibatan karyawan secara emosional, motivasi kognitif dan mengetahui visi perusahaan serta peran spesifik dalam mewujudkan visi Perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Kahn dalam Ardianti (2017) bahwa

keterikatan karyawan diartikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerja, bekerja, dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Secara lebih spesifik, Schaufeli dalam Ardanti (2017) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai positività, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang di karakteristik bisa disimpulkan bahwa keterikatan karyawan adalah keterlibatan karyawan secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu, dalam konteks relawan menurut Nesbit, *et al* (2018) dalam Habibullah, (2021) keterlibatan relawan pada organisasi ditentukan oleh pertimbangan organisasi dan pertimbangan relawan, pada pertimbangan organisasi ada empat dimensi yaitu keputusan untuk menggunakan relawan, jumlah relawan, kontribusi relawan untuk organisasi, dan status relawan dalam organisasi. Sedangkan untuk pertimbangan relawan yaitu pergantian relawan dari organisasi, karakteristik dan keragaman relawan, intensitas dan durasi komitmen relawan, dan kualitas kerja relawan.

Ruang lingkup keterlibatan relawan dalam sebuah organisasi dapat berubah seiring waktu karena keputusan organisasi dan relawan. Perubahan ini bisa disengaja dan direncanakan atau tidak disengaja dan tidak direncanakan. Besarnya peran relawan dalam organisasi non-profit dalam menyelesaikan misinya, maka penting untuk mengeksplorasi pendorong utama yang menentukan dan mempertahankan keterlibatan mereka (Fernandes & Matos, 2023). Keterlibatan relawan diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Rupini (2015) yaitu: penyerapan (*absorption*), kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption ditandai oleh tingkat konsentrasi dan minat yang tinggi, di mana seseorang merasa asik dengan tugas yang dikerjakan, waktu terasa sangat cepat berlalu, dan individu mengalami kesulitan untuk menjauh dari pekerjaan sehingga melupakan segala hal di sekitarnya. Mereka yang mendapatkan skor tinggi dalam absorpsi umumnya merasa senang ketika perhatian mereka terpaku pada

pekerjaan, merasakan kedalaman dalam tugas, dan menghadapi tantangan untuk terpisah dari pekerjaan.

2. Kekuatan (*Vigor*)

Kekuatan atau *vigor* ditunjukkan oleh kemampuan fisik yang tinggi dan ketahanan mental saat melaksanakan tugas, motivasi untuk berusaha keras dalam pekerjaan, serta ketekunan ketika menghadapi tantangan.

3. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi ditandai oleh perasaan yang mendalam, penuh semangat, memberikan inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat dedikasi tinggi sangat terkait dengan pekerjaan mereka, menjadikannya sebagai pengalaman yang berharga, memotivasi, dan menantang. Selain itu, mereka umumnya merasa bersemangat dan bangga terhadap apa yang mereka kerjakan.

2.3 Relawan

Munculnya aktivitas sukarelawan berkaitan erat dengan dorongan untuk memberi bantuan kepada orang lain dan karakter dasar manusia sebagai makhluk sosial. Dorongan untuk memberikan bantuan ini dikenal sebagai sikap altruistik, Altruisme adalah hasrat untuk memberikan manfaat kepada orang lain demi kepentingan mereka, dibandingkan dengan keuntungan pribadi. Relawan adalah orang-orang yang secara ikhlas berusaha membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan atau gaji, tujuan dari relawan sosial adalah untuk mendukung komunitas dalam meningkatkan sumber daya sosial, memenuhi tuntutan sosial, dan memperbaiki kesejahteraan diri para relawan (Zanbar, 2019).

Definisi relawan menurut Schroeder dalam Rizkiawati (2017) adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal. Selain itu kegiatan yang dilakukan relawan bersifat sukarela untuk

menolong orang lain tanpa adanya harapan akan imbalan eksternal. Sedangkan menurut Wilson (2000) juga mengemukakan *volunteering* (kerelawanan) adalah aktivitas memberikan waktu secara Cuma-Cuma untuk memberikan bantuan kepada orang lain, kelompok, atau suatu organisasi. Relawan adalah individu yang memberikan waktu tanpa imbalan untuk tujuan organisasi. Tanggung jawab relawan bervariasi, dari yang kecil hingga yang besar, dan dapat dilaksanakan dengan sedikit atau tanpa pelatihan, tetapi juga bisa melibatkan pelatihan mendalam. Relawan bersedia melakukan kegiatan tertentu dengan ikhlas, mendedikasikan diri untuk melayani tanpa mengharapkan imbalan, mereka bekerja tanpa adanya kepentingan, walaupun kepentingan tersirat, itu kepentingan bersama, bukan kepentingan pribadi dan golongan (Purboningsih, 2015). Berdasarkan pemaparan di atas, Relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi memiliki dorongan untuk berkontribusi nyata dalam suatu kegiatan dan berkomitmen untuk terlibat dalam kegiatan yang membutuhkan kerelaan untuk mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, serta materi untuk diberikan kepada orang lain.

Ciri-ciri relawan menurut Omoto & Snyder dalam Alawiyah, (2007) yaitu selalu mencari kesempatan untuk membantu, komitmen diberikan dalam waktu yang relatif lama, memerlukan (waktu, tenaga, dan sebagainya), mereka tidak mengenal orang yang mereka bantu, tingkah laku yang dilakukan relawan adalah keharusan. Dari ciri-ciri tersebut dapat disimpulkan pengertian menurut Omoto & Snyder (2007) bahwa relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi selalu mencari kesempatan untuk bisa membantu orang lain melalui organisasi tertentu dalam jangka waktu yang relatif lama, memiliki keterlibatan yang cukup tinggi serta mengorbankan berbagai *personal cost* (misalnya uang, waktu, pikiran) yang dimilikinya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Ayu, Shoimah, & Putri (2025)	Dinamika <i>Collaborative Leadership</i> dalam Meningkatkan <i>Volunteer Motivation</i>	Metode Penelitian Kualitatif yaitu Wawancara Secara Langsung	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif pada organisasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi para relawan	Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan kolaboratif yang sama dengan penelitian yang sudah dilakukan, perbedaannya hanya pada motivasi relawan dan keterlibatan
Suhendra F.A, Tjilen A.P, Fitriani, Teturan, Y.E, Matuabongs, E.E (2024)	Analisis Gaya Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Penanganan Kebencanaan Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke	Metode Penelitian Kualitatif Observasi dan wawancara serta dokumen lainnya	Penelitian ini berpengaruh dalam pengimplementasian gaya kepemimpinan kolaboratif namun belum maksimal.	Penelitian ini berbeda pada variabel yang dipakai yaitu gaya kepemimpinan kolaboratif dan peran kepemimpinan kolaboratif, dan perbedaan objek penelitian tersebut dilakukan.
Ietsoin.V.R, Ratnasari. S.L. (2020)	<i>Influence Of Employee Involment, Work Loyalty and Copperation to Employee Performance</i>	Metode Penelitian Kuantitatif survei dan kuesioner	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap keterlibatan relawan	Penelitian ini menggunakan tiga variabel berbeda dengan variabel yang akan digunakan yaitu <i>employee involment, work loyalty dan team cooperation</i> , dan
Isnawati, Muslih Ambrie, Muhammad Riduansyah Syafari (2021)	Efektivitas gaya kepemimpinan kolaboratif studi pada STI Administrasi Tabalong	Menggunakan metode Penelitian kualitatif	Kepemimpinan pada (STIA) Tabalong tidak bersikap otoriter, justru sangat mengayomi terhadap karyawan dan selalu	Perbedaan terdapat Pada variabel gaya kepemimpinan kolaboratif dan objek penelitian ini menggunakan sector pendidikan.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Nurfadilla, Y.N., & Nurdin, I. (2024)	Kepemimpinan Kolaboratif dalam Momentum Pemilu 2024 Membangun Partisipasi	Menggunakan metode penelitian kualitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya keterhubungan antara kepemimpinan kolaboratif	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel yaitu partisipasi demokrasi keberlanjutan yang fokus pada partisipasi Masyarakat

Sumber : Data Peneliti (2025)

2.5 Kerangka Pemikiran

Permasalahan yang dihadapi oleh komunitas “Ruang Pangan Lampung” yaitu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (relawan) yang menjadi tulang punggung operasional organisasi. Secara spesifik, terdapat dua isu utama yang menjadi fokus perhatian. Pertama, fluktuasi yang signifikan pada jumlah calon pendaftar relawan, yang menunjukkan ketidakstabilan minat dan partisipasi publik. Hal ini dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan keberlanjutan program-program yang dijalankan, karena ketersediaan tenaga kerja sukarela menjadi tidak terjamin. Kedua, komunitas ini juga menghadapi kesulitan serius dalam menjaga konsisten dan komitmen anggota relawan yang sudah bergabung. Banyak relawan yang pada awalnya antusias namun, seiring waktu tingkat keterlibatan dan dedikasi mereka menurun, yang berdampak langsung pada efektivitas kerja tim. Kedua masalah ini tidak hanya menjadi faktor penghambat bagi pencapaian tujuan organisasi, tapi juga menunjukkan adanya kelalaian dalam strategi pengelolaan relawan yang selama ini diterapkan. Permasalahan yang dihadapi oleh “Ruang Pangan Lampung” bukan hanya memerlukan solusi strategi dalam pengelolaan relawan tetapi juga membutuhkan perubahan dalam cara memimpin dan mengelola sebuah komunitas ini.

Penting bagi “Ruang Pangan Lampung” memiliki pemimpin yang dapat membangun fondasi kerja tim yang kuat dalam organisasi dan dapat bekerja sama dalam pengambilan sebuah keputusan. Di sinilah kepemimpinan kolaboratif menjadi penting, karena jenis kepemimpinan ini merupakan gaya memimpin yang

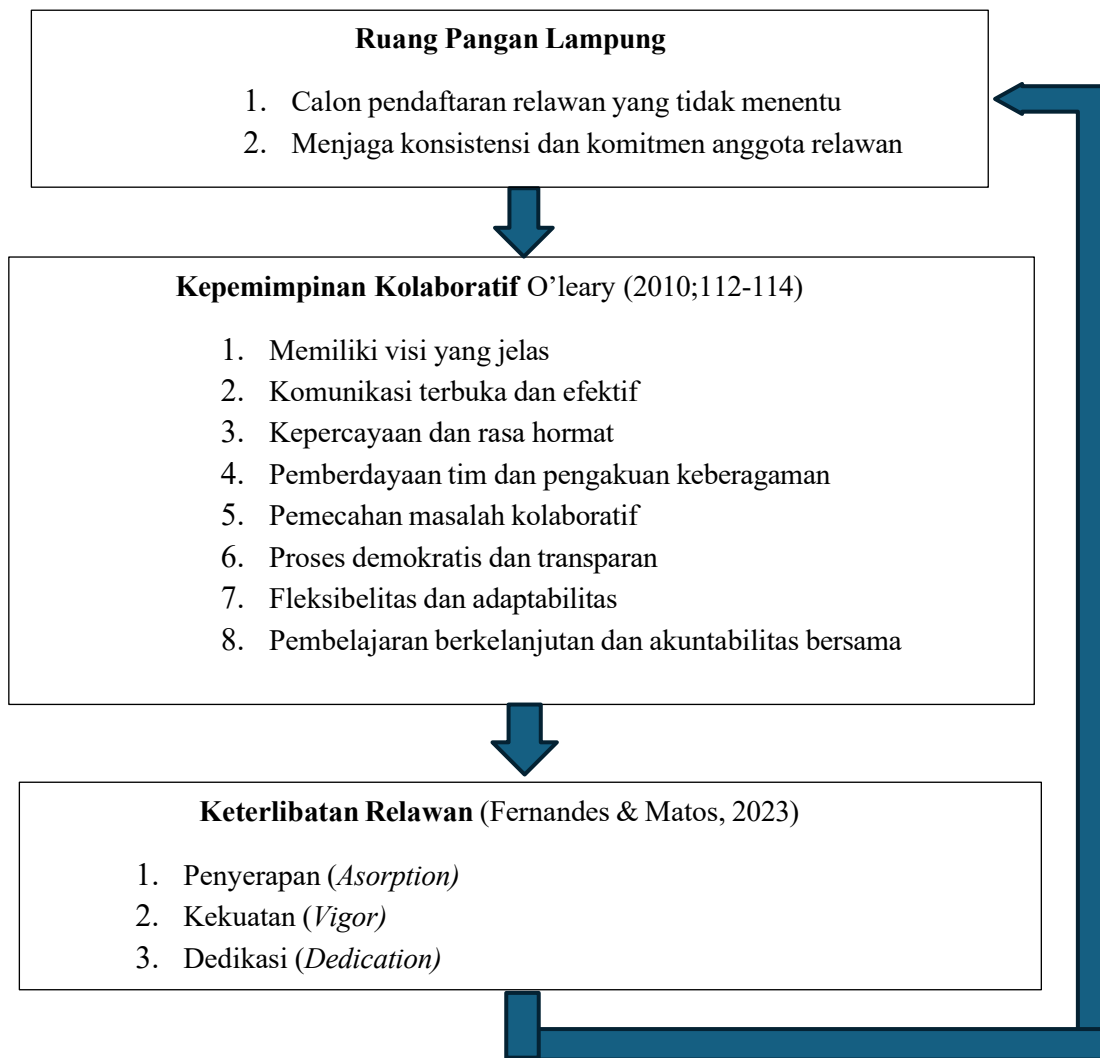
lebih menekankan pada kerjasama serta proses pengambilan keputusan secara kolektif dari pada mengandalkan kekuasaan satu orang saja. O'Leary (2010) menjelaskan bahwa pendekatan ini terdiri dari beberapa aspek penting yang membentuk dasar kerja tim yang solid. Pertama, pemimpin dan anggota tim perlu memiliki visi yang jelas serta disepakati bersama. Visi ini berfungsi sebagai petunjuk untuk memastikan semua orang bergerak ke arah yang serupa. Kedua, komunikasi yang terbuka dan efisien sangat penting, sehingga setiap individu bisa menyampaikan gagasan dan umpan balik dengan jujur. Aspek ketiga yang mendukung ini adalah kepercayaan dan saling menghormati, yang menjadi pengikat dalam hubungan kerja sama.

Selanjutnya, kepemimpinan kolaboratif memprioritaskan pemberdayaan anggota tim serta pengakuan terhadap keberagaman. Setiap orang diberikan dorongan untuk berkontribusi sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dan perbedaan latar belakang dianggap sebagai sebuah kekuatan. Penyelesaian masalah secara bersama juga menjadi ciri khas, di mana masalah ditangani lewat dialog kolektif, tidak hanya oleh satu individu. Proses ini berlangsung dengan cara yang demokratis dan terbuka, menjamin bahwa setiap keputusan diambil secara adil. Terakhir, kepemimpinan ini memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, serta komitmen untuk terus belajar dan bertanggung jawab bersama atas setiap Tindakan, baik itu kesuksesan maupun kegagalan. Dengan cara ini, kepemimpinan kolaboratif menciptakan ekosistem dimana semua anggota tim merasa diperhatikan, berdaya, dan memiliki tanggung jawab.

Dalam kerangka pemikiran ini, kepemimpinan kolaboratif memainkan peran kunci delapan kriteria, yaitu memiliki visi yang jelas, komunikasi terbuka, kepercayaan dan rasa hormat, pemberdayaan tim dan pengakuan keberagaman, pemecahan masalah kolaboratif, proses demokratis dan transparan, fleksibilitas, dan adaptabilitas pembelajaran berkelanjutan dan akuntabilitas bersama. Dengan mengintegrasikan delapan kriteria tersebut, kepemimpinan kolaboratif di "Ruang Pangan Lampung" bertujuan untuk menghadapi tantangan yang ada terutama berkaitan dengan meningkatkan dan menjaga konsistensi dan komitmen anggota

relawan yang diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Rupini (2015) yaitu penyerapan (*absorption*) yang ditandai oleh tingkat konsentrasi dan minat yang tinggi, di mana seseorang merasa asik dengan tugas yang dikerjakan, waktu terasa sangat cepat berlalu, dan individu mengalami kesulitan untuk menjauh dari pekerjaan sehingga melupakan segala hal di sekitarnya, kekuatan (*vigor*) ditunjukkan oleh kemampuan fisik yang tinggi dan ketahanan mental saat melaksanakan tugas, motivasi untuk berusaha keras dalam pekerjaan, dan dedikasi (*dedicatio*) yaitu perasaan yang mendalam, penuh semangat, memberikan inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan.

Kepemimpinan ini juga dapat berdampak pada keterlibatan relawan melalui dukungan, komunikasi, dan perhatian yang diberikan oleh pimpinan. Teori-teori terdahulu mengenai kepemimpinan kolaboratif menjadi landasan yang memperkuat pendekatan ini, membuktikan bahwa keberhasilan “Ruang Pangan Lampung” sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang adaptif, dan peduli terhadap anggotanya. Oleh karena itu, berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Peneliti (2025)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Ismail (2019), penelitian deskriptif kualitatif penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan dan bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (Sugiyono, 2023).

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu batasan permasalahan yang didasari pada tingkat kepentingan, urgensi, serta tingkat kelayakan yang akan di pecahkan (Sugiyono, 2023). Fokus ini untuk membantasi pengumpulan data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dijawab, sehingga dengan adanya pemfokusan dapat menghindari penyimpangan pengumpulan data dan data yang banyak, serta akan membantu peneliti dalam mempercepat penelitian tanpa harus memilih yang tidak penting. Fokus pada penelitian ini adalah membahas mengenai analisis penerapan kepemimpinan kolaboratif dalam keterlibatan relawan.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian, yang ditujukan untuk menangkap fenomena yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang bersifat akurat. Menurut (Sugiyono, 2023) lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Lokasi penelitian dilaksanakan dengan komunitas Ruang Pangan Lampung di Gedong Meneng, Bandar Lampung.

3.4 Subjek Penelitian

Menurut Harahap (2020), subjek penelitian merupakan sumber data yang dapat memberikan suatu informasi-informasi mengenai permasalahan dalam penelitian, subjek penelitian biasanya bisa individu, masyarakat, atau institusi adapun teknik penelitian menggunakan *snowball sampling* merupakan metode pengambilan sampel penelitian di mana responden awal diminta merekomendasikan responden lain untuk melengkapi data. Proses berantai ini terus berlanjut seperti bola salju yang menggelinding—semakin membesar—sehingga sangat efektif untuk menjangkau populasi yang spesifik, tersembunyi, atau sulit ditemukan (Sugiyono, 2023). Informan yang dibutuhkan untuk membantu mendapatkan informasi lebih rinci pada penelitian ini yaitu:

1. Informan kunci (*President*) ‘Ruang Pangan’ yang berhubungan langsung dengan proses strategi dalam organisasi. Alasan memilih pengurus komunitas ‘Ruang Pangan’ sebagai informan pada penelitian ini yaitu dikarenakan pengurus memiliki peran penting dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi, berbagai kegiatan serta arah Gerak komunitas. Kerua pengurus sedikit banyaknya memahami tujuan, strategi, serta tantangan yang dihadapi komunitas secara menyeluruh, sehingga dapat memberikan informasi yang mendalam.
2. Informan utama (*manager public relation*) ‘Ruang Pangan’ alasan memilih ketua divisi humas komunitas ‘Ruang Pangan’ sebagai informan Adalah karena tanggung jawabnya dalam merancang dan melaksanakan sosialisasi penanggulangan *food waste*. Ketua divisi humas komunitas ‘Ruang Pangan’ memahami tujuan, metode, dan pesan yang disampaikan serta dapata memberikan wawasan tentang dampak, tantangan, dan keberhasilan peran kepemimpinan.
3. Informan pendukung anggota aktif *talent management* dan alumni anggota *social impact* alasan memilih anggota komunitas ‘Ruang Pangan’ sebagai informan pada penelitian ini yaitu karena anggota terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan komunitas, serta menjadi pihak yang merasakan langsung peran pemimpin terhadap dampak dari program yang dijalankan.

Tabel 3.1 Data Diri Informan Penelitian

No	Nama	Usia	Status/Pekerjaan
1	Zedriansyah	23 tahun	<i>President</i> Ruang Pangan
2	Ilham Abiyansyah	23 tahun	Manager <i>Public Relation</i> Ruang Pangan
3	Nurfeyza Ayuna Chandra	21 tahun	Anggota <i>Talent Management</i> Ruang Pangan
4	Afra Yasmin Syadza	24 tahun	Anggota <i>Social Impact</i> Ruang Pangan

Sumber : Data Peneliti (2025)

3.5 Jenis Data

Menurut Moleong (2018) jenis data dalam penelitian kualitatif mencakup data yang bersifat kualitatif yang dikumpulkan dari wawancara, dan analisis dokumen yang memberikan gambaran mendalam tentang fenomena yang diteliti. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari 2 jenis, yaitu:

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara menggali informasi secara mendalam dengan melakukan wawancara sumber data dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mendalam dengan pihak Ruang Pangan Lampung.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara membaca, megutip, yang bersumber dari buku, dokumen atau literature lainnya yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2023) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara (*interview*) dan dokumentasi.

3.6.1 Wawancara (*Interview*)

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara secara mendalam dengan melakukan tanya jawab secara tatap muka dengan informan agar memperoleh data yang valid dan lengkap. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk diajukan dan pengumpulan data menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*. Wawancara dilakukan pada founder, kepala tim dan anggota relawan Ruang Pangan Lampung.

3.6.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui sumber tertulis maupun visual, seperti arsip, laporan, dan bahan publikasi yang relevan (Sugiyono, 2019).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif, analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. (Sugiyono, 2023) mengemukakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, melakukan pemilahan hasil, dan membuat kesimpulan

agar mudah dipahami. Menurut Sugiyono dalam Miles dan Huberman (2023) aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan fokus pada hal-hal penting. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan dapat mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan melakukan pencarian apabila diperlukan. Dalam melakukan reduksi data, penelitian dapat dihasilkan dari proses diskusi sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan (Sugiyono, 2023).

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dalam melakukan penyajian data, maka dapat memudahkan untuk memahami sesuatu yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan dengan yang telah dipahami tersebut. Penyajian data yang didapatkan pada penelitian ini merupakan teks yang bersifat naratif yang didapatkan melalui hasil wawancara serta didukung oleh dokumen-dokumen serta gambar untuk dilakukan penarikan kesimpulan.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan dapat bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dalam penelitian ini memberikan kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi.

3.8 Teknik Keabsahan Data

Untuk menjaga keabsahan data dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan teknik triangulasi sebagai upaya untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh benara-benar dapat dipercaya dan sesuai dengan kondisi di lapangan. Moeloeng (2011) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, keabsahan data diperlukan agar data yang dikumpulkan memiliki tingkat akurasi yang memadai karena diperoleh dari berbagai sumber.

Triangulasi data dilakukan dengan cara membandingkan informasi yang berasal dari berbagai sumber. Moloeng (2011) menyebutkan bahwa triangulasi merupakan proses pengecekan data dengan memanfaatkan berbagai sumber, teknik, maupun waktu pengumpulan data.

3.8.1 Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari informan yang memiliki latar belakang, posisi dan pengalaman yang berbeda dalam komunitas Ruang Pangan. Data dikumpulkan dari berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung. Informan tersebut meliputi *President, Manager Public Relation, Anggota Talent Management, Anggota Social Impact* di Ruang Pangan. Perbedaan sudut pandang antar informan ini digunakan untuk melihat konsistensi sekaligus memperkuat keabsahan informasi yang diperoleh (Moleong, 2011).

3.8.2 Triangulasi waktu

Triangulasi teknik dilakukan dengan mengombinasikan beberapa metode pengumpulan data terhadap sumber data yang sama. Peneliti tidak hanya bergantung pada hasil wawancara mendalam, tetapi juga melengkapinya dengan studi dokumentasi. Dokumentasi tersebut berupa pamflet, foto kegiatan, dan konten media sosial yang dibandingkan dengan hasil wawancara dari beberapa sumber. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan saling menguatkan dan tidak berdiri sendiri (Moloeng, 2011).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan dengan baik di Ruang Pangan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan keterlibatan relawan di Ruang Pangan Lampung. Terutama pada aspek bentuk kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka, hubungan interaksi yang erat, serta keterlibatan langsung pemimpin mampu menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman, inklusif, dan penuh rasa kekeluargaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi terbuka menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendukung keterlibatan relawan. Komunikasi yang berjalan dua arah membuat relawan merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta memahami tujuan organisasi dengan lebih jelas. Kondisi tersebut memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan semangat relawan dalam menjalankan kegiatan sosial.

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi relawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis dibandingkan faktor material. Apresiasi, pengalaman positif, kesempatan mengembangkan diri, serta kebanggaan terhadap dampak sosial organisasi menjadi alasan utama relawan bertahan dan aktif berpartisipasi. Relawan merasa bahwa keterlibatan mereka tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi pengembangan diri dan relasi sosial mereka.

Secara keseluruhan, keberhasilan pengelolaan relawan di organisasi ini terletak pada kemampuan organisasi membangun lingkungan kerja yang suportif, humanis,

dan kolaboratif. Perpaduan antara komunikasi terbuka, hubungan yang harmonis, apresiasi yang tulus, dan tujuan organisasi yang jelas mampu menciptakan keterikatan relawan yang kuat sehingga mendukung keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

5.2 Saran

Setelah mengetahui peran kepemimpinan kolaboratif dapat meningkatkan keterlibatan relawan Ruang Pangan Lampung, maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktis

Organisasi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pola kepemimpinan kolaboratif yang telah diterapkan, terutama dalam menjaga komunikasi terbuka antara pemimpin dan relawan. Selain itu, organisasi perlu terus menciptakan suasana kerja yang nyaman, inklusif, dan mendukung pengembangan diri relawan agar keterlibatan relawan dapat terus ikut serta dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi.

Ruang Pangan Lampung disarankan untuk terus membangun program yang mampu meningkatkan motivasi relawan, seperti memberikan apresiasi terhadap kontribusi relawan, menyediakan pelatihan pengembangan diri, memperkuat kegiatan bonding, serta menciptakan pengalaman kerelawanan yang bermakna dan berdampak langsung bagi masyarakat.

5.2.2 Saran Teoritis

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang relatif terbatas dan hanya fokus terhadap organisasi kerelawanan, yaitu Ruang Pangan Lampung, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi non-profit. Selain itu, penelitian menggunakan kualitatif sehingga temuan lebih menekankan pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman perspektif informan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperdalam kajian mengenai

variabel motivasi dan komunikasi pada keterlibatan relawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed method* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. organisasi dalam konteks organisasi non-profit dan kerelawanan. Menambahkan Pengalaman dan penghargaan menjadi variabel moderasi atau perdalam motivasi dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, Ralph. (2016) “Membangun Tim Kerja Yang Kuat Strategi Efektif Untuk Kolaborasi Dan Sinergi.
- Ang'ana G. A., Ongeti W. J., & Chiroma J. A. (2023). Conceptualizing and measuring collaborative leadership in an organizational context. *Journal of Human Resource & Leadership*, 7(6), 101-129.
- Ansell, C., & Gash, A. (2012). Stewards, Mediators, and Catalysts : Toward a Model of Collaborative Leadership. *The Innovation Journal*, 17(1) 1–21.
- Alawiyah. T., (2007) Hubungan antara Persepsi Tentang Musiah Dengan Perilaku Prososial Pada Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Yang Pernah Menjadi Relawan, h 40.
- Alshmemri, M., Shwan-Akl, L., & Maude, P. (2017) Herzberg’s two-factor theory. *Journal Life Science Journal*.
- Ardianti. D.M.,Raharja.E., (2017) Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.*Journal of Management*. Vol.6 no.3 (6-7)
- Ayu I., Shoimah S., & Putri T.E (2025). *Dinamika Collaborative Leadership Dalam Meningkatkan Volunteer Motivation*. Vol.12 (1). (26-36)
- Aseanty.D., As’ad.T.A., (2024) Membuka potensi karyawan melalui leader-member exchange, kepuasan kerja, dan dukungan persepsi dari supervisor dengan identifikasi organisasi sebagai mediator. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*. Vol. 10, No. 3, 2024
- Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2009). *It ain’t natural: Toward a new (natural) resource conceptualization for volunteer management*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.
- Chrislip, David D., dan Carl E. Larson, (1994) *Collaborative Leadership: How Citizens and Civic Leaders Can Make a Difference*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Food bank Indonesia* <https://foodbankindonesia.org/siapa-kita/tentang-foi/> (Diakses 1 Juli 2025, pukul 13.45)

Gani, N.A., Utama, R., & Jaharuddin. (2021). Perilaku Organisasi (Issue May).

Garda Pangan: <https://gardapangan.org/tentang-kami/> (Diakses pada 2 Juli 2025, pukul 10.00 wib).

Global Hunger Index Scores by 2024 GHIRank (Diakses 2 Juli 2025, pukul 15.00).
<https://www.globalhungerindex.org/ranking.html>

Habibullah (2021). Dimensi Keterlibatan Relawan Sosial Pada Penyelenggaraan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Sosio Informa*. Vol.7 No. 01.

Hager, M. A., & Brudney, J. L. (2004). *Balancing act: The challenges and benefits of volunteers*. Washington, DC: Urban Institute.

Handayani, L., Lestari, D. A., Putri, D. S., Fitriyani, A. A., & Sijabad, R. (2024). *Kolaborasi Tim dan Efektivitas Kinerja Organisasi*. *Journal literature*

Harahap. (2020). Penelitian Kualitatif. Wal Ashari *Publishing*

Harjaya, S. (2022). Profesional learning community (PLC) sebagai strategi kepemimpinan dalam membentuk budaya kolaborasi di TK Eksperimental Mangunan Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).

Hasan.A.M., Firman.A., Sultan.M.S (2023). Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Vol.1.No.3 (425-439)

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

Hopkins, D., Johnson, V., Damico, S., & Wepner, S. (2011). *Emerging Characteristics of Education Deans' Collaborative Leadership*. *Academic Leadership: The Online Journal*, 9(1).

Ismail. (2019). Metode Penelitian Sosial. Cetakan Pertama. Gawe Buku

Keenan, M. (2025). Collaborative leadership and team problem-solving in organizations. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(1), 2646–2659.

Lestari, M. A., Rahman, A., & Azis, A. (2024). *Implementation of the Islamic Food bank Concept in an Effort to Solve the Global Problem of Hunger and Food Insecurity*.

7(4), 8–14.

Letsoin.V.R, Ratnasari. S.L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*.Vol.9 (17-34).

Loyalitas Relawan: Studi Kasus pada Yayasan Sosial di Jakarta". *Jurnal Manajemen Indonesia*. Hal. 123

Lynch.N., (2024). Manajer Pemasaran Produk Senior. Artikel Solusi Bisnis. <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/crm/nonprofit-challenge>

Mekarisce, D. (2020). Teknik Keabsahan Data dalam Penelitian Kualitatif. Jakarta: Gadjah Mada University Press.

Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Data Analysis*. UI Press.

Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nesbit, R., Christensen, R. K., & Brudney, J. L. (2018). *The Limits and Possibilities of* <mailto:https://doi.org/10.1111/puar.12894>

Nurfadilla, Y.N., & Nurdin, I. (2024) Kepemimpinan Kolaboratif dalam Momentum Pemilu 2024 Membangun Partisipasi Demokratis yang Berkelanjutan. *Jurnal Pemeritahan dan Politik* vol.9 no.1. 44-49

Parmitasari, Rika Dwi Ayu, Wahidah Abdullah, & Nirwana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) wilayah sulsebar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol. 4, No. 1 2007

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

Rizkiawati, R., dkk. 2017. Pentingnya Buku Panduan bagi *Volunteer* pada Organisasi Sosial. *Social Work Jurnal*. Vol.7 No.2 (55-56).

Rupini, Cokorda. 2015. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan dan Kinerja Karyawan”(online), <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316> (Diakses pada 06 September 2025, pukul 09.14 wib.)

Robbins, S.P. & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior. Fifteenth Edition, Pearson. Boston.*

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015a). *Organizational Behavior (Fifteenth Edition)*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Ruang Pangan Lampung <https://lampuung.com/ruang-pangan-food-bank-pertama-di-lampung-salurkanmakanan-berlebih-kepada-yang-membutuhkan/> (Di akses 19 Agustus 2025)
- Samriangjit, P., Tesaputa, K., & Somprach, K. (2016). *Strengthening Collaborative Leadership for Thai Primary School Administrators*. *International Education Studies*, 9(4), 42–53. (<https://doi.org/10.5539/ies.v9n4p42>)
- Simanungkalit, E. M. (2025). *Kepemimpinan Kolaboratif Kepala Sekolah Menghadapi Era Society 5.0*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Stefanus, S., & Echy, V. A. (2014). Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention. Studi pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan. Repository.Perbanas.Id.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA
- Suhendra F.A, Tjilen A.P, Fitriani, Teturan, Y.E, Matuabongs, E.E (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Penanganan Kebencanaan Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke. *Jurnal Administrasi Dharma*. Vol.3 (2).
- Suryani T. (2018). *Psikologi Relawan dan Altruisme Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Supriyanto, Eko. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Sosial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2020.
- Wargadinata E.(2016) *Kepemimpinan Kolaboratif*. *Jurnal Administrasi Daerah*. Vol.8 (1)
- Wibowo, Agung. “Kepemimpinan Kolaboratif Dan Peningkatan Partisipasi Anggota Dalam Organisasi Sosial.” *Jurnal Kepemimpinan Dan Organisasi* 7, no. 2 (2021): 45–56.
- Widodo&Sari (2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Wijaya, C. & H (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wilson, S. (2013). *Collaborative Leadership: It’s Good to Talk*. *British Journal of Healthcare Management*, 19(7), 335–337.

Yusro, A. Y., & Putra, M. A. (5 Februari 2023). Ruang pangan: *Food bank* pertama di Lampung, salurkan makanan berlebih kepada yang membutuhkan. *Lampung Geh!*

Zanbar, L. (2019). *The Effect of Volunteering for Community Activity on the Social Resources of Low-SES Residents: Differences Between Volunteer Community Activists and Other Residents*. *Voluntas*, 30(1), 164–174. <https://doi.org/10.1007/s11266-018-0015-x>