JMI
Jurnal Multidisiplin Indonesia

Volume 4 Number 12, 2025
E-ISSN: 2964-9048 | P-ISSN: 2963-2900
https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp

Peran Kepemimpinan Visioner dan Mekanisme Pengakuan dalam Efektivitas Manajemen Relawan pada Organisasi Nirlaba Janji Baik

Muhammad Abi Januar*, Muhammad Sahrul
Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia
Email: mabijanuar@gmail.com* , m.sahrul@umj.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan visioner dan mekanisme pengakuan memiliki peranan penting dalam memastikan efektivitas manajemen relawan pada organisasi nirlaba. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan visioner serta praktik pengakuan terhadap relawan dalam mendukung keberhasilan manajemen relawan di orga nisasi nirlaba Janji Baik. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melalui wawancara mendalam, Focus Group Discussion (FGD), observasi, dan dokumentasi, serta validasi data menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner pengurus Janji Baik mendorong pembentukan delapan divisi yang adaptif, membangun komunikasi berlapis, dan mengarahkan relawan pada visi organisasi yang berorientasi pada pendidikan inklusif. Sementara itu, pengakuan terhadap relawan diwujudkan melalui program apresiasi seperti "Bintang Baik", sertifikat penghargaan, dan forum evaluasi rutin yang meningkatkan motivasi dan retensi relawan. Sinergi kepemimpinan visioner dan sistem pengakuan terbukti memperkuat setiap tahapan manajemen relawan diantaranya perencanaan, rekrutmen, pelatihan, supervisi, hingga evaluasi, sehingga organisasi mampu mempertahankan keterlibatan lebih dari 500 relawan di berbagai daerah. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan visioner yang diimbangi pengakuan yang konsisten menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas manajemen relawan pada organisasi nirlaba di era digital.

Keywords : Kepemimpinan Visioner, Pengakuan, Manajemen Relawan, Organisasi Nirlaba

Abstract

Visionary leadership and recognition mechanisms play an important role in ensuring the effectiveness of volunteer management in nonprofits. This study aims to analyze the role of visionary leadership and the practice of recognizing volunteers in supporting the success of volunteer management in the non-profit organization Janji Baik. The method used is qualitative with a case study approach, through in-depth interviews, Focus Group Discussions (FGD), observation, and documentation, as well as data validation using triangulation of sources and techniques. The results show that the visionary leadership of the Janji Baik management encourages the formation of eight adaptive divisions, builds layered communication, and directs volunteers to the organization's vision oriented towards inclusive education. Meanwhile, recognition of volunteers is realized through appreciation programs such as "Good Stars", award certificates, and regular evaluation forums that increase volunteer motivation and retention. The synergy of visionary leadership and recognition system has been proven to strengthen every stage of volunteer management including planning, recruitment, training, supervision, and evaluation, so that the organization is able to maintain the involvement of more than 500 volunteers in various regions. These findings confirm that visionary leadership balanced with consistent recognition is a strategic factor in maintaining the sustainability and effectiveness of volunteer management in nonprofits in the digital age.

Keywords: *Visionary Leadership, Recognition, Volunteer Management, Nonprofit Organizations*

PENDAHULUAN

Organisasi nirlaba memiliki posisi strategis dalam struktur sosial masyarakat modern karena berfungsi sebagai agen perubahan sosial yang berperan aktif dalam mengatasi berbagai persoalan sosial, pendidikan, dan kemanusiaan di Indonesia. Dalam konteks pembangunan nasional, organisasi nirlaba tidak hanya berfokus pada penyediaan layanan sosial, tetapi juga berperan sebagai katalisator dalam memperkuat partisipasi masyarakat dan menciptakan tatanan sosial yang lebih inklusif (Lumbanraja et al., 2025; Nasution et al., 2025; Sumarto, 2025; Yunita et al., 2025).

Sebagai entitas yang tidak berorientasi pada keuntungan finansial, organisasi nirlaba memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari lembaga profit-oriented (Dinanti & Nugraha, 2018; Febriansyah, 2016; Prasetiyo, 2019; Rohmah & Mustofa, 2022). Fokus utama organisasi ini terletak pada pencapaian tujuan sosial, kemanusiaan, dan pemberdayaan masyarakat melalui berbagai program yang dirancang untuk menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi nirlaba, oleh karena itu, tidak dapat diukur berdasarkan seberapa besar akumulasi modal ekonomi yang diperoleh, melainkan pada sejauh mana intervensi dan kegiatan yang dilakukan mampu menghasilkan dampak sosial yang signifikan serta berkelanjutan bagi kelompok sasaran.

Menurut Anheir (2022), ukuran keberhasilan organisasi nirlaba harus dilihat dari kontribusinya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperkuat kapasitas sosial, dan membangun solidaritas kolektif dalam menghadapi tantangan sosial yang kompleks. Dengan demikian, keberlanjutan organisasi nirlaba bergantung pada kemampuan mereka dalam menjaga kredibilitas, membangun kepercayaan publik, serta memastikan bahwa setiap sumber daya yang dimiliki digunakan secara efektif untuk mencapai misi sosialnya (Andhityawati & Darma, 2022; Ningtyas & Suryandari, 2024; Suarni et al., 2025; Zulkarnain & Mujiyati, 2024). Pendekatan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi nirlaba bukanlah tentang keuntungan material, tetapi tentang dampak nyata yang ditinggalkan dalam membentuk perubahan sosial yang inklusif dan berkeadilan. Namun demikian, dinamika pengelolaan organisasi nirlaba kerap dihadapkan pada sejumlah kendala mendasar seperti keterbatasan pendanaan, sumber daya manusia yang tidak selalu profesional, serta regulasi pemerintah yang kadang belum sepenuhnya berpihak pada keberlangsungan lembaga sosial. Dalam kondisi semacam ini, kehadiran relawan menjadi aspek vital yang berfungsi sebagai ujung tombak keberhasilan program dan kegiatan organisasi.

Relawan bukan hanya sekadar penyumbang tenaga dan waktu, melainkan juga merupakan sumber daya strategis yang memiliki peran penting dalam menciptakan inovasi sosial di dalam organisasi nirlaba. Menurut Pynes (2009), relawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi melalui keterlibatan aktif mereka yang didorong oleh keahlian, dedikasi, dan semangat altruistik.

Dalam konteks ini, partisipasi relawan tidak hanya memberikan dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan lapangan, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan program sosial yang berkelanjutan. Nilai

altruistik yang melekat pada diri relawan menjadikan mereka agen perubahan sosial yang bekerja tanpa ketergantungan pada insentif finansial, melainkan termotivasi oleh keinginan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Kehadiran relawan tidak sekadar mengisi kekosongan sumber daya manusia, melainkan turut memperkaya proses pembelajaran organisasi, memperluas jejaring sosial, serta memperkuat legitimasi publik terhadap misi kemanusiaan yang diemban. Peran ini menegaskan bahwa relawan merupakan pendorong utama dalam memperkuat keberlanjutan dan daya adaptif organisasi sosial di tengah dinamika lingkungan yang kompleks dan penuh tantangan. Untuk memastikan keterlibatan relawan berjalan secara efektif dan berkelanjutan, diperlukan suatu sistem manajemen relawan yang terstruktur, terukur, serta berorientasi pada peningkatan kapasitas dan motivasi individu yang terlibat. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menciptakan sinergi antara organisasi dan relawan untuk mencapai tujuan sosial yang diharapkan.

Menurut Savitri (2005), manajemen relawan yang baik mencakup serangkaian tahapan yang saling berkaitan, mulai dari proses perencanaan yang matang untuk menentukan kebutuhan relawan sesuai dengan visi dan misi organisasi, rekrutmen yang selektif dan berbasis kompetensi, hingga orientasi yang bertujuan memperkenalkan nilai, budaya, serta tanggung jawab dalam kegiatan sosial. Tahapan berikutnya, yaitu pelatihan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan kesiapan relawan agar mampu menjalankan peran mereka secara optimal di lapangan.

Selain itu, supervisi yang dilakukan secara berkesinambungan berfungsi sebagai mekanisme evaluasi dan pendampingan guna memastikan relawan tetap berada dalam jalur yang selaras dengan tujuan organisasi. Akhirnya, pengakuan atas kontribusi relawan menjadi aspek esensial dalam menjaga motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, sistem manajemen relawan yang terstruktur dan terukur bukan hanya menjamin efektivitas operasional organisasi, tetapi juga membangun fondasi keberlanjutan partisipasi relawan dalam jangka panjang.

Setiap tahapan tersebut memiliki peranan penting dalam menjaga kesinambungan partisipasi relawan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap misi organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner menjadi elemen kunci yang menentukan arah pengelolaan relawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pemimpin visioner mampu mengartikulasikan visi yang jelas, menginspirasi relawan untuk bergerak menuju tujuan bersama, serta membangun pola komunikasi dan koordinasi yang adaptif terhadap perubahan sosial. Kepemimpinan semacam ini juga berperan dalam menciptakan struktur organisasi yang fleksibel, mendorong inovasi dalam tata kelola, serta menanamkan nilai-nilai sosial yang selaras dengan misi kemanusiaan organisasi (Anheir, 2022).

Selain aspek kepemimpinan, pengakuan terhadap kontribusi relawan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi dan loyalitas jangka panjang. Pengakuan dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti pemberian sertifikat, penghargaan

simbolik, program apresiasi, hingga forum evaluasi bersama yang memberikan ruang refleksi terhadap pencapaian relawan Savitri (2005).

Praktik pengakuan ini tidak hanya menumbuhkan rasa dihargai dan memiliki *(sense of belonging),* tetapi juga meningkatkan semangat kolaboratif yang mendukung produktivitas tim. Sebaliknya, absennya sistem pengakuan yang terstruktur dapat menimbulkan penurunan motivasi, melemahkan komitmen, serta memperbesar risiko terjadinya turnover relawan yang pada akhirnya berpotensi mengganggu stabilitas organisasi Ramdani (2023). Oleh karena itu, sistem manajemen relawan yang efektif harus menempatkan pengakuan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia sosial.

Dalam konteks Indonesia, organisasi nirlaba Janji Baik merupakan salah satu contoh konkret penerapan kepemimpinan visioner yang diintegrasikan secara efektif dengan sistem pengakuan relawan yang komprehensif. Kepemimpinan visioner dalam organisasi ini tercermin dari kemampuan para pemimpinnya dalam merumuskan arah dan tujuan jangka panjang yang berfokus pada penciptaan perubahan sosial yang berkelanjutan, khususnya di bidang pendidikan dan pemberdayaan masyarakat.

Pemimpin Janji Baik tidak hanya berperan sebagai pengarah strategi, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu membangun kesadaran kolektif dan menanamkan nilai-nilai kemanusiaan serta empati di antara para relawan. Di sisi lain, sistem pengakuan relawan yang diterapkan berfungsi sebagai instrumen penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan aktif para relawan melalui mekanisme penghargaan yang adil dan transparan.

Kombinasi antara visi kepemimpinan yang jelas dan sistem pengakuan yang terstruktur menciptakan ekosistem organisasi yang partisipatif, di mana relawan tidak sekadar menjadi pelaksana kegiatan, tetapi juga aktor sosial yang merasa dihargai atas kontribusinya. Dengan demikian, Janji Baik menjadi representasi nyata bagaimana sinergi antara kepemimpinan visioner dan sistem pengakuan dapat memperkuat efektivitas manajemen relawan, sekaligus memperluas dampak sosial organisasi nirlaba di tingkat komunitas.

Sejak berdiri pada tahun 2022, *Janji Baik* telah berhasil memobilisasi lebih dari 500 relawan dari berbagai daerah di Indonesia melalui strategi perekrutan digital yang efisien dan inklusif. Melalui program pelatihan rutin, forum diskusi, serta inisiatif apresiasi seperti “Bintang Baik”, organisasi ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan visioner dapat diterjemahkan dalam bentuk sistem manajemen relawan yang terencana dan berkelanjutan. Pembentukan delapan divisi dengan fungsi yang terkoordinasi, diikuti dengan mekanisme pengakuan yang sistematis, terbukti mampu memperkuat solidaritas internal dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program sosial meskipun menghadapi tantangan keterbatasan dana dan koordinasi lintas wilayah (Gumilang, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran kepemimpinan visioner dan praktik pengakuan dalam meningkatkan efektivitas manajemen relawan di organisasi nirlaba. Dengan menyoroti studi kasus Janji Baik, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu

kesejahteraan sosial dan memberikan panduan praktis bagi organisasi nirlaba lain dalam mengelola relawan secara berkelanjutan di era digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus menurut Yusuf (2014) dengan pendekatan kualitatif menurut Sugiyono (2018) untuk menggambarkan secara mendalam proses manajemen relawan yang dijalankan oleh Organisasi Nirlaba Janji Baik, sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Pemilihan informan dilakukan secara *Purposive Sampling* menurut Sugiyono (2018), yakni mereka yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam manajemen relawan di organisasi tersebut. Informan terdiri dari pengurus inti dan relawan dari berbagai angkatan (batch), sehingga data yang diperoleh diharapkan merepresentasikan beragam pengalaman dan perspektif.

Proses pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam menurut Johnson (2002) dalam Marvasti, (2004) dan Focus Group Discussion (FGD) menurut Bloor (2001) dalam Marvasti, (2004), yang memungkinkan peneliti menggali informasi secara komprehensif baik secara individual maupun dalam dinamika kelompok. Untuk melengkapi data primer, penelitian ini juga memanfaatkan studi dokumentasi dan kajian pustaka sebagai sumber data sekunder, guna memberikan landasan teoritis dan memperkaya analisis.

Selain itu, peneliti menerapkan observasi partisipatif menurut Sugiyono (2018), yaitu melakukan pengamatan langsung sekaligus berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh Organisasi Nirlaba Janji Baik. Pendekatan ini membantu peneliti memperoleh pemahaman kontekstual mengenai interaksi, pola kerja, dan praktik manajemen relawan secara nyata. Untuk menjamin validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber menurut Sugiyono (2018). Strategi ini bertujuan memastikan bahwa temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Organisasi Nirlaba Janji Baik

Organisasi Janji Baik merupakan lembaga nirlaba yang berdiri pada tahun 2022 dengan tujuan utama meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui sektor pendidikan dan sosial kemanusiaan. Sejak awal berdirinya, organisasi ini menegaskan komitmennya untuk memberikan akses pendidikan gratis bagi anak-anak dari keluarga prasejahtera di berbagai daerah di Indonesia. Upaya tersebut diwujudkan melalui berbagai program pendidikan alternatif, bimbingan belajar, serta kegiatan sosial yang berorientasi pada pemberdayaan dan kebaikan bersama.



Gambar 1. Janji Baik

Dalam menjalankan misinya, Janji Baik didukung oleh lebih dari 500 relawan aktif yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Para relawan ini menjadi ujung tombak organisasi dalam mewujudkan cita-cita pendidikan yang inklusif dan berkeadilan. Keberhasilan pelaksanaan berbagai program tidak terlepas dari nilai-nilai dasar yang menjadi landasan gerak organisasi, yakni kolaborasi, empati, dan pendidikan berbasis kebaikan sosial, yang menumbuhkan semangat gotong royong dan solidaritas di antara seluruh anggota.

Secara struktural, Janji Baik memiliki delapan divisi fungsional yang dirancang untuk mengoptimalkan peran setiap relawan sesuai dengan minat, kompetensi, dan potensi kontribusinya. Proses manajemen relawan mencakup lima tahapan sebagaimana dijelaskan oleh Savitri (2005) yaitu perencanaan, rekrutmen, orientasi dan pelatihan, supervisi dan evaluasi, serta pengakuan. Seluruh tahapan tersebut dilaksanakan dengan dukungan kepemimpinan visioner yang mampu mengarahkan relawan menuju tujuan bersama, serta budaya organisasi yang apresiatif terhadap setiap bentuk kontribusi individu.

Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas manajemen relawan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi, menjadikan Janji Baik sebagai salah satu model organisasi nirlaba yang berdaya, berkelanjutan, dan berdampak sosial tinggi.

2. Logo Janji Baik



Gambar 2. Logo Janji Baik

Logo Janji Baik dirancang dengan makna simbolis yang mencerminkan nilai-nilai utama yang ingin disampaikan. Desain logo ini diawali dengan bentuk yang

menyerupai huruf "U Terbalik", yang secara konseptual merepresentasikan kreativitas. Bentuk ini mencerminkan dinamika berpikir yang inovatif serta kemampuan untuk menghasilkan gagasan baru untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, elemen berbentuk persegi panjang dengan sudut melengkung melambangkan konsep "kreativitas yang tidak terbatas." Bentuk ini menggambarkan fleksibilitas dan keterbukaan terhadap ide-ide baru, menunjukkan bahwa inovasi dalam Janji Baik tidak memiliki batasan dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Selain itu, logo ini juga memuat representasi visual dari dua tangan yang sedang melakukan Janji Baik, yang diwujudkan melalui penggunaan simbol jari kelingking dan jari manis. Jari kelingking dalam konteks ini melambangkan konsep "berjanji," yang menunjukkan kesepakatan atau komitmen yang dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sementara itu, jari manis melambangkan "komitmen," yang merepresentasikan kesungguhan dalam menjalankan janji yang telah dibuat. Dengan demikian, keseluruhan desain logo Janji Baik tidak hanya berfungsi sebagai identitas visual, tetapi juga menjadi refleksi dari nilai-nilai utama yang diusung, yaitu kreativitas, inovasi tanpa batas, serta komitmen dalam menjalankan janji yang telah disepakati.

3. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Efektivitas Manajemen Relawan.

a. Arah dan Inspirasi Visi

Kepemimpinan dalam organisasi Janji Baik merepresentasikan gaya kepemimpinan visioner dan transformasional yang menekankan pada arah tujuan jangka panjang serta pemberdayaan anggota melalui inspirasi dan keteladanan. Pemimpin utama, khususnya pendiri organisasi, memiliki visi yang kuat dalam mengembangkan pendidikan sosial berbasis nilai kebaikan kolektif, yakni upaya menumbuhkan kesadaran sosial masyarakat melalui aksi nyata dan kolaborasi antarsesama. Visi ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman arah organisasi, tetapi juga menjadi sumber motivasi intrinsik bagi para relawan untuk berkontribusi secara aktif dan konsisten dalam kegiatan sosial yang dijalankan.

Selaras dengan pandangan Kettner (2013) yang menegaskan bahwa efektivitas organisasi pelayanan sosial sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan sumber daya manusia menuju tujuan yang bermakna, kepemimpinan visioner di Janji Baik mampu menginternalisasikan nilai dan makna tersebut dalam setiap aspek operasional organisasi. Implementasi visi kepemimpinan ini terlihat nyata melalui inovasi strategi digitalisasi manajemen relawan, yang meliputi pemanfaatan media sosial dan platform digital sebagai sarana utama rekrutmen, komunikasi internal, serta koordinasi kegiatan sosial. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi manajemen relawan, tetapi juga memperluas jangkauan partisipasi generasi muda yang memiliki

karakter aktif, kreatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan visioner dan transformasional di Janji Baik berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang dinamis, partisipatif, dan berorientasi pada keberlanjutan nilai kebaikan sosial.

b. Kolaborasi dan Partisipasi Inklusif.

Pemimpin Organisasi Nirlaba Janji Baik mengimplementasikan gaya kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif yang menekankan keterlibatan aktif seluruh unsur organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Alih-alih menggunakan pendekatan hierarkis yang bersifat *top-down*, setiap keputusan strategis, mulai dari perencanaan program sosial hingga penempatan relawan dibahas melalui forum musyawarah bersama kepala divisi dan perwakilan relawan. Mekanisme ini tidak hanya memperkuat komunikasi internal, tetapi juga menumbuhkan rasa saling menghargai dan keterbukaan antar anggota organisasi.

Pendekatan partisipatif tersebut berhasil menciptakan iklim kerja yang demokratis di mana setiap individu merasa memiliki kontribusi penting terhadap arah dan keberhasilan organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya rasa memiliki *(sense of belonging)* serta motivasi relawan dalam menjalankan tugas-tugas sosialnya.

Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner yang diterapkan di Janji Baik tidak hanya berfungsi sebagai elemen strategis dalam mengarahkan visi dan misi organisasi, tetapi juga menjadi kekuatan utama yang menumbuhkan semangat kolaboratif di antara seluruh elemen internal. Pemimpin visioner di Janji Baik berperan penting dalam menerjemahkan nilai-nilai sosial organisasi ke dalam bentuk tindakan nyata yang mampu menginspirasi anggota dan relawan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan bersama.

Melalui kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan, pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian target jangka pendek, melainkan juga memastikan keberlanjutan program dan dampak sosial yang dihasilkan melalui pendekatan kolaboratif lintas divisi. Pola kepemimpinan semacam ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, di mana setiap anggota organisasi memiliki ruang untuk berinovasi dan mengembangkan potensi diri. Dengan demikian, kepemimpinan visioner di Janji Baik bukan sekadar alat manajerial, melainkan menjadi katalis yang mendorong sinergi antarunit dalam membangun keberlanjutan sosial dan memperkuat kapasitas organisasi dalam merespons dinamika kebutuhan masyarakat secara efektif dan berkelanjutan.

c. Pembentukan Budaya Organisasi yang Adaptif

Kepemimpinan visioner di organisasi Janji Baik tidak hanya berfokus pada arah dan tujuan jangka panjang, tetapi juga berupaya menanamkan budaya belajar berkelanjutan *(long life education)* sebagai fondasi pengembangan kapasitas relawan. Melalui program inovatif seperti FaceTime Relawan dan Pesta Ide Relawan, pemimpin organisasi tidak hanya menciptakan wadah interaktif yang

bersifat seremonial atau sekadar kegiatan orientasi, melainkan membangun ruang dialog yang produktif dan kolaboratif antara relawan serta pengurus organisasi.

Program tersebut dirancang sebagai sarana untuk memperkuat hubungan sosial, memperdalam pemahaman terhadap visi dan nilai organisasi, serta mendorong munculnya ide-ide kreatif dari para relawan. Dalam konteks manajemen relawan, kegiatan seperti ini berfungsi sebagai bentuk komunikasi dua arah yang memungkinkan terjadinya proses pembelajaran timbal balik antara pemimpin dan anggota, sehingga menciptakan rasa memiliki *(sense of belonging)* dan keterlibatan emosional yang lebih tinggi terhadap misi sosial organisasi.

Dengan demikian, FaceTime Relawan dan Pesta Ide Relawan tidak hanya berperan sebagai media pengenalan budaya organisasi, tetapi juga menjadi strategi kepemimpinan partisipatif yang memperkuat kohesi tim, menumbuhkan inovasi sosial, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan program berbasis komunitas.



Gambar 3. Program Pesta Ide Relawan

Kedua program tersebut berperan sebagai wadah strategis yang tidak hanya memfasilitasi pertukaran gagasan antar peserta, tetapi juga mendorong proses pembelajaran lintas daerah yang kaya akan nilai-nilai keberagaman sosial dan budaya. Melalui interaksi yang terbangun di dalamnya, para relawan memiliki kesempatan untuk saling berbagi pengalaman, strategi, serta praktik baik dalam mengelola kegiatan sosial di komunitas masing-masing.

Proses ini menciptakan ruang reflektif yang memungkinkan individu untuk meninjau kembali nilai-nilai kepemimpinan sosial yang mereka anut, memperdalam pemahaman terhadap makna tanggung jawab kolektif, dan memperkuat kesadaran akan pentingnya kolaborasi dalam menjawab tantangan sosial yang kompleks. Selain itu, dinamika pertukaran tersebut turut menumbuhkan solidaritas di antara para relawan sebagai sesama agen perubahan, yang didasarkan pada semangat gotong royong dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, kedua program ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan kapasitas individu, tetapi juga sebagai

katalisator bagi terbentuknya jaringan relawan yang kreatif, adaptif, dan berorientasi pada dampak sosial berkelanjutan.

Pemimpin di Janji Baik berperan aktif dalam menciptakan iklim organisasi yang inklusif dan terbuka terhadap ide baru, mendorong setiap relawan untuk berpartisipasi dalam proses inovasi sosial. Hal ini sejalan dengan pandangan Umar (2021) yang menegaskan bahwa organisasi nirlaba modern perlu mengintegrasikan nilai-nilai profetik, kolaboratif, dan adaptif agar tetap relevan menghadapi perubahan sosial yang dinamis.

Dengan demikian, kepemimpinan visioner menjadi penggerak strategis dalam membentuk identitas kolektif organisasi serta menjaga keberlanjutan semangat dan motivasi relawan. Di tengah tantangan dan dinamika sosial yang terus berubah, gaya kepemimpinan ini memastikan bahwa Janji Baik tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang sebagai organisasi nirlaba yang responsif, inovatif, dan berdaya transformasi sosial.

4. Peran Pengakuan dalam Peningkatan Efektivitas Manajemen Relawan

a. Sistem Penghargaan sebagai Penguat Motivasi

Tahap *recognition* atau pengakuan dalam siklus manajemen relawan di organisasi Janji Baik berperan sebagai salah satu faktor kunci dalam mempertahankan semangat dan loyalitas relawan. Berdasarkan pandangan Savitri (2005), pengakuan merupakan elemen esensial yang tidak hanya memberikan apresiasi atas kontribusi relawan, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam praktiknya, Janji Baik menerapkan berbagai bentuk penghargaan seperti Program Bintang Baik.



Gambar 4. Program Bintang Baik

Program Bintang Baik merupakan program pengangkatan profil relawan terbaik atau relawan terfavorit yang dikelola oleh Divisi Human Responsibility sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi formal kepada relawan yang aktif dan memiliki dedikasi tinggi terhadap Janji Baik.

Selain itu, Janji Baik juga memberikan Sertifikat Penghargaan Relawan,



Gambar 5. Sertifikat Penghargaan Relawan

Sertifikat Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi dan penghormatan kepada para relawan yang telah menyelesaikan masa pengabdiannya di Janji Baik. Penghargaan ini menjadi simbol pengakuan atas dedikasi, ketulusan, serta kontribusi tanpa pamrih yang telah diberikan para relawan dalam mendukung berbagai program sosial dan kegiatan kemanusiaan Janji Baik. Melalui penghargaan ini, organisasi ingin menegaskan pentingnya semangat kerelawanan yang berlandaskan keikhlasan dan komitmen untuk membawa dampak positif bagi masyarakat.

Selanjutnya penghargaan terakhir serta publikasi capaian individu melalui media sosial organisasi. Strategi ini secara efektif menciptakan budaya kerja sukarela yang positif, di mana relawan merasa diakui, dihargai, dan termotivasi untuk terus berkontribusi. Selaras dengan pendapat tersebut, Yakin (2023) menegaskan bahwa kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, dukungan moral, dan penghargaan sosial, memiliki pengaruh signifikan terhadap niat bertahan *(retention)* para relawan. Dalam konteks Janji Baik, penerapan sistem pengakuan ini terbukti mampu menekan tingkat *turnover* relawan dan meningkatkan partisipasi jangka panjang. Pengakuan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan simbolis, tetapi juga sebagai strategi manajemen relawan yang memperkuat hubungan emosional antara individu dan organisasi, menciptakan motivasi intrinsik yang berkelanjutan dalam menjalankan misi sosial bersama.

b. Penciptaan Iklim Emosional Positif

Selain berfungsi sebagai bentuk penghargaan formal atas kontribusi relawan, praktik pengakuan yang diterapkan di organisasi Janji Baik memiliki makna yang lebih luas, yakni membangun iklim emosional yang positif dan memperkuat keterikatan psikologis relawan terhadap organisasi. Melalui program seperti Pesta Ide Relawan, organisasi menciptakan ruang apresiasi yang terbuka dan inklusif, di mana setiap relawan diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan, membagikan pengalaman, serta mengekspresikan pencapaian pribadi. Kegiatan ini tidak hanya menumbuhkan rasa kebersamaan dan solidaritas antarsesama

relawan, tetapi juga memperkuat identitas kolektif dan komitmen terhadap visi sosial organisasi.

Suasana yang tercipta dari bentuk pengakuan tersebut mendorong keterlibatan emosional yang lebih dalam, sehingga relawan merasa diakui secara personal dan bermakna dalam perannya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Faletehan (2024) , yang menegaskan bahwa kebahagiaan dan rasa bermakna *(meaningfulness)* dalam aktivitas relawan merupakan determinan utama loyalitas dan keberlanjutan partisipasi dalam organisasi yang berbasis nilai sosial maupun keagamaan. Dengan demikian, pengakuan di Janji Baik tidak hanya berperan sebagai mekanisme penghargaan *(reward system),* melainkan juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan, dan motivasi intrinsik relawan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas manajemen relawan secara keseluruhan.

c. Sinergi antara Kepemimpinan Visioner dan Pengakuan

Kepemimpinan visioner dan sistem pengakuan saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di organisasi Janji Baik. Pemimpin visioner tidak hanya berfungsi sebagai pengarah tujuan jangka panjang organisasi, tetapi juga sebagai fasilitator yang memastikan bahwa setiap bentuk penghargaan diberikan dengan prinsip keadilan, transparansi, dan makna yang mendalam bagi para relawan. Dengan demikian, penghargaan yang diberikan bukan sekadar formalitas, melainkan bentuk nyata pengakuan terhadap kontribusi individu maupun kolektif yang sejalan dengan visi organisasi.

Sistem pengakuan dalam konteks ini menjadi instrumen penting untuk memperkuat nilai-nilai inti yang ditanamkan oleh kepemimpinan visioner yakni kolaborasi, kreativitas, dan semangat sosial. Pengakuan yang konsisten mendorong relawan untuk terus berinovasi dan bekerja sama dalam mewujudkan misi sosial organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Sekarayu (2023) yang menegaskan bahwa rasa kekeluargaan dan *sense of belonging* merupakan indikator utama keberhasilan manajemen relawan.

Sinergi antara kepemimpinan visioner dan sistem pengakuan pada akhirnya membentuk kultur organisasi yang apresiatif dan inklusif. Dalam lingkungan seperti ini, relawan merasa dihargai bukan semata karena hasil kerja yang dicapai, melainkan juga karena proses, dedikasi, dan nilai kemanusiaan yang mereka tunjukkan dalam setiap aktivitas sosial. Kultur apresiatif inilah yang menjadi fondasi kuat bagi keberlanjutan program dan loyalitas relawan di organisasi nirlaba Janji Baik.

5. Implikasi terhadap Efektivitas Manajemen Relawan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa efektivitas manajemen relawan pada organisasi nirlaba Janji Baik ditentukan secara signifikan oleh dua elemen kunci, yaitu kepemimpinan visioner dan sistem pengakuan yang berkelanjutan. Kepemimpinan visioner dalam konteks organisasi ini berperan strategis dalam membangun arah dan tujuan organisasi yang jelas, inklusif, serta mampu menginspirasi seluruh anggota untuk berkontribusi terhadap visi sosial bersama. Pemimpin yang visioner tidak hanya menjadi pengarah strategi, tetapi juga berfungsi sebagai katalisator perubahan yang menumbuhkan rasa kepemilikan, kepercayaan, dan komitmen relawan terhadap nilai-nilai organisasi.

Sementara itu, sistem pengakuan yang diterapkan secara konsisten memiliki peran signifikan dalam membentuk motivasi intrinsik serta menumbuhkan loyalitas relawan terhadap organisasi. Pemberian pengakuan, baik dalam bentuk simbolis seperti apresiasi verbal, sertifikat penghargaan, maupun dalam bentuk konkret seperti peluang pengembangan diri dan tanggung jawab yang lebih besar, menjadi salah satu instrumen penting dalam mempertahankan komitmen relawan. Pengakuan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kinerja, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) dan kebanggaan terhadap organisasi.

Dengan demikian, sistem pengakuan yang berjalan efektif mampu menciptakan iklim kolaboratif yang positif, di mana relawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara maksimal. Hal ini pada gilirannya memperkuat semangat partisipatif dalam pelaksanaan berbagai program sosial, meningkatkan kohesi kelompok, serta memperluas dampak sosial yang dihasilkan oleh organisasi.

Dalam konteks manajemen relawan, keberadaan sistem pengakuan yang berkelanjutan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia non-profit secara strategis dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Temuan ini sejalan dengan model *Volunteer Management Cycle* yang dikemukakan oleh Savitri (2005), yang menempatkan tahap pengakuan sebagai puncak dari siklus manajemen relawan yang efektif. Dalam kerangka tersebut, pengakuan berfungsi sebagai bentuk umpan balik organisasi terhadap dedikasi relawan, sekaligus sebagai mekanisme retensi yang memastikan keberlanjutan keterlibatan mereka.

Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan visioner yang menginspirasi dan sistem pengakuan yang bermakna menjadikan Janji Baik mampu mempertahankan stabilitas partisipasi relawan serta memperluas dampak sosial organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen relawan tidak hanya bergantung pada aspek struktural dan administratif, tetapi juga pada dimensi emosional dan relasional yang tercipta melalui kepemimpinan dan penghargaan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Studi ini menyoroti hubungan penting antara kepemimpinan visioner dan sistem pengakuan dalam meningkatkan manajemen sukarelawan dalam organisasi nirlaba. Kepemimpinan visioner memberikan arahan yang jelas dan menginspirasi, menumbuhkan budaya partisipatif dan inovatif yang mendorong perubahan sosial. Ini mendorong sukarelawan untuk terlibat tidak hanya secara teknis tetapi juga secara emosional dan ideologis dengan misi organisasi. Di sisi lain, sistem pengakuan yang mapan, melalui program penghargaan dan apresiasi seperti "Bintang Baik" dan "Pesta Ide Relawan," memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Sinergi antara kedua komponen ini terbukti menstabilkan partisipasi relawan dan meningkatkan efektivitas program, terbukti dengan keterlibatan aktif lebih dari 500 relawan di seluruh Indonesia. Pendekatan ini menumbuhkan budaya organisasi yang inklusif, adaptif, dan tangguh yang menumbuhkan dampak sosial jangka panjang dan komitmen sukarela. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan manajemen sukarelawan di organisasi nirlaba tidak hanya didorong oleh mekanisme struktural tetapi juga dengan mengintegrasikan kepemimpinan visioner dan budaya pengakuan, yang bersama-sama menciptakan ekosistem kolaboratif yang berkelanjutan untuk perubahan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Anheier, H. K. (2022). *Nonprofit organizations: Theory, management, policy* (3rd ed.). Routledge.

Andhityawati, K. W., & Darma, G. (2022). Faktor kunci keberlanjutan organisasi nirlaba di Bali. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Dinanti, A., & Nugraha, G. A. (2018). Pelaporan keuangan organisasi nirlaba. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA), 20*(1), 1–8.

Faletehan, A. F. (2024). Faktor-faktor yang membahagiakan relawan Muslim di organisasi nirlaba berbasis Islam. *Journal of Islamic Management*, 113–131.

Febriansyah, R. A. (2016). *Perlakuan akuntansi untuk aset bersejarah (Studi fenomenologi pada Candi Prambanan)* [Skripsi/Tesis, tidak dipublikasikan].

Gumilang, R. R. (2022). Peran sumber daya manusia dalam perencanaan dan pengembangan karir pada organisasi nirlaba. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 403–412.

Lumbanraja, V., Rustiyana, R., Ibrahim, A. H. H., & Riyanto, A. (2025). *Reformasi birokrasi dan inovasi pelayanan publik di Indonesia: Konsep, perkembangan, prinsip, dan peran*. Star Digital Publishing.

Nasution, M. A., Fitriansyah, M. I., Sutaguna, N. T., Par, S. S. T., Par, M., Ridwan, M., Maria, S., Za, S. Z., & Achmad, G. N. (2025). *Kewirausahaan sosial: Bisnis dengan dampak positif bagi masyarakat*. PT Nawala Gama Education.

Ningtyas, B. A. W., & Suryandari, M. (2024). Kontribusi organisasi nirlaba dalam mengelola program dakwah berkelanjutan. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang, 10*(4), 234–249.

Prasetiyo, L. (2019). *Sistem penilaian kinerja finansial dan sosial bank syariah perspektif maqasid al-Najjar*. UIN Sunan Ampel Surabaya.

Ramdani, S. A. (2023). Pengembangan dan keterkaitan peranan sumber daya manusia terhadap segala aspek dalam manajerial SDM. *Karimah Tauhid*, 2034–2043.

Rohmah, N. R., & Mustofa, I. (2022). Pengelolaan perguruan tinggi sebagai organisasi nirlaba. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5*(2), 58–67.

Sekarayu, S. Y. (2023). Manajemen relawan di Yayasan Istana Belajar Anak Banten. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 182.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Suarni, A., Trisnadewi, K. S., Santoso, E., Perdana, K., Amin, A., & Hala, Y. (2025). *Akuntansi sosial: Integrasi etika dan keberlanjutan yang bertanggung jawab*. Pustaka Peradaban.

Sumarto, H. S. (2025). *Inovasi, partisipasi, dan good governance: 20 prakarsa inovatif dan partisipatif di Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Umar, M. (2021). Manajemen strategis pada organisasi non profit (ONP). *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*, 166–180.

Yakin, I. (2023). Pengaruh penerapan kompensasi non-finansial terhadap turnover intention tenaga relawan pendidik pada organisasi non profit (Studi pada Komunitas Lentera Negeri). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 92.

Yunita, Y., Nurmalasyari, N., Ulia, A. R., Ardiansyah, M. F., Inayah, A. U., & Salsabila, G. V. (2025). Analisis peran modal sosial dalam mendorong pemberdayaan masyarakat untuk pembangunan inklusif berkelanjutan. *Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara, 2*(3), 1786–1797.

Zulkarnain, Y., & Mujiyati. (2024). Peran kepemimpinan dan komunikasi dalam manajemen filantropi: Analisis terhadap implementasi program bantuan sosial. *Pawarta Journal of Communication and Da'wah*.