

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara global, fenomena relawan atau kesukarelaan telah menjadi pilar penting dalam menghadapi berbagai isu sosial dan kemanusiaan. Kehadiran relawan menjadi sangat krusial, terutama saat terjadi krisis, bencana alam, atau isu sosial lainnya, di mana masyarakat sangat bergantung pada pekerja sukarela yang tidak dibayar.¹ Namun, tren saat ini menunjukkan adanya penurunan dalam kesediaan masyarakat untuk menjadi relawan pada organisasi-organisasi yang sudah mapan.² Dimana fenomena global juga menunjukkan adanya tantangan serius dalam mempertahankan relawan. Menurut laporan dari *The Global Report on Volunteering* tahun 2024, meskipun jumlah relawan secara umum meningkat, tingkat retensi jangka panjang menjadi masalah yang signifikan, terutama di negara-negara berkembang. Di Indonesia sendiri, data dari berbagai penelitian menunjukkan adanya fluktuasi yang tajam, di mana banyak relawan yang bergabung dalam kegiatan jangka pendek namun sulit untuk dipertahankan dalam program-program berkelanjutan.³

¹ Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S.-H. (2024). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour Can Trigger And Fulfil Volunteers' Motivations. *Voluntas*, 35, 266. <https://doi.org/10.1007/S11266-023-00588-6>

² Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S.-H. (2024). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour Can Trigger And Fulfil Volunteers' Motivations. *Voluntas*, 35, 266–267. <https://doi.org/10.1007/S11266-023-00588-6>

³ Van Den Bosch, Van Dinter, And Van Der Steen, (2021), "*Volunteer Retention: A Systematic Literature Review*," *Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly* 50, No. 4: 866-888.

Para relawan telah melakukan berbagai aksi nyata sebagai agen perubahan sosial. Mereka aktif terlibat dalam kegiatan kemanusiaan, mulai dari pendampingan korban bencana gempa bumi di Cianjur hingga program bakti literasi untuk memotivasi anak-anak di daerah pedalaman.⁴ Peran relawan tidak hanya terbatas pada respons cepat, tetapi juga dalam mengorganisir acara dan menyebarkan kesadaran sosial, seperti yang terlihat pada komunitas *Run for Humanity* yang mampu mengubah kegiatan olahraga menjadi sarana penyadaran sosial yang berdampak.⁵ Semangat pengabdian ini juga terlihat pada relawan pengajar yang rela menempuh perjalanan ke pelosok desa untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak, seperti yang dilakukan oleh Komunitas Relawan Pendidikan Indonesia di Luwu Raya.⁶

Motivasi relawan untuk tetap aktif dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepuasan pribadi, rasa memiliki terhadap organisasi, dukungan sosial, serta pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Studi terbaru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti keinginan untuk membantu sesama, memperoleh pengalaman baru, dan pengembangan diri menjadi pendorong utama bagi relawan, khususnya Generasi Z. Selain itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang suportif,

⁴ Abdurrasyid Dkk., (2023) “Menjadi Relawan Kesehatan Pada Bencana Gempa Bumi Cianjur,” *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 14, No. 1: 190, <https://doi.org/10.26877/E-Dimas.V14i1.14481>.

⁵ Andi Tenrisanna, “Relawan Sebagai Agen Perubahan Sosial: Studi Kasus Run For Humanity BSMI Maros,” *Indonesian Red Crescent Humanitarian Journal* 4, No. 1 (2025): 65–75, <https://doi.org/10.56744/Irchum.V4i1.82>.

⁶ Nurul Adawiah, (2024) “Pelosok Luwu Raya (Studi Terhadap Komunitas Relawan Pendidikan Indonesia) Program Studi Sosiologi Agama Pelosok Luwu Raya (Studi Terhadap Komunitas Relawan Pendidikan Indonesia),” Hal.53.

penghargaan dari organisasi, dan kesempatan untuk berjejaring juga berperan penting dalam mempertahankan keterlibatan relawan dalam jangka panjang.⁷

Kepemimpinan dalam organisasi relawan juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi motivasi dan retensi relawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, suportif, dan mampu memberikan keteladanan nyata terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen relawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan penghargaan, serta menunjukkan empati dan perhatian personal kepada anggota relawan, akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi relawan untuk terus aktif berkontribusi.⁸

Dalam konteks keagamaan, khususnya Islam, peran relawan memiliki dimensi spiritual yang kuat. Hadis tentang kepedulian sosial menjadi landasan moral bagi banyak relawan, di mana tindakan saling tolong-menolong dan kepedulian terhadap sesama dianggap sebagai amal ibadah.⁹ Organisasi-organisasi filantropi Islam, seperti Yayasan Daarul Armina, memainkan peranan penting dalam menjalankan fungsi kemanusiaan ini. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial juga dilakukan oleh lembaga

⁷ Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S.-H. (2024). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour Can Trigger And Fulfil Volunteers' Motivations. *Voluntas*, 35, 267–268. <https://doi.org/10.1007/S11266-023-00588-6>

⁸ Setiawan, A., & Rahman, F. (2021). *Leadership Styles And Volunteer Retention In Non-Profit Organizations. Sustainability*, 13(4).

⁹ Tenrisanna, "Relawan Sebagai Agen Perubahan Sosial: Studi Kasus Run For Humanity BSMI Maros."

keagamaan lain, misalnya masjid, yang mengelola dana filantropi untuk disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan.¹⁰

Kesuksesan Yayasan Daarul Armina dalam menjalankan berbagai program sosial tidak lepas dari peran aktif dan dedikasi para relawan, khususnya generasi muda yang tergabung dalam organisasi ini. Relawan YDA secara konsisten terlibat dalam berbagai kegiatan yang berdampak positif bagi masyarakat sekitar, seperti penyebaran tabungan jariyah yang mendorong masyarakat untuk berinvestasi dalam kebaikan jangka panjang, pengumpulan dan penjualan pakaian layak pakai sebagai bentuk kepedulian terhadap sesama yang membutuhkan, serta pembuatan konten edukasi yang membantu meningkatkan pemahaman masyarakat tentang berbagai isu sosial dan keagamaan. Selain itu, relawan juga rutin melakukan privat mengaji dari rumah ke rumah, memperkuat nilai-nilai keislaman secara personal dan langsung kepada masyarakat, serta mengelola Teras TPQ sebagai ruang belajar dan berkegiatan bagi anak-anak dan remaja. Melalui keterlibatan aktif dalam program-program tersebut, relawan bukan hanya menjadi pelaksana, tetapi juga penggerak utama yang menjaga agar visi dan misi yayasan dapat terealisasi secara berkelanjutan. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan suportif mampu mengoptimalkan potensi relawan dalam menjalankan misi kemanusiaan dan keagamaan secara efektif.

¹⁰ Rozikan, R., Khairihza, A. T. K., & Zakiy, M. (2023). Relawan Lembaga Filantropi Islam Ditinjau Dari Teori Evaluasi Kognitif. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, Hlm. 3–4. <https://doi.org/10.30595/Islamadina>.

Kesuksesan YDA dalam mempertahankan relawan Generasi Z sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, perhatian, dan keteladanan. Pemimpin YDA tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi inspirasi melalui perilaku religius dan kepedulian sosial yang nyata. Sebagai contoh, pemimpin YDA dikenal rajin melaksanakan ibadah bersama relawan, aktif menjaga kebersihan lingkungan, dan selalu memberikan dukungan moral kepada anggota yang menghadapi kesulitan. Bukti nyata lainnya adalah rendahnya tingkat keluar-masuk relawan di YDA selama tiga tahun terakhir, serta meningkatnya partisipasi relawan dalam program-program sosial yang diinisiasi yayasan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis perilaku sangat efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja anggota organisasi. Studi oleh Tsai dkk. menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang suportif, komunikatif, dan mampu memenuhi kebutuhan psikologis relawan berkontribusi signifikan terhadap retensi relawan.¹¹ Selain itu, pendekatan kepemimpinan berbasis perilaku dinilai lebih adaptif dan relevan untuk organisasi sosial-kemanusiaan yang mengandalkan relawan sebagai penggerak utama.¹²

¹¹ Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S.-H. (2024). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour Can Trigger And Fulfil Volunteers' Motivations. *Voluntas*, 35, 266–267. <https://doi.org/10.1007/S11266-023-00588-6>

¹² Laili, W., Musayaroh, M., Ishaq, M., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership: Studi Literatur Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 30.

Berdasarkan uraian di atas, argumen utama yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berbasis perilaku dapat menjadi model alternatif yang efektif bagi pemimpin di organisasi sosial-kemanusiaan, khususnya yang mengandalkan relawan Generasi Z sebagai penggerak organisasi. Yayasan Daarul Armina diangkat sebagai kasus karena keberhasilannya dalam mempertahankan relawan melalui praktik kepemimpinan yang inspiratif dan suportif. Penelitian ini penting dilakukan untuk membuktikan argumen tersebut, menyediakan model kepemimpinan yang aplikatif bagi organisasi sosial-kemanusiaan, serta menutupi kekurangan studi sebelumnya yang belum pernah mengkaji secara spesifik hubungan antara kepemimpinan berbasis perilaku dengan eksistensi relawan di organisasi filantropi Islam.¹³

Yayasan Daarul Armina di Kota Bengkulu merupakan salah satu lembaga filantropi Islam yang aktif memberdayakan relawan dalam menjalankan misi sosialnya. Unikinya, sebagian besar relawan di yayasan ini adalah Generasi Z, dengan total 26 anggota aktif. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa relawan di Yayasan Daarul Armina memiliki pandangan yang sangat positif terhadap pemimpin mereka. Mereka merasa dihargai, disayangi, dan diayomi, terutama para relawan perempuan, karena mayoritas relawan disana adalah perempuan. Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh sang pemimpin bukan sekadar memberi perintah, melainkan selalu ikut andil dan berpartisipasi dalam setiap

¹³ Rahman, F., & Setiawan, A. (2023). *Behavioral Leadership In Islamic Philanthropy Organizations: A Case Study*. *Religions*, 14(2).

kegiatan. Pemimpin YDA juga berperan sebagai motivator, pemberi nasihat, bahkan figur kakak atau orang tua bagi para relawan. Perilaku pemimpin yang religius, seperti rajin salat dan menjaga kebersihan, turut menjadi inspirasi dan motivasi bagi relawan. Dengan kepemimpinan yang suportif ini, para relawan merasa nyaman dan betah, serta mengalami perubahan positif pada diri mereka.

Konsistensi dan semangat pengabdian yang ditunjukkan oleh relawan Generasi Z di Yayasan Daarul Armina tampaknya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan. Perilaku pemimpin yang mendukung dan memberikan perhatian secara personal dipercaya menjadi kunci utama dalam mempertahankan motivasi dan komitmen mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa perilaku pemimpin merupakan faktor utama yang dapat memicu dan memenuhi motivasi para relawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan kerja sukarela yang vital.¹⁴

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan retensi relawan. Penelitian oleh Laili dkk. mengulas pendekatan kepemimpinan berbasis perilaku dalam konteks manajemen secara umum, menekankan pentingnya perilaku pemimpin dalam mempengaruhi kinerja kelompok.¹⁵

¹⁴ Laili, W., Musayaroh, M., Ishaq, M., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership: Studi Literatur Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 28–30., <https://doi.org/10.59581/Jrim-Widyakarya.V1i3.763>.

¹⁵ Laili, W., Musayaroh, M., Ishaq, M., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership: Studi Literatur Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 25–29.

Sementara itu, kajian lain oleh Musaddad berfokus pada kepemimpinan berbasis perilaku di lingkungan sekolah, menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi proses pengambilan keputusan dalam organisasi.¹⁶ Namun, dari kajian literatur yang ada, penelitian yang secara spesifik mengupas karakteristik kepemimpinan berbasis perilaku dalam konteks organisasi filantropi Islam sebagai upaya mempertahankan relawan Generasi Z masih sangat terbatas. Kekosongan ini menjadi celah penting yang perlu diisi, mengingat adanya dimensi spiritual dan nilai-nilai keislaman yang unik dalam kepemimpinan organisasi filantropi Islam.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa pendekatan kepemimpinan berbasis perilaku telah digunakan oleh pemimpin Yayasan Daarul Armina dalam rangka mempertahankan relawan Generasi Z. Lebih jauh, penelitian ini akan mengidentifikasi dan mendeskripsikan secara mendalam karakteristik spesifik dari kepemimpinan berbasis perilaku dalam organisasi filantropi Islam yang efektif untuk Generasi Z. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan, terutama dalam konteks non-barat dan berbasis nilai keagamaan. Secara praktis, hasil penelitian ini akan menjadi rujukan berharga bagi Yayasan Daarul

¹⁶ Musaddad, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku (Studi Kasus Di Sebuah SMK Swasta Kabupaten Situbondo). *Nusantara Journal Of Islamic Studies*, 1(1), 76–78.

Armina dan organisasi nirlaba Islam lainnya dalam merumuskan strategi pengelolaan dan pengembangan relawan yang lebih efektif.

B. Rumusan Masalah

Kepemimpinan berbasis perilaku Islam di lingkungan organisasi filantropi menjadi isu penting yang perlu dikaji secara mendalam, terutama dalam konteks mempertahankan relawan dari Generasi Z. Fenomena tingginya tingkat keluar-masuk relawan di berbagai organisasi sosial menimbulkan tantangan serius terhadap keberlanjutan program dakwah dan kemanusiaan. Namun, Yayasan Daarul Armina (YDA) Kota Bengkulu menunjukkan fenomena yang berbeda: organisasi ini mampu mempertahankan relawan muda secara konsisten selama beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut memunculkan pertanyaan penting, yaitu bagaimana bentuk kepemimpinan yang diterapkan di YDA sehingga mampu menjaga motivasi, loyalitas, dan komitmen relawan Generasi Z dalam jangka panjang.

Asumsi dasar penelitian ini adalah bahwa keberhasilan mempertahankan relawan di YDA tidak terlepas dari penerapan kepemimpinan berbasis perilaku yang berakar pada nilai-nilai Islam, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menunjukkan keteladanan, perhatian personal, serta membangun hubungan emosional dan spiritual dengan para relawan. Dengan kata lain, perilaku pemimpin yang suportif, komunikatif, dan religius diyakini menjadi faktor utama yang menciptakan kenyamanan dan rasa memiliki dalam diri relawan Generasi Z. Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini ingin membuktikan bahwa praktik kepemimpinan berbasis

perilaku Islam dapat menjadi model efektif dalam mempertahankan relawan muda pada organisasi filantropi keagamaan. Berdasarkan pokok masalah tersebut, penelitian ini mengajukan beberapa pertanyaan, yakni:

1. Bagaimana kepemimpinan berbasis perilaku dipraktikkan oleh pemimpin di Yayasan Daarul Armina?
2. Bagaimana relawan memaknai praktik kepemimpinan berbasis perilaku di Yayasan Daarul Armina berdasarkan pengalaman mereka?
3. Apa saja indikator kepemimpinan berbasis perilaku berdasarkan pengalaman di Yayasan Daarul Armina?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan bagaimana kepemimpinan berbasis perilaku dipraktikkan oleh pemimpin di Yayasan Daarul Armina.
2. Mengungkap pengalaman relawan dalam menangkap dan merasakan dampak kepemimpinan berbasis perilaku terhadap eksistensi dan motivasi mereka di Yayasan Daarul Armina.
3. Mengidentifikasi indikator-indikator kepemimpinan berbasis perilaku yang muncul berdasarkan pengalaman relawan di Yayasan Daarul Armina.

D. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat berjalan secara terfokus dan mendalam sesuai dengan pendekatan deskriptif interpretatif, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek, yaitu:

1. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara khusus di Yayasan Daarul Armina Kota Bengkulu. Subjek penelitian terdiri dari satu orang pemimpin dan 26 relawan yang berasal dari Generasi Z. Pembatasan ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang kaya dan mendalam (thick description) mengenai fenomena kepemimpinan dan pengalaman relawan dalam konteks organisasi tersebut.

2. Ruang Lingkup Masalah

Fokus penelitian ini adalah pada praktik kepemimpinan berbasis perilaku yang diterapkan oleh pemimpin Yayasan Daarul Armina dan bagaimana perilaku tersebut dipahami serta berdampak pada eksistensi relawan Generasi Z. Aspek lain dari kepemimpinan atau faktor-faktor retensi relawan yang tidak berkaitan langsung dengan perilaku pemimpin tidak menjadi bagian dari kajian ini.

3. Pendekatan Metodologis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif interpretatif, yang menekankan pada pemahaman makna dan interpretasi subjektif dari pengalaman para relawan dan pemimpin. Data yang diperoleh akan dianalisis secara mendalam untuk mengungkap pola-pola perilaku kepemimpinan dan makna yang terkandung di dalamnya, bukan untuk menghasilkan generalisasi statistik. Dengan demikian, hasil penelitian bersifat kontekstual dan spesifik pada Yayasan Daarul Armina.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, di antaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen dan kepemimpinan, khususnya dalam ranah kepemimpinan berbasis perilaku yang diaplikasikan dalam organisasi filantropi Islam. Dengan mengkaji secara mendalam praktik kepemimpinan dan pengalaman relawan Generasi Z, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan yang lebih kontekstual dan relevan dengan nilai-nilai keagamaan serta karakteristik generasi muda. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang ingin mengeksplorasi hubungan antara perilaku pemimpin dan retensi relawan dalam konteks organisasi sosial keagamaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak:

- a. Bagi Yayasan Daarul Armina: Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana kepemimpinan berbasis perilaku dipraktikkan dan bagaimana hal tersebut berdampak pada eksistensi relawan Generasi Z. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam mempertahankan dan memotivasi relawan, sekaligus

memperkuat komitmen mereka terhadap visi dan misi yayasan.

- b. Bagi Organisasi Filantropi Islam Lainnya: Temuan penelitian ini dapat dijadikan studi kasus dan panduan praktis bagi organisasi filantropi Islam lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola relawan Generasi Z. Organisasi-organisasi tersebut dapat mengadopsi dan menyesuaikan model kepemimpinan berbasis perilaku yang terbukti efektif untuk meningkatkan retensi dan keterlibatan relawan.
- c. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah: Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang dapat memperkaya kajian manajemen dakwah, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai keagamaan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan ajar maupun referensi dalam pengembangan kurikulum dan praktik manajemen dakwah yang lebih adaptif terhadap dinamika generasi muda.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan yang dapat memperluas kajian tentang kepemimpinan berbasis perilaku, baik dengan memperluas konteks organisasi maupun dengan mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi retensi relawan. Dengan demikian, penelitian ini menjadi pijakan awal yang kuat untuk pengembangan studi lebih lanjut di bidang kepemimpinan dan manajemen relawan.

F. Kajian Terdahulu

Studi literatur menjadi landasan penting dalam mengidentifikasi posisi dan keunikan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan relawan dari berbagai perspektif.

1. Penelitian oleh Amber CY Tsai dkk. dalam artikel berjudul *Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour can Trigger and Fulfil Volunteers' Motivations* menyoroti peran penting perilaku pemimpin dalam memicu dan memenuhi motivasi relawan. Melalui tinjauan naratif, studi ini mengintegrasikan literatur kepemimpinan ke dalam model motivasi relawan dan menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin memiliki peran krusial dalam mempertahankan tenaga kerja sukarela yang vital. Hal ini menunjukkan bahwa fokus pada perilaku pemimpin, bukan hanya pada sifat atau gaya kepemimpinan, merupakan pendekatan yang relevan dalam studi tentang relawan.¹⁷
2. Dalam konteks kepemimpinan, Wahdatul Laili dkk. dalam artikel berjudul *Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership: Studi Literatur Review* mengkaji pendekatan kepemimpinan berbasis perilaku (*behavioral approach of leadership*). Penelitian ini menekankan bahwa fokus utama dari pendekatan ini adalah pada perilaku dan tindakan pemimpin sebagai faktor kunci dalam memengaruhi kinerja individu dan

¹⁷ Tsai, A. C. Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S.-H. (2024). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour Can Trigger And Fulfil Volunteers' Motivations. *Voluntas*, 35, 266, 273. <https://doi.org/10.1007/S11266-023-00588-6>

kelompok dalam sebuah organisasi. Kajian ini memberikan landasan teoritis yang kuat mengenai konsep kepemimpinan berbasis perilaku itu sendiri.¹⁸

3. Kemudian, ada penelitian yang mengkaji praktik kepemimpinan perilaku di berbagai sektor. Ahmad Musaddad meneliti kepemimpinan kepala sekolah dalam artikel berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku*, menunjukkan bagaimana tradisi pengambilan keputusan melalui musyawarah dan mufakat menjadi budaya organisasi yang dipengaruhi oleh persepsi pemimpin dan tenaga kependidikan. Penelitian ini relevan untuk menunjukkan bagaimana kepemimpinan berbasis perilaku dapat diterapkan dan diinternalisasikan dalam budaya organisasi.¹⁹
4. Sementara itu, penelitian oleh Regita Adzani Benitis Putri & Dr. M. Jacky dalam artikel *Peran NGO dalam Memberdayakan Relawan* mengulas peran organisasi non-pemerintah (NGO) dalam memberdayakan relawan, dengan fokus pada interaksi digital di media sosial. Meskipun tidak secara spesifik membahas kepemimpinan perilaku, studi ini

¹⁸ Laili, W., Musayaroh, M., Ishaq, M., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership: Studi Literatur Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), Hal 26.

¹⁹ Musaddad, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku (Studi Kasus Di Sebuah SMK Swasta Kabupaten Situbondo)*. *Nusantara Journal Of Islamic Studies*, 1(1), 76–78.

memberikan konteks tentang dinamika relawan di era digital, yang mayoritas adalah Generasi Z.²⁰

Dari kajian terhadap penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berbasis perilaku memiliki peran signifikan dalam memengaruhi motivasi dan kinerja relawan. Kajian-kajian sebelumnya telah mengidentifikasi pentingnya perilaku pemimpin dalam organisasi secara umum, termasuk di lingkungan sekolah dan organisasi sukarela. Namun, masih terdapat kekosongan literatur yang signifikan. Belum ada penelitian yang secara spesifik dan mendalam mengkaji karakteristik kepemimpinan berbasis perilaku yang efektif dalam konteks organisasi filantropi Islam, dengan tujuan untuk mempertahankan relawan dari Generasi Z. Kekosongan inilah yang menjadi celah penting bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi baru, mengingat adanya dimensi spiritual dan nilai-nilai keislaman yang unik dalam kepemimpinan organisasi filantropi yang membedakannya dengan organisasi konvensional.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disajikan dalam format skripsi yang terdiri dari lima bab. Setiap bab memiliki fokus pembahasan yang saling berkaitan dan sistematis, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan: Bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, yang menjelaskan fenomena umum relawan dan peran pentingnya, serta mengapa topik kepemimpinan

²⁰ Regita Adzani Dkk., (2025) "Peran NGO Dalam Memberdayakan Relawan (Studi Pada Instagram @ Involuntirsurabaya)," *UNESA* 14, No. 02: Hal 102.

relawan Generasi Z di Yayasan Daarul Armina menjadi relevan untuk diteliti. Bab ini juga akan memuat rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan batasan penelitian.

BAB II Kajian Teori: Bab ini berisi landasan teoritis yang relevan dengan topik penelitian. Pembahasan akan mencakup konsep dasar mengenai kepemimpinan, secara khusus teori kepemimpinan berbasis perilaku (*behavioral approach of leadership*), karakteristik Generasi Z, relawan, dan organisasi filantropi Islam. Selain itu, bab ini juga akan menyajikan hasil tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk menunjukkan posisi dan kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian: Bab ini menjelaskan secara rinci pendekatan dan prosedur penelitian yang digunakan. Uraianannya mencakup jenis dan pendekatan penelitian (kualitatif dengan studi kasus), lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dan dokumentasi), serta teknik analisis data yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan: Bab ini menyajikan temuan-temuan dari data yang telah dikumpulkan di lapangan. Pembahasan akan dilakukan secara deskriptif-analitis untuk menjawab rumusan masalah pertama, yaitu bagaimana praktik kepemimpinan berbasis perilaku di Yayasan Daarul Armina. Bab ini juga akan menganalisis dan mengidentifikasi karakteristik pemimpin berbasis perilaku yang efektif untuk mempertahankan relawan Generasi Z.

BAB V Penutup: Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan akan merangkum jawaban dari rumusan masalah yang diajukan. Selain itu, bab ini juga akan memuat saran dan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, khususnya Yayasan Daarul Armina, organisasi filantropi lainnya, dan peneliti selanjutnya.