



Komunikasi sebagai Instrumen Kepemimpinan: Analisis Komparatif Dinamika Internal HIMAKSI dan HIMAPLIK

Tuti Handayani Is ¹⁾

¹⁾Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ tutihandayani@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [25 April 2025]

Revised [27 Mei 2025]

Accepted [04 Juni 2025]

KEYWORDS

Communication style, Leadership, Students, HIMAKSI, HIMAPLIK.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Komunikasi dalam organisasi mahasiswa tidak semata-mata berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, melainkan menjadi representasi nyata dari gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan gaya komunikasi yang berkembang dalam Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi (HIMAKSI) dan Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik (HIMAPLIK) di Universitas Dehasen Bengkulu, serta menelaah bagaimana komunikasi tersebut merefleksikan pola kepemimpinan masing-masing organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam kepada ketua, pengurus, anggota, dan pembina kedua organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HIMAPLIK mengadopsi gaya komunikasi yang terbuka, partisipatif, dan profesional, sejalan dengan kepemimpinan yang bercorak demokratis dan struktur komunikasi yang berjalan secara vertikal dan horizontal secara seimbang. Sebaliknya, HIMAKSI menunjukkan kecenderungan gaya komunikasi yang belum konsisten dan cenderung satu arah, yang mencerminkan model kepemimpinan semi-otoriter. Analisis temuan ini dikaji menggunakan teori komunikasi organisasi (Goldhaber), teori gaya komunikasi (Norton), serta teori gaya kepemimpinan (Lewin). Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa efektivitas organisasi mahasiswa sangat ditentukan oleh sejauh mana komunikasi internal dibangun secara dialogis, terbuka, dan inklusif, serta didukung oleh kepemimpinan yang adaptif terhadap dinamika organisasi.

ABSTRACT

Communication within student organizations does not merely serve as a means of conveying information, but also represents the leadership style applied within the organization. This study aims to analyze and compare the communication styles that have developed within the Communication Science Student Association (HIMAKSI) and the Public Administration Student Association (HIMAPLIK) at Dehasen University in Bengkulu, as well as to examine how these communication styles reflect the leadership patterns of each organization. The approach used is descriptive qualitative with data collection techniques in the form of in-depth interviews with the chairpersons, executives, members, and advisors of both organizations. The results of the study indicate that HIMAPLIK adopts an open, participatory, and professional communication style, consistent with democratic leadership and a communication structure that runs vertically and horizontally in a balanced manner. Conversely, HIMAKSI exhibits a tendency toward inconsistent and one-way communication, reflecting a semi-authoritarian leadership model. These findings were analyzed using organizational communication theory (Goldhaber), communication style theory (Norton), and leadership style theory (Lewin). Based on these results, it is concluded that the effectiveness of student organizations is highly determined by the extent to which internal communication is built in a dialogic, open, and inclusive manner, supported by leadership that is adaptive to organizational dynamics.

PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan tinggi yang berfungsi sebagai ruang pembinaan karakter, penguatan kapasitas kepemimpinan, dan pengembangan keterampilan komunikasi mahasiswa. Partisipasi aktif dalam organisasi tidak hanya berdampak pada kemampuan manajerial individu, tetapi juga membentuk kepribadian dan nilai-nilai sosial kemasyarakatan. Aulia, Dwiangraeni, dan Ishak (2023) menegaskan bahwa organisasi mahasiswa menjadi wahana strategis untuk meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif serta menciptakan jejaring sosial yang luas di lingkungan kampus. (Aulia et al., 2023)

Komunikasi dalam organisasi mahasiswa tidak hanya berperan sebagai alat penyampai informasi, tetapi juga sebagai mekanisme yang menyatukan visi, mengelola konflik, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif. Goldhaber (1986) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan dalam jaringan yang saling bergantung dan krusial bagi keberlangsungan organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan Yetnimar (2020) yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, serta dapat memperkuat atau melemahkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. (Yetnimar et al., 2020) Dalam konteks komunikasi organisasi, gaya komunikasi pemimpin menjadi aspek yang sangat menentukan. Norton

(1983) mengidentifikasi beberapa kategori gaya komunikasi, antara lain dominan, ramah, santai, presisi, dan penuh perhatian, yang masing-masing membawa implikasi berbeda dalam pola interaksi sosial organisasi. Atika dan Julianto (2025) menunjukkan bahwa gaya komunikasi pemimpin dalam organisasi mahasiswa berimplikasi langsung terhadap atmosfer kerja organisasi, serta menjadi cermin dari gaya kepemimpinan yang digunakan, baik bersifat otoriter maupun partisipatif. (Ilmu et al., 2025)

Perbedaan pola komunikasi ini juga tampak dalam dinamika dua organisasi mahasiswa di Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu, yakni HIMAKSI dan HIMAPLIK. Meski berada dalam institusi dan lingkungan sosial yang sama, masing-masing organisasi mengembangkan kultur dan sistem komunikasi internal yang berbeda. Gunawan, Hasan, dan Mariyam (2022) menjelaskan bahwa pola komunikasi dalam organisasi mahasiswa sangat dipengaruhi oleh struktur sosial internal, serta sejauh mana pimpinan organisasi membuka ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. (Gunawan et al., 2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komparatif gaya komunikasi yang berkembang dalam HIMAKSI dan HIMAPLIK, serta bagaimana gaya tersebut mencerminkan pola kepemimpinan masing-masing organisasi. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penguatan praktik kepemimpinan mahasiswa. Supratman (2022) menegaskan bahwa pemahaman yang mendalam terhadap dinamika komunikasi internal dalam organisasi kemahasiswaan penting untuk merancang program pembinaan yang lebih komunikatif, adaptif, dan partisipatif (Supratman, 2023).

LANDASAN TEORI

Teori Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi dalam suatu struktur yang terorganisir, yang melibatkan hubungan antarindividu, antarbagian, dan antara tingkat hierarki yang berbeda dalam organisasi. Miller dan Barbour (2015) menyatakan bahwa komunikasi organisasi mencakup pendekatan komunikasi dan manajerial, yang berperan penting dalam membentuk budaya organisasi dan efektivitas operasionalnya. Dalam konteks organisasi mahasiswa, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan partisipasi anggota dan pencapaian tujuan bersama (Miller & Barbour, 2014). Shockley-Zalabak (2015) menambahkan bahwa komunikasi organisasi yang kompeten melibatkan pengetahuan, kepekaan, keterampilan, dan nilai-nilai yang mendukung interaksi yang sehat di lingkungan kerja. Hal ini penting dalam organisasi mahasiswa untuk membangun hubungan yang harmonis antara pengurus dan anggota, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kepemimpinan dan kolaborasi (Shockley-Zalabak, 2015).

Teori Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi merujuk pada cara individu menyampaikan pesan dan berinteraksi dengan orang lain, yang dipengaruhi oleh kepribadian, pengalaman, dan konteks sosial. Demirtas dan Karaca (2020) dalam *A Handbook of Leadership Styles* menekankan bahwa gaya komunikasi pemimpin berperan penting dalam membentuk dinamika organisasi. Gaya komunikasi yang terbuka dan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan anggota, sementara gaya yang otoritatif dapat menghambat partisipasi dan inovasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi mahasiswa perlu mengembangkan gaya komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik anggotanya. (Demirtas & Karaca, 2020) Dalam konteks organisasi mahasiswa, pemahaman terhadap gaya komunikasi ini penting untuk memastikan bahwa interaksi antara pengurus dan anggota berlangsung efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Teori Gaya Kepemimpinan

Kurt Lewin, bersama Lippitt dan White (1939), mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi tiga: otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Gaya otoriter ditandai dengan pengambilan keputusan sepihak oleh pemimpin, gaya demokratis melibatkan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, dan gaya *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada anggota. Dalam organisasi mahasiswa, pemahaman terhadap gaya kepemimpinan ini penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi aktif dan pengembangan anggota.

Northouse (2015) dalam bukunya *Leadership: Theory and Practice* membahas berbagai teori dan model kepemimpinan, termasuk gaya kepemimpinan yang adaptif dan transformasional. Ia menekankan pentingnya pemimpin untuk memahami konteks organisasi dan kebutuhan anggotanya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Dalam organisasi mahasiswa, pemimpin yang mampu



menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan karakteristik anggotanya akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. (Northouse, 2015)

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam gaya komunikasi dalam organisasi mahasiswa sebagai representasi dari gaya kepemimpinan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menjelaskan realitas sosial berdasarkan pengalaman langsung informan dan makna subjektif yang mereka bangun dalam interaksi organisasi. Menurut Creswell (2016), pendekatan ini cocok untuk memahami secara mendalam konteks sosial dan pengalaman subyektif dalam sistem tertentu. Pendekatan ini juga telah digunakan oleh Atika dan Julianto (2025) dalam studi mereka mengenai komunikasi pemimpin organisasi kemahasiswaan, yang membuktikan efektivitas pendekatan kualitatif dalam menganalisis dinamika komunikasi berbasis gender dan struktur kekuasaan dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Dehasen Bengkulu pada dua organisasi mahasiswa, yaitu HIMAKSI dan HIMAPLIK. Waktu pelaksanaan dimulai dari Januari hingga Maret 2025. Subjek penelitian adalah ketua umum, pengurus, anggota aktif, dan pembina dari masing-masing organisasi. Teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling, yaitu dengan memilih individu yang dinilai paling mengetahui dan terlibat aktif dalam dinamika organisasi. Teknik ini juga digunakan oleh Aulia, Dwiangraeni, dan Ishak (2023) dalam meneliti peningkatan komunikasi interpersonal di organisasi mahasiswa.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode: wawancara mendalam, observasi nonpartisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada para informan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan praktik komunikasi yang dijalankan dalam organisasi. Observasi digunakan untuk mengamati perilaku komunikasi selama kegiatan organisasi berlangsung. Dokumentasi berupa notulen rapat, struktur organisasi, dan arsip komunikasi digital. Kombinasi teknik ini juga digunakan oleh Gunawan, Hasan, dan Mariyam (2022) dalam studi mereka mengenai pola komunikasi Himpunan Mahasiswa Islam.

Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi dilakukan untuk memilah dan menyaring data penting. Penyajian data dalam bentuk narasi dan matriks mempermudah identifikasi pola komunikasi antar organisasi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara tematik dan interpretatif. Model ini sangat efektif dalam penelitian sosial yang mengandalkan data lapangan yang kompleks dan banyak konteks. (Miles et al., 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola komunikasi dalam organisasi mahasiswa HIMAKSI dan HIMAPLIK memiliki karakteristik yang berbeda, baik dalam hal gaya komunikasi, struktur penyampaian informasi, hingga efektivitas dalam membangun partisipasi anggota. Secara umum, gaya komunikasi yang diterapkan pengurus HIMAPLIK lebih konsisten mencerminkan model komunikasi partisipatif yang dikemukakan oleh Kurt Lewin, yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini tampak dari bagaimana Ketua HIMAPLIK, Maherta, memandang perannya bukan sebagai pemimpin yang mengatur secara top-down, melainkan sebagai fasilitator yang membuka ruang diskusi. Dalam keterangannya, Maherta menyatakan, *"Saya hanya sebagai nahkoda kapal saja, maka dari itu setiap keputusan yang saya buat, haruslah sudah melewati proses musyawarah mufakat terlebih dahulu"* (Wawancara, 2025). Sikap ini menunjukkan keberpihakan pada pendekatan deliberatif dalam pengambilan keputusan, yang memungkinkan pengurus dan anggota merasa dilibatkan secara utuh dalam proses organisasi. Gaya komunikasi yang fleksibel, santai namun tetap profesional, juga diakui oleh anggota HIMAPLIK. Delfia, salah satu anggota, menyampaikan bahwa dirinya merasa dihargai karena selalu diberi kesempatan menyampaikan gagasan. Bahkan menurutnya, pengurus secara aktif memancing ide-ide baru dari anggota dalam diskusi informal maupun rapat rutin. Ia mengungkapkan, *"Ketika pengurus responsif dan komunikatif, saya merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk ikut berkontribusi"* (Wawancara, 2025). Ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, tetapi juga menjadi faktor motivasional dalam mendorong partisipasi aktif anggota. Keselarasan komunikasi vertikal (dari

pimpinan ke anggota) dan horizontal (antar anggota) yang disampaikan oleh pembina HIMAPLIK, Harius, turut memperkuat temuan ini. Ia menjelaskan bahwa komunikasi dijalankan dengan prinsip distribusi informasi yang merata untuk mencapai visi organisasi, serta adaptif terhadap perubahan-perubahan eksternal. Sebaliknya, organisasi HIMAKSI menunjukkan dinamika komunikasi yang lebih kompleks. Di satu sisi, Ketua Umum HIMAKSI, Frangky, menegaskan bahwa ia berkomitmen untuk menyampaikan keputusan secara jelas dan terbuka, sembari menjelaskan dasar pertimbangan dari setiap kebijakan yang diambil. Ia mengatakan, *“Jika ada yang kurang paham atau tidak sepakat, maka akan didiskusikan kembali”* (Wawancara, 2025). Namun demikian, hasil wawancara dengan wakil ketua umum, Alif, menunjukkan adanya kesenjangan antara idealisme dan praktik komunikasi di lapangan. Menurut Alif, *“Komunikasi masih cenderung dari atas ke bawah. Informasi dan instruksi lebih sering disampaikan oleh ketua atau pengurus inti kepada anggota”* (Wawancara, 2025). Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pola komunikasi HIMAKSI masih didominasi oleh pendekatan otoritatif, meskipun terdapat upaya menuju pola dua arah melalui forum-forum informal. Kritik serupa juga muncul dari kalangan anggota. Ferzi dan Engga C., dua anggota HIMAKSI, mengungkapkan bahwa komunikasi pengurus tidak selalu konsisten dan terkadang membingungkan. Ferzi menyatakan bahwa *“Beberapa pesan dari kepengurusan cukup mudah dipahami, namun ada juga yang disampaikan secara tidak jelas”* (Wawancara, 2025). Sementara Engga C. menyoroti ketidakteraturan dalam komunikasi antar pengurus, dan bahkan menilai bahwa sebagian pengurus tampak acuh terhadap keberlangsungan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya fragmentasi dalam pola komunikasi internal HIMAKSI yang dapat memengaruhi motivasi dan partisipasi anggota. Meskipun demikian, mereka tetap mengakui adanya sebagian pengurus yang menunjukkan semangat kolaboratif, yang *“membuat anggota lain tetap semangat dalam menjalankan tugas yang diemban”* (Wawancara, 2025).

Keterbukaan terhadap kritik menjadi salah satu indikator penting dalam menilai budaya komunikasi organisasi. Dalam hal ini, baik HIMAKSI maupun HIMAPLIK sama-sama menunjukkan sikap terbuka. Frangky, Ketua Umum HIMAKSI, menekankan pentingnya refleksi terhadap kritik yang masuk. Ia menyatakan bahwa kritik akan disaring dan didiskusikan sebelum ditanggapi secara resmi. *“Saya refleksi diri, kemudian saya diskusikan kepada anggota yang lain dan setelah itu saya tanggap”* (Wawancara, 2025). Di sisi lain, Maherta dari HIMAPLIK bahkan menyamakan kritik dengan *“dosis obat”* yang penting untuk dikonsumsi demi kesehatan organisasi. Sikap ini merepresentasikan gaya kepemimpinan transformasional yang adaptif terhadap perubahan dan menempatkan umpan balik sebagai elemen sentral dalam pengambilan kebijakan organisasi.

Dari perspektif pembina, Dilma (HIMAKSI) dan Harius (HIMAPLIK), perbedaan orientasi komunikasi kedua organisasi juga terlihat nyata. Dilma menilai bahwa komunikasi HIMAKSI sudah cukup baik dalam hal teknis penyampaian informasi, tetapi kurang dalam aspek komunikasi dua arah yang menyerap aspirasi anggota. Ia menyarankan agar pengurus lebih banyak mengadakan forum diskusi yang inklusif. Sementara itu, Harius menggarisbawahi pentingnya komunikasi organisasi yang disiplin dan konsisten, serta terbuka terhadap ide-ide baru yang muncul dari anggota, seraya menyesuaikan diri dengan dinamika lokal maupun global.

Pembahasan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara HIMAKSI dan HIMAPLIK dalam hal pola komunikasi, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi, yang secara langsung berdampak pada efektivitas kerja dan partisipasi anggota. Untuk memahami temuan ini secara lebih menyeluruh, pengkajiannya dapat dikaitkan dengan tiga teori utama yaitu teori gaya komunikasi dari Norton, teori gaya kepemimpinan dari Kurt Lewin, serta struktur komunikasi organisasi dari Goldhaber.

Dalam konteks teori Norton (1978), HIMAPLIK cenderung menunjukkan gaya komunikasi yang ramah, terbuka, dan santai, sebagaimana terlihat dari cara ketua dan pengurus berinteraksi dengan anggota dalam suasana nonformal namun tetap profesional. Hal ini berbeda dengan HIMAKSI yang masih menunjukkan inkonsistensi dalam gaya komunikasi. Sebagian komunikasi yang berlangsung tampak formal dan tertutup, sedangkan pada kondisi lain tampak lebih cair namun kurang terstruktur, sehingga menimbulkan kesan membingungkan bagi beberapa anggota. Norton menyebutkan bahwa gaya komunikasi yang tidak konsisten dapat menurunkan kredibilitas dan efektivitas pemimpin dalam menyampaikan pesan.

Gaya komunikasi tersebut erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang digunakan. Berdasarkan klasifikasi Kurt Lewin, HIMAPLIK mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis, di mana proses pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah mufakat dan anggota dilibatkan secara



aktif dalam diskusi. Hal ini tampak jelas dari pernyataan Ketua HIMAPLIK yang menempatkan dirinya sebagai fasilitator, bukan pengambil keputusan tunggal. Di sisi lain, HIMAKSI masih menunjukkan pola semi-otoriter, di mana instruksi lebih banyak mengalir dari pengurus inti tanpa keterlibatan penuh dari anggota, walaupun terdapat upaya untuk membuka ruang partisipasi melalui forum diskusi informal.

Struktur komunikasi yang dibangun juga mempengaruhi keberlangsungan program dan keterlibatan anggota. Mengacu pada konsep struktur komunikasi organisasi yang dikembangkan oleh Goldhaber, HIMAPLIK terlihat menerapkan kombinasi struktur vertikal dan horizontal secara seimbang. Komunikasi lintas divisi berjalan lancar, dan informasi mengalir dari atas ke bawah maupun antar bidang. Sebaliknya, struktur komunikasi HIMAKSI masih dominan vertikal satu arah. Informasi umumnya datang dari ketua atau pengurus inti, sementara ruang umpan balik dari anggota belum terbentuk secara optimal.

Untuk memberikan gambaran komparatif yang lebih konkret, berikut disajikan tabel perbandingan antara HIMAKSI dan HIMAPLIK berdasarkan aspek-aspek kunci yang dianalisis:

Tabel 1 Perbandingan Antara HIMAKSI dan HIMAPLIK

Aspek	HIMAKSI	HIMAPLIK
Gaya Komunikasi	Kurang konsisten; formal dan terbuka bercampur, kadang membingungkan	Ramah, terbuka, santai; tetap profesional saat penyampaian formal
Gaya Kepemimpinan	Semi-otoriter; dominan top-down dengan ruang diskusi terbatas	Demokratis; partisipatif, berbasis musyawarah mufakat
Struktur Komunikasi	Dominan vertikal; instruksi dari pengurus inti tanpa pola feedback jelas	Vertikal dan horizontal seimbang, mendukung koordinasi dan kolaborasi
Respons terhadap Kritik	Disaring, didiskusikan terlebih dahulu; belum sepenuhnya terbuka	Terbuka; kritik dianggap sebagai masukan penting (“dosis obat”)
Dampak terhadap Partisipasi Anggota	Beberapa anggota menjadi pasif akibat miskomunikasi dan instruksi top-down	Anggota merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif

Tabel tersebut menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka, gaya kepemimpinan yang demokratis, serta struktur komunikasi yang kolaboratif menjadi prasyarat penting bagi organisasi mahasiswa untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif dan partisipatif. HIMAPLIK telah menunjukkan keberhasilan dalam membangun ketiga komponen tersebut secara integratif, sementara HIMAKSI masih berada dalam tahap transisi dan membutuhkan pembenahan untuk mencapai efektivitas yang serupa. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pembinaan dan pelatihan kepemimpinan berbasis komunikasi strategis menjadi penting untuk diterapkan secara sistematis di kalangan organisasi kemahasiswaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi dalam organisasi mahasiswa HIMAKSI dan HIMAPLIK menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam aspek gaya komunikasi, struktur komunikasi, serta keterbukaan terhadap partisipasi anggota. HIMAPLIK secara konsisten menerapkan gaya komunikasi yang terbuka, santai, dan partisipatif, yang didukung oleh gaya kepemimpinan demokratis dan struktur komunikasi yang seimbang antara vertikal dan horizontal. Kombinasi ini menciptakan iklim organisasi yang sehat, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong keterlibatan aktif dari seluruh anggota. Sebaliknya, HIMAKSI masih menghadapi sejumlah tantangan dalam membangun komunikasi internal yang efektif. Gaya komunikasi yang diterapkan cenderung tidak konsisten dan struktur komunikasi yang dominan vertikal mengakibatkan beberapa anggota merasa kurang dilibatkan dalam proses organisasi. Meskipun terdapat inisiatif dari pimpinan untuk membangun komunikasi yang lebih terbuka, realisasi di tingkat pelaksana belum optimal. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi dan keterlibatan anggota dalam beberapa aktivitas organisasi.

Temuan ini memperkuat validitas teori komunikasi organisasi (Goldhaber), gaya komunikasi (Norton), dan kepemimpinan partisipatif (Lewin) yang menekankan pentingnya komunikasi dua arah, gaya kepemimpinan demokratis, dan struktur komunikasi horizontal untuk menciptakan efektivitas dalam organisasi.

Saran

1. Bagi HIMAKSI, diperlukan langkah konkret untuk memperbaiki konsistensi dan struktur komunikasi internal. Pengurus dapat mengadakan pelatihan komunikasi organisasi, menyusun standar operasional komunikasi, dan membentuk forum diskusi rutin yang bersifat dua arah agar aspirasi anggota dapat terserap secara sistematis.
2. Bagi HIMAPLIK, meskipun telah menunjukkan pola komunikasi yang efektif, disarankan untuk tetap menjaga konsistensi dan mendokumentasikan praktik-praktik komunikasi yang telah terbukti berhasil. Hal ini dapat menjadi model pengembangan organisasi mahasiswa lain di lingkungan kampus.
3. Bagi pihak pembina dan institusi, diperlukan penguatan sistem pembinaan organisasi berbasis kompetensi kepemimpinan dan komunikasi strategis. Institusi dapat memfasilitasi pelatihan tematik, seperti "Leadership & Organizational Communication," untuk seluruh pengurus organisasi kemahasiswaan secara berkala.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif atau campuran (mixed methods) guna memperoleh data yang lebih komprehensif, serta memperluas objek penelitian ke organisasi mahasiswa lintas fakultas atau universitas untuk melihat pola komunikasi dalam konteks yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, F., Dwianggraeni, P. R., & Ishak, A. R. (2023). Peran Organisasi Mahasiswa dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Interpersonal yang Efektif. *Jurnal Mahasiswa Komunikasi Cantrik*, 3(2), 141–150. <https://doi.org/10.20885/cantrik.vol3.iss2.art5>
- Demirtas, O., & Karaca, M. (2020). *A Handbook of Leadership Styles*. Cambridge Scholars Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=Z3Y8zQEACAAJ>
- Gunawan, M., Hasan, F., & Mariyam, S. (2022). Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Di Dalam Membangun Relasi "Connection." *Selasar KPI: Referensi Media Komunikasi Dan Dakwah*, 2(2), 37–46. <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar>
- Ilmu, J., Dan, K., Sosial, M., No, V., Januari, E., Hal, A., Atika, S., & Nurwahyu, E. (2025). *Analisis Komparatif Gaya Komunikasi Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan Legislatif Berdasarkan Gender*. 5(1), 107–114.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=p0wXBAAAQBAJ>
- Miller, K., & Barbour, J. (2014). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=oM0TCgAAQBAJ>
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=flumBgAAQBAJ>
- Shockley-Zalabak, P. (2015). *Fundamentals of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=AhhrrgEACAAJ>
- Supratman, L. P. (2023). Aktivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Dalam Meningkatkan Partisipan Program Kerja Di Masa Pandemi Covid-19. *EProceedings of Management*, 8(6), 3310–3314. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18910%0A>
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/18910/18296>
- Yetnimar, Nurhannah, & Rasyid, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Budaya Organisasi Dengan Perubahan Organisasi Karyawan Di Universitas Abdurrab. *Jurnal Ilmu Komunikasi (JKMS)*, 9(2), 567–589. <https://jkms.ejournal.unri.ac.id/index.php/JKMS/article/view/7446>