

ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI HMPS MANAJEMEN DAKWAH PERIODE 2024-2025 DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASIKharisma Aulia Juliyanti¹, Neneng Hasanah²^{1,2}Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi²kharismaauliajuliyanti@gmail.com ¹nenenghasanah@uinjambi.ac.id

Abstract

Student organizations play a strategic role in developing students' intellectual, leadership, and social capacities; therefore, their effectiveness is closely related to organizational structure and managerial practices. This study aims to analyze the organizational structure of the Student Association of Da'wah Management (HMPS Manajemen Dakwah) for the 2024-2025 period and to identify factors influencing organizational performance, particularly member participation and coordination. This research employs a descriptive qualitative approach using literature review and organizational document analysis. The findings show that HMPS Manajemen Dakwah applies a line organizational structure that is formally clear, yet in practice faces challenges such as low member participation, one-way communication, and limited participatory leadership. These results indicate that organizational effectiveness depends not only on formal structure but also on adaptive and collaborative management practices.

Keywords: organizational structure, organizational effectiveness, da'wah management

Abstrak

Organisasi kemahasiswaan memiliki peran strategis dalam pengembangan intelektual, kepemimpinan, dan sosial mahasiswa, sehingga efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi dan praktik manajemen. Penelitian ini bertujuan menganalisis struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah periode 2024-2025 serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja organisasi, khususnya partisipasi dan koordinasi kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka dan analisis dokumen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HMPS Manajemen Dakwah menerapkan struktur organisasi lini yang secara formal jelas, namun dalam pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa rendahnya partisipasi anggota, komunikasi satu arah, dan kepemimpinan yang kurang partisipatif. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, tetapi juga oleh penerapan manajemen yang adaptif dan kolaboratif.

Katakunci: struktur organisasi, efektivitas organisasi, manajemen dakwah

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 627

Prefix DOI :

10.8734/Tashdiq.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Tasdiq



This work is licensed under
a [Creative Commons](#)
[Attribution-NonCommercial](#)
[4.0 International License](#)

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah strategis dalam pengembangan kapasitas intelektual, kepemimpinan, serta kemampuan sosial mahasiswa. Keberadaan organisasi mahasiswa tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan minat dan bakat, tetapi juga sebagai laboratorium kepemimpinan yang melatih mahasiswa dalam pengambilan keputusan, kerja sama tim, serta tanggung jawab organisasi. Keberhasilan organisasi kemahasiswaan sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan organisasi, khususnya dalam aspek struktur organisasi, pembagian kerja, koordinasi antarbagian, serta tingkat partisipasi anggota.

Struktur organisasi berperan sebagai kerangka formal yang mengatur hubungan kerja, alur komunikasi, pembagian wewenang, serta mekanisme pengambilan keputusan dalam organisasi. Struktur yang dirancang dengan baik akan membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sedangkan struktur yang tidak selaras dengan kebutuhan organisasi berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti tumpang tindih tugas, lemahnya koordinasi, dan rendahnya partisipasi anggota. Septiani (2024) menegaskan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja, karena struktur menentukan kejelasan peran, tanggung jawab, serta pola interaksi antarindividu dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi dakwah, struktur organisasi tidak hanya memiliki fungsi administratif dan teknis, tetapi juga mengandung dimensi nilai dan spiritual. Organisasi dakwah dituntut untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip manajerial dengan nilai-nilai Islam agar aktivitas dakwah berjalan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan. Ashari et al. (2024) menjelaskan bahwa penguatan kinerja organisasi dakwah sangat dipengaruhi oleh bagaimana manajemen sumber daya manusia dan struktur organisasi dikelola secara profesional tanpa mengabaikan nilai-nilai dakwah. Dengan demikian, efektivitas organisasi dakwah, termasuk organisasi dakwah mahasiswa, sangat bergantung pada kesesuaian antara desain struktur organisasi dan praktik manajemen yang dijalankan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang terlalu hierarkis dan sentralistik cenderung menimbulkan hambatan dalam koordinasi dan komunikasi internal organisasi. Trizuwania dan Suparto (2025) menemukan bahwa lembaga dakwah di Indonesia masih banyak didominasi oleh struktur hierarkis yang membatasi ruang musyawarah, kerja sama lintas fungsi, serta pelibatan anggota secara aktif. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan etos kerja dan partisipasi anggota, padahal nilai-nilai Islam seperti syura (musyawarah) dan ta'awun (kerja sama) menuntut adanya keterlibatan kolektif dalam pengelolaan organisasi.

Sejalan dengan itu, kajian mengenai desain dan keselarasan struktur organisasi menekankan pentingnya penyesuaian struktur dengan kebutuhan strategis organisasi. Nugraha dan Dinanti (2025) menyatakan bahwa struktur organisasi yang selaras dengan budaya dan tujuan organisasi mampu meningkatkan efektivitas kinerja manajerial serta partisipasi anggota. Struktur yang adaptif dan fleksibel dinilai lebih sesuai bagi organisasi berbasis sosial dan nilai, termasuk organisasi kemahasiswaan, dibandingkan struktur yang kaku dan birokratis.

Dalam konteks organisasi dakwah mahasiswa, pembinaan kelembagaan dan manajerial menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas gerakan dakwah di lingkungan kampus. Nasor et al. (2025) menegaskan bahwa pembinaan organisasi dakwah mahasiswa harus mencakup penataan struktur organisasi, penguatan sistem kerja, serta pengembangan sumber daya manusia agar organisasi mampu merespons dinamika sosial dan kebutuhan anggotanya.

Tanpa struktur dan manajemen yang efektif, organisasi dakwah mahasiswa berpotensi mengalami stagnasi program, rendahnya partisipasi anggota, serta melemahnya peran strategis organisasi di lingkungan akademik.

HMPS Manajemen Dakwah sebagai organisasi mahasiswa berbasis keilmuan dan nilai dakwah memiliki peran strategis dalam pengembangan akademik, kepemimpinan, dan aktivitas dakwah mahasiswa. Namun, dalam praktiknya, organisasi mahasiswa sering dihadapkan pada berbagai persoalan klasik, seperti rendahnya partisipasi anggota, beban kerja yang terpusat pada segelintir pengurus inti, serta kurang optimalnya koordinasi antarbidang. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara struktur organisasi formal yang telah disusun dengan efektivitas kinerja organisasi dalam praktik sehari-hari.

Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah periode 2024-2025 berperan dalam meningkatkan atau justru menghambat efektivitas kinerja organisasi, khususnya dalam aspek partisipasi anggota, koordinasi kerja, dan pelaksanaan program. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka dan analisis dokumen organisasi untuk mengkaji dinamika struktur organisasi dan praktik manajemen secara mendalam.

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian tentang organisasi dakwah dan organisasi mahasiswa masih lebih banyak menitikberatkan pada aspek pembinaan keagamaan dan strategi dakwah secara umum (Ashari et al., 2024; Nasor et al., 2025). Sementara itu, kajian mengenai struktur organisasi umumnya difokuskan pada lembaga dakwah formal atau institusi publik dengan pendekatan normatif dan konseptual (Ansori & Suparto, 2024; Yuliani et al., 2021). Penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji praktik struktur organisasi dalam organisasi kemahasiswaan berbasis manajemen dakwah serta implikasinya terhadap efektivitas kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian tentang struktur dan efektivitas organisasi banyak dilakukan dalam konteks organisasi pemerintahan, pendidikan, dan lembaga keuangan (Sabri et al., 2025; Wijayanti & Widodo, 2024), sehingga temuan dan rekomendasinya belum sepenuhnya kontekstual dengan karakter organisasi kemahasiswaan yang bersifat sukarela, dinamis, dan berbasis nilai. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menganalisis struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah periode 2024-2025 serta implikasinya terhadap efektivitas kinerja organisasi, sekaligus menawarkan strategi pengembangan struktur yang lebih adaptif dan partisipatif.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah periode 2024-2025, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja organisasi, serta merumuskan strategi peningkatan efektivitas organisasi yang selaras dengan prinsip manajemen dakwah dan nilai-nilai Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena sesuai untuk menggali fenomena sosial dan dinamika yang terjadi dalam struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah periode 2024-2025. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti

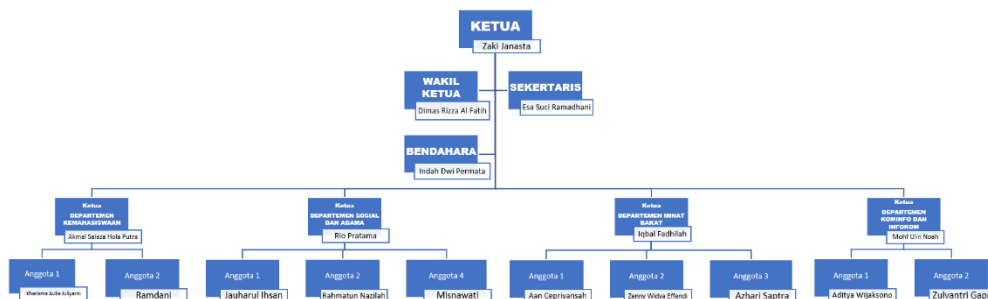
memahami secara mendalam bagaimana peran, fungsi, serta hubungan antar anggota berjalan dalam konteks organisasi. Melalui metode ini, peneliti dapat melihat realitas sosial yang muncul, baik dari aspek struktur formal maupun pola interaksi informal yang mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan analisis dokumen organisasi. Studi pustaka melibatkan penelusuran buku, artikel ilmiah, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu terkait teori organisasi, struktur organisasi mahasiswa, serta manajemen organisasi. Teknik ini digunakan untuk membangun dasar teori yang kuat sebelum melakukan analisis lapangan. Selain itu, dokumen resmi HMPS Manajemen Dakwah seperti AD/ART, struktur kepengurusan, program kerja, dan laporan kegiatan dianalisis untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif tentang kondisi organisasi.

Proses analisis data dilakukan melalui analisis kualitatif-deskriptif, yaitu dengan cara mengelompokkan informasi berdasarkan tema seperti pembagian tugas, alur koordinasi, pengambilan keputusan, dan pola komunikasi internal. Data dari studi pustaka kemudian dibandingkan dengan fakta organisasi untuk melihat kesesuaian teori dengan praktik. Hasil analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah, sehingga dapat dirumuskan rekomendasi pengembangan struktur organisasi yang lebih efektif dan adaptif (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kondisi Struktur Organisasi HMPS Manajemen Dakwah



Gambar 1 Struktur Organisasi HMPS MD Periode 2024-2025

Berdasarkan Gambar 1, struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah periode 2024-2025 dapat dikategorikan sebagai struktur organisasi lini. Struktur ini merupakan bentuk struktur organisasi paling sederhana yang umumnya diterapkan pada organisasi kecil hingga menengah. Ciri utama struktur lini adalah adanya hubungan komando yang langsung antara pimpinan dan bawahan, di mana setiap individu hanya bertanggung jawab kepada satu atasan. Pola tersebut menjadikan alur wewenang dan komunikasi relatif jelas serta mudah dipahami oleh anggota organisasi.

Hasil pengamatan terhadap struktur organisasi HMPs Manajemen Dakwah menunjukkan bahwa secara formal struktur telah tersusun dengan cukup lengkap, meliputi Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Bendahara, serta beberapa departemen seperti bidang Kemahasiswaan dan bidang pendukung lainnya. Kejelasan struktur formal ini menunjukkan adanya upaya organisasi dalam membangun sistem kerja yang terorganisasi. Namun demikian, keberadaan struktur formal belum secara otomatis menjamin efektivitas kinerja organisasi. Tingkat efektivitas sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pembagian peran dijalankan secara konsisten, mekanisme koordinasi berlangsung secara aktif, serta hubungan kerja antarbidang berjalan secara fungsional.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Septiani (2024) yang menyatakan bahwa struktur organisasi baru akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja apabila diiringi dengan kejelasan tugas, tanggung jawab, dan pola koordinasi yang berjalan secara nyata. Struktur yang hanya bersifat administratif tanpa dukungan praktik manajemen yang efektif berpotensi menimbulkan disfungsi organisasi.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa permasalahan utama HMPs Manajemen Dakwah terletak pada rendahnya tingkat partisipasi anggota dalam berbagai kegiatan organisasi. Rendahnya partisipasi tersebut berdampak langsung pada efektivitas kinerja organisasi, di mana sejumlah program kerja tidak dapat terlaksana secara optimal. Minimnya keterlibatan anggota menyebabkan beban kerja cenderung terpusat pada pengurus inti, sehingga mengurangi dinamika organisasi dan menurunkan kualitas pelaksanaan program.

Kondisi ini memperkuat temuan Wijayanti dan Widodo (2024) yang menjelaskan bahwa efektivitas struktur organisasi tidak hanya diukur dari kejelasan hierarki, tetapi juga dari sejauh mana struktur tersebut mampu mendorong keterlibatan dan motivasi anggota. Struktur organisasi yang tidak mampu menggerakkan partisipasi cenderung kehilangan fungsi strategisnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Anggota

1. Kejelasan Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Kejelasan pembagian tugas dan tanggung jawab merupakan faktor fundamental yang menentukan tingkat partisipasi anggota dalam suatu organisasi. Pada HMPs Manajemen Dakwah, meskipun struktur organisasi telah disusun secara formal, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaktegasan batas peran antarbidang maupun antarindividu. Kondisi ini menimbulkan kebingungan mengenai tanggung jawab kerja, sehingga sebagian anggota merasa ragu untuk terlibat secara aktif dalam pelaksanaan program kerja.

Septiani (2024) menegaskan bahwa struktur organisasi yang efektif harus mampu memberikan kejelasan peran, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu agar kinerja organisasi dapat berjalan optimal. Ketidakjelasan pembagian tugas berpotensi menimbulkan *role ambiguity* yang berdampak pada menurunnya motivasi dan partisipasi kerja. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan seperti HMPs Manajemen Dakwah, kejelasan *job description* tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja teknis, tetapi juga sebagai sarana pembentukan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan

profesionalisme mahasiswa dalam berorganisasi. Dengan peran yang jelas, anggota akan merasa dibutuhkan serta memiliki posisi strategis dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Pola Komunikasi Internal Organisasi

Pola komunikasi internal menjadi faktor penting berikutnya yang memengaruhi partisipasi anggota HMPS Manajemen Dakwah. Struktur organisasi lini yang diterapkan cenderung menghasilkan pola komunikasi satu arah, di mana informasi dan keputusan lebih banyak berasal dari pimpinan, sementara aspirasi anggota kurang memperoleh ruang yang memadai. Akibatnya, anggota merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan maupun perencanaan program kerja.

Kiwang, Pandie, dan Gana (2023) menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif harus bersifat terbuka, dialogis, dan memungkinkan terjadinya umpan balik dua arah agar koordinasi dan partisipasi dapat berjalan optimal. Komunikasi yang inklusif mendorong rasa keterlibatan serta meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi. Sejalan dengan itu, penelitian Nugraha dan Dinanti (2025) menunjukkan bahwa struktur organisasi yang terlalu hierarkis berpotensi menghambat partisipasi karena terbatasnya ruang komunikasi horizontal. Dalam konteks HMPS Manajemen Dakwah, lemahnya komunikasi dialogis dapat melemahkan dinamika organisasi dan menurunkan partisipasi aktif anggota.

3. Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat partisipasi anggota dalam organisasi. Kepemimpinan yang bersifat sentralistik dan dominan cenderung menjadikan anggota pasif dan hanya menunggu instruksi dari pimpinan. Pola kepemimpinan semacam ini berpotensi menghambat kreativitas, inisiatif, serta rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi.

Sabri, Yeni, dan Roza (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, kedisiplinan, dan kualitas kinerja organisasi. Dalam organisasi berbasis nilai seperti HMPS Manajemen Dakwah, kepemimpinan yang mengedepankan prinsip musyawarah dan kerja sama memiliki relevansi yang kuat. Ansori dan Suparto (2024) menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan kolaboratif dalam organisasi dakwah mampu meningkatkan rasa amanah, kepercayaan, serta partisipasi anggota melalui pelibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan.

4. Motivasi dan Rasa Memiliki terhadap Organisasi

Motivasi internal dan rasa memiliki (sense of belonging) merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat partisipasi anggota HMPS Manajemen Dakwah. Ketika anggota tidak dilibatkan secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan, organisasi cenderung dipersepsikan hanya sebagai formalitas struktural, bukan sebagai wadah aktualisasi diri dan pengembangan potensi mahasiswa.

Wijayanti dan Widodo (2024) menyatakan bahwa keterlibatan anggota dalam aktivitas organisasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Partisipasi aktif mendorong munculnya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, sehingga anggota terdorong untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, partisipasi tidak hanya berdampak pada keberhasilan program kerja, tetapi juga berperan dalam pembentukan karakter kepemimpinan, tanggung jawab sosial, dan kemampuan kerja sama mahasiswa.

5. Kesesuaian Struktur Organisasi dengan Kebutuhan Organisasi

Struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah yang bersifat lini dinilai cukup sederhana dan mudah dipahami, namun memiliki keterbatasan dalam menghadapi dinamika kegiatan kemahasiswaan yang menuntut fleksibilitas dan kolaborasi lintas bidang. Struktur yang terlalu kaku berpotensi membatasi partisipasi anggota karena ruang kerja sama antarbagian menjadi terbatas dan koordinasi cenderung bersifat formalistik.

Yuliani, Maarif, dan Baga (2021) menegaskan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara struktur organisasi dan kebutuhan aktual organisasi. Struktur yang adaptif dan kolaboratif memungkinkan distribusi peran yang lebih fleksibel serta meningkatkan partisipasi anggota. Oleh karena itu, HMPS Manajemen Dakwah perlu mengembangkan mekanisme kerja kolaboratif, seperti tim lintas departemen atau forum musyawarah rutin, tanpa harus menghilangkan struktur formal yang telah ada.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggota HMPS Manajemen Dakwah dipengaruhi oleh kejelasan pembagian tugas, pola komunikasi internal, gaya kepemimpinan, motivasi dan rasa memiliki anggota, serta kesesuaian struktur organisasi dengan kebutuhan aktual organisasi. Struktur organisasi formal yang baik belum tentu efektif apabila tidak didukung oleh praktik manajemen yang partisipatif dan adaptif. Oleh karena itu, peningkatan partisipasi anggota menjadi prasyarat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi HMPS Manajemen Dakwah.

Strategi Peningkatan Efektivitas Organisasi HMPS Manajemen Dakwah

1. Penegasan Job Description dan Standar Kinerja

Strategi utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi HMPS Manajemen Dakwah adalah penegasan pembagian tugas dan tanggung jawab melalui penyusunan job description yang tertulis, sistematis, dan terukur. Kejelasan peran ini penting agar setiap pengurus memahami kontribusi yang diharapkan sesuai dengan posisi dan fungsinya dalam struktur organisasi. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, potensi tumpang tindih pekerjaan dapat diminimalkan, sementara akuntabilitas dan tanggung jawab individu dapat ditingkatkan.

Septiani (2024) menyatakan bahwa struktur organisasi yang efektif harus disertai dengan pembagian kerja yang jelas serta standar kinerja yang terdefinisi dengan baik agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Dalam konteks HMPS Manajemen Dakwah, penegasan job description tidak hanya berfungsi sebagai pedoman teknis kerja, tetapi juga sebagai sarana pembinaan sikap profesional, disiplin, dan amanah bagi anggota organisasi kemahasiswaan yang berbasis keilmuan dan nilai dakwah.

2. Penguatan Sistem Koordinasi dan Komunikasi Dua Arah

Efektivitas organisasi tidak dapat terwujud tanpa sistem komunikasi internal yang baik. Oleh karena itu, HMPS Manajemen Dakwah perlu mengembangkan mekanisme koordinasi yang lebih terbuka dan partisipatif, seperti forum evaluasi rutin, rapat lintas departemen, serta penyediaan saluran formal bagi anggota untuk menyampaikan aspirasi dan gagasan.

Kiwang et al. (2023) menegaskan bahwa komunikasi dua arah mampu meningkatkan partisipasi, kepercayaan, dan kepuasan anggota organisasi. Komunikasi

yang bersifat dialogis memungkinkan terjadinya pertukaran ide dan umpan balik yang konstruktif. Penelitian tentang struktur organisasi lembaga dakwah juga menunjukkan bahwa komunikasi vertikal yang terlalu dominan dapat menghambat koordinasi dan menurunkan efektivitas organisasi karena terbatasnya ruang dialog dan musyawarah (Trizuwania & Suparto, 2025). Dengan demikian, HMPS Manajemen Dakwah perlu menciptakan iklim komunikasi yang inklusif agar anggota merasa dilibatkan dan dihargai.

3. Penerapan Kepemimpinan Partisipatif dan Musyawarah

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas organisasi. Strategi yang relevan untuk diterapkan di HMPS Manajemen Dakwah adalah penguatan kepemimpinan partisipatif, yaitu kepemimpinan yang melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan program kerja, bukan hanya bersifat instruktif dari atas ke bawah.

Ansori dan Suparto (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan komitmen dan motivasi anggota karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran dalam menentukan arah organisasi. Dalam perspektif manajemen dakwah, kepemimpinan yang berbasis nilai syura (musyawarah) dan ta'awun (kerja sama) terbukti mampu memperkuat etos kerja, kepercayaan, serta efektivitas organisasi dakwah (Trizuwania & Suparto, 2025). Oleh karena itu, pimpinan HMPS perlu berperan sebagai fasilitator yang mendorong kolaborasi, bukan semata-mata sebagai pengambil keputusan tunggal.

4. Peningkatan Partisipasi Anggota melalui Pemberdayaan

Strategi selanjutnya adalah meningkatkan partisipasi anggota melalui pendekatan pemberdayaan. Pemberdayaan dilakukan dengan memberikan kepercayaan, ruang inisiatif, serta kesempatan pengembangan diri kepada anggota. Anggota tidak hanya dilibatkan sebagai pelaksana program, tetapi juga sebagai perencana dan evaluator kegiatan organisasi.

Ashari et al. (2024) menjelaskan bahwa partisipasi aktif anggota akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), yang berdampak langsung pada efektivitas kinerja organisasi. Pemberdayaan anggota juga sejalan dengan konsep learning organization, di mana organisasi berkembang melalui pembelajaran kolektif dan kontribusi seluruh anggotanya. Dalam konteks HMPS Manajemen Dakwah, strategi ini penting untuk menumbuhkan kader yang tidak hanya aktif secara struktural, tetapi juga matang secara intelektual dan spiritual.

5. Optimalisasi Evaluasi dan Pengendalian Program Kerja

Efektivitas organisasi juga ditentukan oleh sejauh mana proses evaluasi dan pengendalian program kerja dijalankan secara konsisten. Evaluasi tidak hanya dilakukan pada akhir periode kepengurusan, tetapi perlu dilaksanakan secara berkala untuk memastikan program berjalan sesuai tujuan dan untuk mengidentifikasi hambatan yang muncul selama pelaksanaan kegiatan.

Kiwang et al. (2023) menekankan bahwa evaluasi berfungsi sebagai alat refleksi untuk mengetahui tingkat keberhasilan serta kelemahan dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Dalam HMPS Manajemen Dakwah, evaluasi yang dilakukan secara rutin dapat membantu memperbaiki pola kerja, meningkatkan koordinasi antarbidang, serta mencegah menurunnya partisipasi anggota akibat ketidakjelasan arah dan tujuan program.

6. Pengembangan Struktur Organisasi yang Lebih Adaptif

Meskipun struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah tergolong struktur lini yang sederhana dan mudah dipahami, efektivitasnya dapat ditingkatkan dengan mengembangkan mekanisme kerja yang lebih adaptif dan kolaboratif. Struktur yang adaptif memungkinkan organisasi merespons dinamika kebutuhan mahasiswa serta tantangan kegiatan dakwah secara lebih fleksibel.

Kajian mengenai desain dan penyesuaian struktur organisasi menunjukkan bahwa struktur yang adaptif dan kolaboratif mampu meningkatkan efektivitas serta keberlanjutan kinerja organisasi, terutama pada organisasi berbasis sosial dan nilai (Almeida et al., 2023). Oleh karena itu, HMPS Manajemen Dakwah tidak harus mengubah struktur formal secara total, tetapi dapat memperkuat kerja sama lintas departemen melalui pembentukan tim kerja atau kepanitiaan bersama yang bersifat temporer dan fleksibel.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan efektivitas organisasi HMPS Manajemen Dakwah tidak hanya bergantung pada keberadaan struktur organisasi formal, tetapi juga pada kualitas pelaksanaan manajemen organisasi secara menyeluruh. Penegasan peran dan standar kinerja, komunikasi dua arah, kepemimpinan partisipatif, pemberdayaan anggota, evaluasi berkelanjutan, serta pengembangan struktur yang adaptif merupakan strategi yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Implementasi strategi-strategi tersebut diharapkan mampu menciptakan HMPS Manajemen Dakwah yang efektif, partisipatif, dan berdaya guna dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian, struktur organisasi HMPS Manajemen Dakwah periode 2024-2025 secara formal telah tersusun dengan jelas dan menerapkan struktur organisasi lini, namun belum sepenuhnya mampu meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi anggota, pola komunikasi yang cenderung satu arah, serta kepemimpinan yang kurang partisipatif menjadi faktor utama yang menghambat koordinasi dan pelaksanaan program kerja. Hal ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh desain struktur formal, tetapi juga oleh penerapan manajemen yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis nilai musyawarah. Oleh karena itu, penguatan pembagian tugas yang jelas, komunikasi dua arah, kepemimpinan partisipatif, serta pemberdayaan anggota menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja HMPS Manajemen Dakwah. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan lapangan dan studi komparatif antarorganisasi kemahasiswaan guna memperoleh model pengelolaan organisasi dakwah mahasiswa yang lebih kontekstual dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeida, F., Santos, J. D., & Monteiro, J. A. (2023). Organizational structure and strategic alignment: Impacts on organizational performance and sustainability. *Sustainability*, 15(6), 1-15. <https://doi.org/10.3390/su15065214>
- Ansori, I., & Suparto. (2024). LD membangun organisasi formal: Tahapan strategis Kemenag dalam meningkatkan efektivitas layanan publik. *MADDINA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(2), 128-153. <https://doi.org/10.37216/maddina.v1i2.1838>

- Septiani, M. (2024). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas kinerja karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(2), 625-635. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n02.p625-635>
- Wijayanti, C. H., & Widodo, B. S. (2024). Efektivitas struktur organisasi terhadap kinerja dan motivasi guru. Thawalib: *Jurnal Kependidikan Islam*, 5(2), 563-574. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i2.558>
- Sabri, W., Yeni, A., & Roza, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, kedisiplinan, dan motivasi terhadap kualitas pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 1-??. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i1.1090>
- Ashari, M. F., Firdaus, M., Castrawijaya, C., & Maharani, S. S. (2024). Escalating organizational performance in da'wah: The transformation of human resource management. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(2), 1-11. <https://doi.org/10.24260/j-md.v5i2.2905>
- Kiwang, A. S., Pandie, D. B. W., & Gana, F. (2023). Analisis kebijakan dan efektivitas organisasi. *JKAP: Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.22146/jkap.7535>
- Nugraha, G. A., & Dinanti, A. (2025). Pengaruh struktur dan kultur organisasi terhadap keefektifan partisipasi anggaran dalam peningkatan kinerja manajerial: Studi empiris pada lembaga keuangan syariah. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 16(1), 1-??. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v16i1.2281>
- Yuliani, Y., Maarif, S., & Baga, L. M. (2021). Efektivitas struktur organisasi Badan Nasional Penanggulangan Terorisme Republik Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 8(5), 1357-1368. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22603>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Trizuwania, R., & Suparto, D. (2025). Struktur organisasi dan kepemimpinan kolaboratif pada lembaga dakwah di Indonesia. *Jurnal Dakwah dan Manajemen Islam*, 7(1), 1-14.