



Kepemimpinan Komunikasi Organisasi LPP TVRI Sumatera Utara Dalam Penguatan Budaya Kerja Di Kalangan Redaktur

Nurtia Asty Rahman¹⁾, Anang Anas Azhar²⁾

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

nurtiaarahman09@gmail.com¹⁾
ananganas@uinsu.ac.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepemimpinan organisasi dalam menguatkan budaya kerja positif yang mendukung profesionalisme jurnalistik. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan komunikasi organisasi dalam penguatan budaya kerja di kalangan redaktur LPP TVRI Sumatera Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif guna memahami praktik komunikasi yang berlangsung dalam aktivitas redaksional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus penelitian meliputi praktik komunikasi pimpinan, pola komunikasi yang terbentuk, serta budaya kerja yang berkembang di lingkungan redaksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam redaksi TVRI Sumatera Utara mengedepankan komunikasi terbuka dan berasaskan kekeluargaan. Pemimpin juga menekankan budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan profesional dalam aktivitas redaksional. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu lembaga penyiaran publik di tingkat daerah, sehingga generalisasi temuan ke seluruh media publik di Indonesia perlu dilakukan dengan hati-hati. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen media publik di Indonesia, khususnya dalam mengembangkan model kepemimpinan komunikasi yang partisipatif, transparan, dan adaptif terhadap dinamika kerja jurnalistik. Penerapan pola komunikasi terbuka dan budaya kerja berbasis tanggung jawab dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja redaksi serta menjaga kualitas produk jurnalistik di lembaga penyiaran publik.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Redaktur

Abstract

Organizational leadership plays a significant role in fostering a positive work culture that supports journalistic professionalism. This study aims to analyze organizational communication leadership in strengthening the work culture among editors at LPP TVRI North Sumatra. The research employs a qualitative approach using descriptive methods to understand the communication practices occurring within editorial activities. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The study focuses on leadership communication practices, communication patterns, and work culture. The results of the study found that the leadership style within the TVRI North Sumatra editorial department is characterized by open communication and a family-oriented approach. Leaders emphasize a disciplined and responsible work culture to create a pleasant and healthy work environment in editorial activities.

Keywords: Leadership, Work Culture, Editors



PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ilmu sosial, organisasi dipahami sebagai sistem terstruktur yang melibatkan pembagian tugas, koordinasi kerja, serta hubungan antaranggota organisasi. Melalui organisasi, berbagai kegiatan dapat dilaksanakan secara terarah dan efisien karena adanya struktur, aturan, serta mekanisme kerja yang mengatur aktivitas para anggotanya (Sunarti & Puspitasari, 2022).

Menurut Max Weber, organisasi memiliki karakteristik birokratis yang ditandai dengan adanya pembagian kerja, hierarki kewenangan, serta aturan formal yang mengatur hubungan kerja antar anggota organisasi (Sitepu, 2011). Struktur ini banyak ditemukan dalam lembaga publik, termasuk lembaga penyiaran publik seperti Televisi Republik Indonesia (TVRI). Sebagai lembaga penyiaran publik, TVRI memiliki tanggung jawab dalam menyediakan informasi yang akurat, objektif, dan berkualitas bagi masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, ruang redaksi menjadi unit strategis yang berperan dalam proses perencanaan, produksi, hingga pengendalian isi siaran berita.

Namun, dalam konteks perkembangan digital society dan disrupsi media, TVRI menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perkembangan media digital dan platform media sosial telah mengubah pola konsumsi informasi masyarakat yang cenderung cepat, interaktif, dan berbasis algoritma. Kondisi ini mendorong munculnya persaingan yang ketat antara media penyiaran publik dengan media digital yang lebih adaptif dan responsif terhadap tren. Dalam situasi tersebut, TVRI tidak hanya dituntut untuk mempertahankan eksistensinya, tetapi juga menjaga kualitas dan kredibilitas pemberitaan di tengah arus informasi yang sangat dinamis dan kompetitif.

Tantangan ini berdampak langsung pada budaya kerja di ruang redaksi. Tekanan untuk tetap relevan di era digital berpotensi memengaruhi nilai-nilai kerja yang selama ini dijaga oleh lembaga penyiaran publik, seperti objektivitas, kehati-hatian, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan komunikasi organisasi yang mampu menjaga keseimbangan antara adaptasi terhadap disrupsi digital dan konsistensi terhadap nilai-nilai dasar jurnalistik publik.

Dalam aktivitas redaksi, proses kerja melibatkan berbagai tahapan mulai dari perencanaan berita, peliputan, pengolahan materi, hingga penyiaran informasi kepada publik. Proses tersebut membutuhkan koordinasi yang baik antaranggota tim redaksi serta kepemimpinan yang mampu mengarahkan kerja tim secara efektif. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup kemampuan dalam membangun komunikasi yang efektif dan menanamkan nilai-nilai kerja kepada anggota organisasi.

Kepemimpinan komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja melalui proses interaksi yang berlangsung secara terus-menerus. Budaya kerja merujuk pada nilai, norma, serta kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi (Hutagalung, 2016). Dalam lingkungan redaksi media, budaya kerja menjadi faktor penting karena berkaitan dengan profesionalisme, disiplin, tanggung jawab, serta kerja sama tim dalam menghasilkan informasi yang berkualitas.

Penelitian ini juga menggunakan teori gatekeeping sebagai landasan teoritis untuk memahami proses seleksi informasi di ruang redaksi. Secara klasik, gatekeeping menjelaskan bahwa terdapat individu atau kelompok—dalam hal ini redaktur—yang memiliki kewenangan untuk menyaring dan menentukan informasi yang akan dipublikasikan kepada publik. Namun, dalam konteks organisasi media publik seperti TVRI, proses gatekeeping tidak semata-mata bersifat teknis, melainkan juga dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan oleh pimpinan.

Nilai “kekeluargaan” yang dibangun dalam komunikasi organisasi, misalnya, dapat memengaruhi cara redaktur dalam mempertimbangkan sensitivitas suatu berita, menjaga harmoni internal, serta menghindari konflik yang dapat merugikan institusi. Sementara itu, nilai



“disiplin” mendorong redaktur untuk lebih berhati-hati, patuh terhadap standar operasional, serta memastikan bahwa informasi yang disiarkan telah melalui proses verifikasi yang ketat. Dalam konteks ini, keputusan mengenai berita yang “layak”, “aman”, atau “pantas” untuk disiarkan tidak hanya didasarkan pada nilai berita (news value), tetapi juga pada pertimbangan institusional dan budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.

Dengan demikian, gatekeeping dalam redaksi TVRI dapat dipahami sebagai proses yang tidak netral, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara struktur organisasi, kepemimpinan komunikasi, serta nilai-nilai budaya kerja yang diinternalisasikan kepada anggota tim. Hal ini menjadi semakin relevan dalam era disrupsi digital, di mana tekanan kecepatan informasi sering kali berbenturan dengan prinsip kehati-hatian yang dijunjung oleh media publik.

Penelitian sebelumnya oleh Gifari Abizar Al menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, koordinasi tim, serta kinerja anggota organisasi (Gifari, 2024). Penelitian lain oleh A. Pranogyo juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kualitas kerja anggota organisasi (Pranogyo et al., 2022). Namun, sebagian besar penelitian tersebut lebih menekankan pada aspek kinerja dan motivasi, sementara kajian yang secara spesifik mengaitkan kepemimpinan komunikasi organisasi dengan budaya kerja dan praktik gatekeeping di media penyiaran publik masih terbatas.

Dinamika kerja di ruang redaksi juga menunjukkan adanya kesenjangan antara struktur komunikasi formal dengan praktik komunikasi informal yang berkembang dalam aktivitas sehari-hari (Hasibuan et al., 2024). Kondisi ini dapat memengaruhi pola koordinasi, hubungan antaranggota tim, serta proses pengambilan keputusan editorial. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan komunikasi organisasi dijalankan dan bagaimana nilai-nilai yang disampaikan oleh pimpinan memengaruhi praktik kerja redaksional, termasuk dalam proses gatekeeping.

Penelitian ini berfokus pada praktik komunikasi kepemimpinan organisasi di LPP TVRI Sumatera Utara dalam memperkuat budaya kerja di kalangan redaktur. Fokus penelitian mencakup gaya komunikasi pimpinan, pola komunikasi internal, serta nilai-nilai kerja yang diinternalisasikan dalam aktivitas redaksional sehari-hari.

Dengan demikian, urgensi penelitian ini tidak hanya terletak pada kebutuhan untuk memahami peran komunikasi kepemimpinan dalam penguatan budaya kerja, tetapi juga pada pentingnya menjelaskan bagaimana budaya kerja tersebut beroperasi dalam proses gatekeeping di tengah tekanan disrupsi digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam kajian komunikasi organisasi dan media, serta kontribusi praktis bagi pengelolaan media penyiaran publik dalam menghadapi tantangan era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial berdasarkan perspektif dan pengalaman subjek penelitian serta menggali makna dari data yang bersifat verbal dan naratif dalam konteks kehidupan nyata (Anelda, 2023). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan komunikasi organisasi dalam lingkungan redaksi LPP TVRI Sumatera Utara, khususnya dalam kaitannya dengan penguatan budaya kerja.

Subjek penelitian adalah individu yang terlibat secara langsung dalam proses komunikasi organisasi di lingkungan redaksi LPP TVRI Sumatera Utara. Informan dalam penelitian ini berjumlah enam orang yang dipilih secara purposive berdasarkan jabatan, pengalaman, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan redaksi. Informan terdiri dari Kepala Bidang Berita (AR) sebagai informan utama karena memiliki peran strategis dalam pengambilan keputusan dan arah komunikasi organisasi, Koordinator Liputan (DS) yang bertanggung jawab dalam pengelolaan tim peliputan, Redaktur (MF) yang berperan dalam proses penyuntingan dan pengendalian kualitas berita, Reporter (NH) yang terlibat langsung dalam kegiatan peliputan di lapangan, Kameramen

(RS) yang mendukung proses produksi berita sekaligus terlibat dalam koordinasi tim, serta Penyiari Berita (YT) yang berperan dalam penyampaian informasi kepada publik dan menjadi bagian dari komunikasi internal redaksi. Pemilihan informan didasarkan pada kriteria pengalaman kerja minimal dua tahun serta keterlibatan aktif dalam praktik komunikasi organisasi dan budaya kerja redaksi.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pimpinan redaksi sebagai informan utama serta anggota tim redaksi sebagai informan pendukung. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman, pandangan, serta praktik kepemimpinan komunikasi organisasi dalam upaya penguatan budaya kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti dokumen resmi redaksi TVRI Sumatera Utara, struktur organisasi, pedoman kerja redaksi, arsip pemberitaan, serta buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan kajian kepemimpinan komunikasi organisasi dan budaya kerja.

Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi non-partisipatif yang dilakukan secara langsung di lingkungan redaksi. Observasi dilakukan dengan mengamati pola komunikasi antara pimpinan dan anggota tim, proses rapat redaksi, koordinasi kerja dalam peliputan dan produksi berita, serta interaksi informal yang mencerminkan budaya kerja. Selama proses observasi, peneliti mencatat berbagai temuan dalam catatan lapangan (field notes) secara sistematis untuk mendukung data hasil wawancara.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Qomaruddin, 2024). Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan menyederhanakan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga diperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian (Rijali, 2018). Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi tematik untuk menggambarkan pola komunikasi kepemimpinan, interaksi kerja antar anggota redaksi, serta dinamika budaya kerja yang ditemukan di lapangan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara bertahap melalui proses verifikasi untuk memperoleh pemahaman yang valid mengenai fenomena yang diteliti.

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari pimpinan redaksi dan anggota tim, triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi (Fikri et al., 2025).

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu Februari hingga April 2026 di kantor LPP TVRI Sumatera Utara. Rentang waktu tersebut dinyatakan valid karena seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan dan pengurusan izin, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, hingga analisis data, dilakukan dalam periode tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gaya dan Pola Kepemimpinan Komunikasi dalam Redaksi TVRI Sumatera Utara

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan kewenangan yang dimilikinya untuk memengaruhi, mendorong, serta memberikan dukungan kepada orang lain agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Mahmud et al., 2022). Dalam kajian gaya kepemimpinan, fokus utama terletak pada perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Pendekatan ini memandang bahwa setiap bentuk kepemimpinan umumnya menampilkan dua jenis perilaku utama, yaitu perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan serta perilaku yang berorientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

Komunikasi dalam organisasi dapat dipahami sebagai proses penyampaian dan penerimaan berbagai informasi yang terjadi di dalam kelompok organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal. Komunikasi formal berlangsung melalui jalur resmi sesuai struktur

organisasi, sedangkan komunikasi informal terjadi di luar jalur resmi namun tetap terkait dengan fungsi organisasi (Fatmawati & Pd, 2022). Dalam konteks redaksi TVRI Sumatera Utara, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan redaktur berperan penting dalam memastikan kelancaran aliran informasi serta pengambilan keputusan yang tepat.

Melalui perspektif Islam, kepemimpinan erat kaitannya dengan prinsip amanah dan keadilan. Al-Qur'an Surah An-Nisa Ayat 58 menegaskan:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sungguh Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Dalam praktik redaksi, prinsip amanah ini terwujud dalam SOP redaksional dan instruksi pimpinan yang jelas: setiap redaktur mendapatkan tanggung jawab spesifik terkait liputan dan penyediaan berita, serta pimpinan memastikan pengawasan dilakukan secara adil tanpa memfavoritkan individu tertentu. Misalnya, pemberian penugasan liputan, pemantauan progress, hingga evaluasi berita dilakukan secara transparan sehingga amanah menjadi nyata dalam setiap proses kerja.

Berdasarkan wawancara dengan kepala tim pemberitaan, kepemimpinan komunikasi di TVRI Sumatera Utara bersifat terbuka. Pimpinan memberikan ruang bagi redaktur untuk menyampaikan pendapat, saran, dan masukan terkait proses kerja. Dialog ini memungkinkan redaktur tidak hanya melaksanakan tugas, tetapi juga ikut menentukan keputusan produksi berita. Dengan demikian, teori perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan sejalan dengan praktik lapangan: hubungan interpersonal yang positif meningkatkan keterlibatan anggota tim (Rahman et al., 2024).

Instruksi yang jelas dari pimpinan juga menunjukkan penerapan orientasi tugas. Redaktur mengetahui tanggung jawab mereka, pembagian tugas liputan, dan agenda pemberitaan sehingga proses kerja lebih terstruktur dan efektif (Mahmudah, 2015). Pola komunikasi formal (rapat, koordinasi rutin, pembagian tugas tertulis) dan informal (instruksi langsung untuk kejadian mendadak) saling melengkapi, menciptakan fleksibilitas yang dibutuhkan dalam dunia jurnalistik yang dinamis.

Misalnya, wawancara kepala tim berita menyatakan:

“Pola informal seperti instruksi langsung karena berita ini dinamis, informasi datang kapan saja. Kalau formal, kami punya jadwal dan daftar tugas. Informal instruksi langsung seperti pagi ini dadakan ada menteri KOMDIGI, saya tugaskan telepon langsung kamu ke sini.” (10/03/2026)

Fakta ini menunjukkan bahwa teori komunikasi organisasi terkait fleksibilitas dan adaptasi dalam kepemimpinan sejalan dengan praktik di lapangan (Andhika & Alfiandi, 2018).

B. Peran Redaktur sebagai Gatekeeper dalam Proses Pengolahan Informasi

Teori Gatekeeper digunakan untuk menganalisis proses seleksi berita di redaksi. Informasi awal diperoleh dari kontributor di seluruh Sumatera Utara, dikirim melalui email resmi. Setelah diterima, redaktur bersama tim produksi melakukan pengeditan, memastikan data lengkap, akurat, dan visual sesuai standar.

Gatekeeping bukan sekadar penyaringan, tetapi juga pengelolaan tanggung jawab informasi. Redaktur menentukan berita yang layak tayang berdasarkan nilai berita, kepentingan publik, dan relevansi, kemudian menyusun rundown program. Proses ini mencerminkan interaksi antara kewenangan pimpinan dan tanggung jawab redaktur: SOP, evaluasi rutin, dan penjadwalan liputan memastikan distribusi amanah informasi secara adil.

Tahapan gatekeeping di TVRI Sumatera Utara meliputi: penerimaan informasi dari kontributor, penyuntingan, seleksi kelayakan, penyusunan rundown, hingga penyiaran.



Rangkaian ini menunjukkan bahwa fungsi redaktur sebagai gatekeeper tidak lepas dari pola kepemimpinan yang terstruktur dan komunikatif.

1. Kepemimpinan Komunikasi dalam Penguatan Budaya Kerja Redaksi

Kepemimpinan komunikasi di TVRI Sumatera Utara membentuk dan memperkuat budaya kerja di kalangan kru. Budaya kerja ini memiliki sisi positif sekaligus potensi risiko, yang perlu dianalisis secara kritis:

2. Budaya Kekeluargaan dalam Hubungan Kerja

Pimpinan menggunakan pendekatan kekeluargaan, membangun hubungan dekat dengan kru. Pola ini menciptakan komunikasi terbuka dan meningkatkan kenyamanan dalam menyampaikan ide. Namun, secara kritis, budaya kekeluargaan dapat memunculkan risiko: redaktur mungkin enggan mengkritik keputusan pimpinan atau senior, dan ada potensi favoritisme jika hubungan personal memengaruhi penugasan. Data wawancara menunjukkan bahwa pimpinan berusaha menekan risiko ini dengan instruksi jelas dan evaluasi rutin, sehingga budaya kekeluargaan tetap produktif dan tidak menimbulkan nepotisme.

3. Budaya Disiplin dan Tanggung Jawab Kerja

Disiplin ditegakkan melalui instruksi yang jelas, pemantauan pekerjaan, dan pengingat lisan bila tugas tidak selesai. Pendekatan ini menyeimbangkan kehangatan hubungan kekeluargaan dengan tanggung jawab profesional, menegaskan bahwa amanah pimpinan diterapkan secara nyata di SOP redaksional.

4. Budaya Apresiasi dan Kebersamaan Tim

Pimpinan memberi apresiasi baik formal maupun informal, seperti perayaan ulang tahun atau kegiatan sederhana setelah tugas berat. Strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat solidaritas tim. Analisis kritis menunjukkan bahwa apresiasi membantu meminimalkan risiko ketidakpuasan dan rasa sungkan, karena setiap anggota merasa dihargai dan diikutsertakan.

5. Budaya Rapat dan Koordinasi yang Terorganisir

Rapat redaksi dilakukan terstruktur dengan alur yang jelas: evaluasi mingguan, diskusi terbuka, penyusunan rencana kerja. Kejelasan komunikasi rapat mengurangi hambatan senioritas berlebihan yang dapat menahan kritik. Hal ini menjadi bukti penerapan amanah pimpinan yang konkret: memastikan setiap anggota berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara adil, sesuai prinsip Surah An-Nisa: 58.

Secara keseluruhan, kepemimpinan komunikasi di redaksi TVRI Sumatera Utara menampilkan keseimbangan antara kekeluargaan dan profesionalisme, prinsip Islam, serta teori kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Pemimpin tidak sekadar memberi arahan, tetapi mengelola budaya kerja agar amanah dijalankan, partisipasi tim optimal, dan risiko hierarki atau nepotisme diminimalkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi di LPP TVRI Sumatera Utara memiliki peran penting dalam mengarahkan proses kerja redaksi sekaligus membentuk budaya kerja di kalangan redaktur. Kepemimpinan yang diterapkan menekankan komunikasi terbuka, di mana pimpinan memberikan ruang bagi kru untuk menyampaikan pendapat dan saran, namun tetap disertai instruksi kerja yang jelas sehingga koordinasi dapat berjalan terarah. Pola komunikasi berlangsung melalui kombinasi komunikasi formal, seperti rapat, pembagian tugas, dan evaluasi rutin, serta komunikasi informal yang memungkinkan respons cepat terhadap dinamika berita. Redaktur berperan sebagai gatekeeper dalam proses pengolahan informasi, mulai dari penerimaan berita dari kontributor, pengeditan, seleksi kelayakan, hingga penyusunan rundown sebelum disiarkan kepada publik. Budaya kerja di redaksi terlihat dari hubungan kekeluargaan antara pimpinan dan kru, penanaman disiplin serta tanggung jawab, pemberian apresiasi, dan pelaksanaan rapat yang terorganisir, sementara praktik senioritas diminimalkan untuk menjaga keterbukaan komunikasi. Integrasi prinsip amanah sebagaimana dijelaskan dalam Surah An-Nisa Ayat 58 tercermin dalam penerapan SOP redaksional yang jelas dan transparan.



Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar LPP TVRI secara nasional mengadopsi model komunikasi “fleksibel-formal” yang menggabungkan koordinasi terstruktur dan respons cepat, memperkuat kapasitas redaktur sebagai gatekeeper, menjaga keseimbangan budaya kerja yang positif namun tetap transparan, mendokumentasikan SOP berbasis amanah dan keadilan, serta melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat menelaah hubungan antara kepemimpinan komunikasi, kinerja, dan kepuasan kerja guna menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi media publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, I. (2018). *Manajemen komunikasi organisasi perspektif barat & islam*. Yogyakarta: k-media
- Anelda, u. (2023). *Kualitatif: memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi*. 11(2), 341–348.
- Celina natalia sitorus tavana yurens, i. (2022). *Gatekeeping dalam produksi berita pada halaman utama di media cetak harian disway*. 02(03), 20–27.
- Dedy andhika, bob alfiandi, a. Z. (2018). Gaya komunikasi pimpinan dalam mengembangkan inovasi organisasi (studi kasus kepemimpinan kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten padang pariaman). In *jispo* (vol. 8, issue 2). <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jispo/article/view/3739>
- Dewi, I. K., sosiawan, e. A., & suparno, b. A. (2024). *Model komunikasi kepemimpinan dalam manajemen lpp tvri stasiun yogyakarta leadership communication model in the management of lpp tvri yogyakarta station*. 4, 103–116. <https://doi.org/10.20885/cantrik.vol4.iss2.art3>
- Fatmawati, i., & pd, s. (2022). *Komunikasi organisasi dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan perilaku kerja organisasi*. 2(2), 39–55.
- Fikri, m. H., murhayati, s., & darmawan, r. (2025). *Kebebasan data dalam penelitian kualitatif*. 9, 13057–13065.
- Gifari, a. Al. (2024). *Komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja jurnalis di lembaga penyiaran publik televisi republik indonesia kalimantan selatan*. 1(september), 149–161.
- Harahap, m. D. (2021). *Pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan metro tv sumut*. 1, 69–79. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v>
- Hasibuan, a. R., farid, a. S., studi, p., islam, p., natal, s. M., prof, j., hakim, a., kompleks, n., & utara, s. (2024). *Peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja kantor kementerian agama kabupaten mandailing natal the role of organizational communication in increasing work motivation at the office of the ministry of religion , mandailing natal regency*. 3(1), 20–39.
- Hutagalung, i. (2016). *Budaya organisasi dan dinamika ruang redaksi (proses gatekeeping di kompas dan koran tempo)*. 1–6.
- Mahmud, dkk (2022). *Kepemimpinan sebuah konsep dasar*. Mojokerto: yayasan darul falah
- Mahmudah, d. (2015). Komunikasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi dalam organisasi. *Jurnal studi komunikasi dan media*, 19(2), 285. <https://doi.org/10.31445/jskm.2015.190210>
- Marcelino, dkk. (2024). Analisis gatekeeper dalam pemilihan informasi viral media sosial di tribun sumsel. *Ilmu komunikasi dan sosial politik*, 02(02), 308–319. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jiksp/index>
- Pranogyo, a. B., manajemen, p., tinggi, s., ekonomi, i., jakarta, i., & style, I. (2022). *Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur*. 7(2).
- Qomaruddin. (2024). *Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: perspektif spradley, miles dan huberman*. 1(2), 77–84.
- Rahman, a., arif, e., & darwis, y. (2024). Hubungan iklim komunikasi organisasi dan gaya



kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat. *Mukadimah: jurnal pendidikan, sejarah, dan ilmu-ilmu sosial*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.30743/mkd.v8i1.8597>

Rijali, a. (2018). *Analisis data kualitatif ahmad rijali uin antasari banjarmasin*. 17(33), 81–95.

Shania puspa dewi harahap¹, anang anas azhar², n. S. (2023). *Pola komunikasi organisasi pada gerakan sumut mengejar untuk mempertahankan eksistensi pada masa pandemi covid-19 oleh*. 2(1), 1395–1402.

Sitepu, y. S. (2011). *Paradigma dalam teori organisasi dan implikasinya pada komunikasi organisasi*. 2, 83–91.

Sunarti, n., & puspitasari, e. (2022). *Pengembangan organisasi (tinjauan umum pada semua organisasi)*. 8, 399–412.